



Sygn. akt II PK 18/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. B.

przeciwko S. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

Powódka M. B. w pozwie skierowanym przeciwko S. Spółce z o.o. w W. wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę.

W wyroku z dnia 27 lutego 2017 r., VI P [...], Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.385,99 zł tytułem odszkodowania. Wyrok ten pozwana zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2017 r., VII Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił apelację.

Sąd ustalił, że powódka pracuje w pozwanej spółce od 1999 r. Razem z powódką w perfumerii S. nr [...] w Centrum Handlowym A. w G. przy ul. S. zatrudnione były: konsultantki M. F., J. S., N. A., specjalista E. Z. oraz p.o. kierownika sklepu D. B.. Już w listopadzie 2015 r. było wiadome, że perfumeria ta nie będzie dalej prowadzona, o czym poinformowano pracowników. W związku z likwidacją perfumerii nr [...] w listopadzie 2015 r. J. S. została przeniesiona do innej perfumerii S. na terenie G.. 23 grudnia 2015 r. N. A., D. B. i E. Z. zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę, na podstawie którego zmianie uległo miejsce wykonywania ich pracy, a w przypadku D. B. także stanowisko pracy (utraciła ona stanowisko p.o. kierownika sklepu i została zatrudniona na stanowisku specjalisty, bez prawa do premii w związku z kierowniczym stanowiskiem). Jako miejsce wykonywania pracy w odniesieniu do D. B. i E. Z. wskazano sklepy pracodawcy w G., zaś w odniesieniu do N. A. sklepy pracodawcy w G..

Powódka M. B. z dniem 23 grudnia 2015 r. z uwagi na likwidację perfumerii [...] w G. otrzymała od pracodawcy polecenie wykonywania pracy w okresie od 5 stycznia 2016 r. do 4 kwietnia 2016 r. w perfumerii [...] w G. w centrum handlowym R.. W tej samej dacie powódka otrzymała od pozwanego wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 21 grudnia 2015 r. w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 marca 2016 r. W wypowiedzeniu od 1 kwietnia 2016 r. pracodawca zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, wskazując jako miejsce wykonywania pracy perfumerię nr [...] w centrum handlowym R. w G.. Powódce nie przedstawiono możliwości zawarcia porozumienia zmieniającego w zakresie miejsca wykonywania pracy – w przeciwieństwie do pracowniczek: N. A., D. B. i E. Z..

Według Sądu drugiej instancji pozwana nie przedstawiła przekonującej argumentacji, z której wynikałyby obiektywne przyczyny takiego odmiennego

sposobu traktowania pracowników tej samej likwidowanej perfumerii. Oczywistym jest uprawnienie pozwanego jako pracodawcy do dokonywania zmian w zakresie struktury zatrudnienia. Likwidacja perfumerii nr [...] mieszczącej się w centrum handlowym A. w G. miała charakter rzeczywisty. Organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia czy restrukturyzacji zatrudnienia, czy to w ramach prowadzonej zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Decyzje w tym zakresie należą do wyłącznej kompetencji pracodawcy; słuszność tych decyzji nie podlega kontroli organów powołanych do rozstrzygania sporów pracowniczych. Są one jednak uprawnione do badania i ustalenia, czy zmniejszenie lub zmiana stanu zatrudnienia są autentyczne, czy też pozorne i ma na celu jedynie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Przedmiotem uwagi Sądu nie była organizacja pracy w poszczególnych sklepach, a przyczyny dla których powódce zaproponowano warunki pracy obiektywnie dla niej nie do zaakceptowania, przy świadomości pracodawcy co do istnienia ograniczeń po stronie powódki (w tym konfliktu z A. F., która miała być jej nowym przełożonym) i przy możliwości zaproponowania jej zdecydowanie bardziej dogodnych warunków pracy. Pozwany dysponował bowiem wolnym etatem specjalisty (odpowiadającym stanowisku powódki) w perfumerii nr [...] w G. w G. w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy specjalistki A. I. z powodu ciąży. Analogicznie do faktu powierzenia innej specjalistce pracującej z powódką dotychczas w perfumerii S. nr [...] E. Z. stanowiska w perfumerii K. w G. za pracownicę w ciąży pozwany mógł tego samego rodzaju propozycję złożyć powódce.

Sąd uznał, że złożenie wypowiedzenia zmieniającego i skierowania w jego wyniku powódki do pracy do perfumerii w centrum handlowym R., w której kierownikiem była skonfliktowana z powódką A. F., w sytuacji w której fakt istnienia konfliktu był znany A. W. od półtora roku i wobec istnienia możliwości po stronie pracodawcy skierowania powódki na inne wakaty w pozostałych perfumeriach, należy ocenić jako działanie zmierzające do spowodowania rozwiązania przez powódkę stosunku pracy u pozwanego. Pozwana nie miała, jak to określiła

„prawnego obowiązku poszukiwania dla powódki pracy na terenie G.”; natomiast Sąd przez pryzmat całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dokonał oceny okoliczności, iż taka propozycja pracy, pomimo istniejących w tym zakresie możliwości, nie została powódce w ogóle przedstawiona, odmiennie od pozostałych pracowników.

Sąd Okręgowy uwzględnił w swojej ocenie to, że Sąd pierwszej instancji kilkakrotnie wzywał pozwaną do przedstawienia zestawienia osobowego pracowników zatrudnionych w perfumeriach w Trójmieście oraz wakatów. Pozwana nie przedstawiła jednak pełnych informacji w tym zakresie. Według Sądu takie postępowanie pozwanego, noszące znamiona pewnej obstrukcji procesowej, może stanowić argument wzmacniający tezę powódki o zamiarze ukrycia przez pracodawcę rzeczywistego zamiaru towarzyszącego wręczaniu wypowiedzenia zmieniającego tj. zaproponowania warunków nieakceptowanych przez powódkę i doprowadzenia w ten sposób do definitywnego rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem Sądu brak było podstaw do zakwestionowania żądania powódki zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) i zarzucono niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p., art. 42 § 1 - 3 k.p. i art. 22 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na przyjęciu, że: a) przyczyna wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę była nieuzasadniona; b) pracodawca powinien poprzedzić wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy zaproponowaniem powódce zatrudnienia w innym miejscu pracy i że brak takiego działania świadczy o nieuzasadnionym wypowiedzeniu umowy o pracę; c) konstrukcja wypowiedzenia „z góry” zakładała, że nie zostanie ono zaakceptowane przez powódkę; d) pracodawca miał obowiązek znaleźć nową lokalizację sklepu, jak najbardziej dogodną dla powódki.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G.; ewentualnie - o

uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych. Ponadto wniosła o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przez Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych lub spisu kosztów, jeśli zostanie przedłożony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

M. B., powołując się na chorobę (cukrzycę) oraz konieczność sprawowania opieki nad dwojgiem dzieci, kontestowała skutecznie decyzję pracodawcy przeniesienia jej w drodze wypowiedzenia zmieniającego z perfumerii w G. do oddalonej o 22 km perfumerii w G., argumentując, iż istniały wolne miejsca pracy w bliskiej odległości od miejsca zamieszkania w G., które by zaakceptowała.

Skarga kasacyjna kwestionuje uprawnienie Sądu do oceny prawidłowości rozmieszczenia – po likwidacji perfumerii - pracowników w poszczególnych sklepach Trójmiasta, podnosząc, że odpowiedzialność za sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa oraz ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej obciążają wyłącznie pracodawcę.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, unormowanie art. 42 § 1 k.p., przewidujące odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia zmieniającego, implikuje również tezę, że do kognicji sądów pracy należy także weryfikacja wyboru pracowników do wręczenia im wypowiedzeń zmieniających w aspekcie uwzględniającym uzasadnione interesy pracowników.

Judykatura Sądu Najwyższego wskazuje, że wprawdzie Sąd pracy nie może decydować za pracodawcę o lepszym potraktowaniu pracownika, którego przydatność zawodową pracodawca ocenił wyżej, jeżeli dokonanie wypowiedzenia zmieniającego innemu pracownikowi było usprawiedliwione obiektywną potrzebą racjonalizacji zatrudnienia, a pracodawca zaproponował temu pracownikowi nowe

warunki zatrudnienia, które mogły być zaakceptowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r., I PKN 689/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 690), zaakcentować jednak należy, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 5 ust. 5 w związku art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529).

Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Na przykład, w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn organizacyjnych i finansowych może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn.

Wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 262/15, LEX nr 2241389).

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, w sytuacji, gdy wytypowanie pracownika do wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, którym zaproponowano w drodze porozumień stron bardziej korzystne warunki pracy, przyczyny tej dyferencjacji mogą być poddane analizie przez sąd pracy. Jeśli istniała możliwość zatrudnienia wszystkich pracowników na możliwych do akceptacji przez nich warunkach, zaproponowanie jednemu pracownikowi niekorzystnych warunków (niemożliwych do przyjęcia) uznać należy za naruszające art. 42 § 1 k.p. przez naruszenie zasady stosowania obiektywnych kryteriów doboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru tego pracownika do wypowiedzenia zmieniającego, determinującego *de facto* zwolnienie z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 oraz z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia zmieniającego, dokonanego po likwidacji jednego z oddziałów (sklepów) przedsiębiorstwa, nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie do wypowiedzenia zmieniającego osoby, o której wiadomo, że nie zaakceptuje nowych warunków zatrudnienia, nie może mieć arbitralnego charakteru.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy oznacza to, że typując powódkę do wypowiedzenia zmieniającego i proponowania jej dalszej pracy w odległym od miejsca zamieszkania sklepie, pochłaniającej wraz z dojazdem więcej czasu (ze szkodą dla małoletnich dzieci powódki), a także - pod nadzorem kierowniczkii perfumerii, która była skonfliktowana z powódką - pozwany musiał się

liczyć z tym, że nowe warunki zatrudnienia staną się nie do zaakceptowania dla powódki, dlatego obligowało to pracodawcę do uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego takimi obiektywnymi przyczynami, które przekonywałyby, że z uwagi na potrzeby pracodawcy powódka musiała być zatrudniona w odległym sklepie w G..

W sprawie objętej skargą kasacyjną nie przedstawiono takich dowodów. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika natomiast, że istniała możliwość zatrudnienia powódki w innej perfumerii w G., co byłoby korzystne dla obu stron. Powódka nie musiałaby wówczas pracować pod nadzorem kierowniczką, która pozostawała z nią w konflikcie. Dobra atmosfera w pracy (brak konfliktów) sprzyja osiągnięciu lepszych efektów ekonomicznych przez przedsiębiorcę; pozytywnie też wpływa na psychikę i życie rodzinne pracownika.

Rekapitulując, pozwana spółka, poprzestając na podaniu w dokonanym w stosunku do powódki wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczyny tego wypowiedzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji perfumerii, nie wskazując równocześnie kryteriów decydujących o wyborze powódki do wypowiedzenia zmieniającego i przyczyn zaproponowania bardzo niekorzystnych dla powódki nowych warunków zatrudnienia, określiła przyczynę wypowiedzenia w sposób zbyt ogólny, utrudniający weryfikację zasadności tego wypowiedzenia, co mogło uzasadniać pogląd o naruszeniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (oraz art. 30 § 4 k.p.) przez brak precyzyjnej (konkretnej) przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji z kognicji sądu pracy nie została wyłączona możliwość ustalenia, czy pracodawca nie zmierzał w istocie do definitywnego rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto w sytuacji braku obiektywnej przyczyny (uwarunkowanej interesem pracodawcy) zatrudnienia pracownika w odległym sklepie, udowodnienie przez pracownika w postępowaniu sądowym, że istniała możliwość dalszego zatrudnienia pracownika w warunkach uwzględniających interesy tej osoby, implikuje ocenę, że doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. przez dokonanie nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że istniała możliwość dalszego zatrudnienia powódki w innym sklepie, położonym blisko miejsca zamieszkania

powódki, co byłoby przez nią zaakceptowane. Prowadzi to do konkluzji, że wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione, co uzasadniało zasądzenie na jej rzecz odszkodowania.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800).