



Sygn. akt II PK 262/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. T.
przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej P. w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 27 marca 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. T. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 8 października 2013 r., dokonanego w stosunku do niej przez pozwaną Spółdzielnię Mleczarską P. w G., a w razie upływu

okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy w pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż wypowiedzenie otrzymała wbrew szczególnej ochronie, której podlegała z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, zaś pozwana w rzeczywistości miała możliwość powierzenia jej innego stanowiska niż zaproponowane.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 3 listopada 2014 r. przywrócił powódkę do pracy w pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. kwotę 2.088 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od dnia 10 grudnia 2007 r. objęła stanowisko samodzielnego referenta działu administracyjnego (później działu kadr i administracji). Na stanowisku tym zajmowała się przyjmowaniem poczty i rozdzielaniem jej na poszczególne działy, opisywaniem faktur, zbieraniem podpisów na fakturach zaakceptowanych przez kierowników działów, z których działalnością była związana dana faktura. Prowadziła też magazyn odzieży roboczej i dokonywała zakupów odzieży roboczej, zajmowała się sprawami związanymi z archiwum zakładowym - gdy pracownik zwracał się o zaświadczenie o zatrudnieniu w minionym okresie, wystawiała takie zaświadczenie, duplikaty świadectw pracy itp. Powódka prowadziła też rejestr faktur dla działu księgowości, wystawiała faktury, wykonywała zastępstwo w sekretariacie w zakresie obsługi centrali telefonicznej, sporządzała karty pracy pracowników działu administracyjnego, także tych gospodarczych.

Na początku 2013 r. w dziale kadr i administracji były zatrudnione na stanowiskach biurowych cztery osoby: kierownik działu G.M. - zajmująca się kadrami, powódka na stanowisku samodzielnego referenta, W.D. na stanowisku starszego referenta oraz D.M.. W.D. zajmowała się również obsługą administracyjną, w szczególności dokonywała zakupów artykułów biurowych oraz środków czystości i rozdzielala je między osoby sprzątające. Zajmowała się też statystykami - raportowała sprawozdania do GUS - otrzymała login do systemu GUS, natomiast sama nauczyła się wypełniać sprawozdania. Wystawiała także faktury, rejestrowała je, zastępowała nieobecne pracownice sekretariatu - podobnie

jak powódka. Z kolei, D.M. zajmowała się sprawami kadrowymi oraz drukami ścisłego zarachowania. Między pracownikami działu nie było ścisłego podziału obowiązków, nie otrzymały one pisemnych zakresów obowiązków. Wykonywały polecenia kierowniczk, zastępowały siebie nawzajem, pomagały sobie w razie zwiększonej ilości pracy w danym momencie. Powódka miała dłuższy staż w dziale niż W.D., ta druga natomiast miała wyższe wykształcenie, jednak do wykonywania obowiązków w dziale nie były wymagane specjalne kwalifikacje, których by powódce brakowało. Obowiązków w dziale ubywało, część obowiązków przeniesiono do innych działów - np. do sekretariatu rejestrowanie przychodzących faktur zakupowych. Na skutek zmian organizacyjnych w pierwszej kolejności zlikwidowano stanowisko D. M., a jej obowiązki przejęła kierowniczka działu.

Powódka była członkiem związku zawodowego NSZZ Solidarność w G.. Na mocy uchwał organizacji związkowej działającej w zakładzie pracy powódka podlegała obronie praw i interesów pracowniczych i była szczególnie chroniona. Pismem z dnia 22 maja 2013 r. pozwana zwróciła się do związków zawodowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska i wynagrodzenia; proponowano powódce pracę w sklepie firmowym i dodatek wyrównawczy na czas trwania ochrony związkowej. Organizacja związkowa nie wyraziła jednak zgody, informując, że powódka podlega szczególnej ochronie związkowej, o czym zarząd pozwanej był poinformowany.

W dniu 13 września 2013 r. pozwana ponownie poinformowała organizację związkową NSZZ Solidarność w G. o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, podając jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne polegające na likwidacji dwóch stanowisk w dziale kadr i administracji. Jednocześnie wskazano, iż po upływie wypowiedzenia zaproponowane zostaną nowe warunki o pracę na stanowisku pomocy mleczarskiej. Związek Zawodowy „NSZZ Solidarność” w odpowiedzi na zawiadomienie nie wyraził zgody również na to wypowiedzenie, przypominając o szczególnej ochronie, której powódka podlega na mocy uchwały nr 21/2013. Pozwana wypowiedziała jednak powódce warunki umowy o pracę oświadczeniem doręczonym w dniu 9 października 2013 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę podała zmiany organizacyjne polegające

na likwidacji stanowiska w dziale kadr i administracji. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 31 stycznia 2014 r. w miejsce dotychczasowych warunków powódka miała zająć stanowisko pomocy mleczarskiej w dziale produkcji, natomiast pozostałe warunki umowy miały pozostać bez zmian.

Z dniem 9 października 2013 r. powódka została przeniesiona, na mocy art. 42 k.p., do pracy na stanowisku produkcyjnym. Powódka przyjęła warunki pracy zaproponowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym. Zaczęła obsługiwać maszynę zwaną plackarką - rozpakowywała tacki, wkładała do maszyny, potem wyjmowała i ustawiała na palecie. Wynagrodzenie jednomiesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.480 zł. Po wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę jej obowiązki przejęła częściowo W.D., częściowo przeszły do sekretariatu, częściowo przejęła je G.M.. W zakresie magazynu odzieży roboczej obowiązki powódki przejęła osoba z produkcji.

U pozwanej postępowały dalsze zmiany organizacyjne: zlikwidowano stanowiska W.D., która otrzymała stanowisko w laboratorium. Obecnie w dziale jest tylko kierowniczką. Pomaga jej osoba z księgowości – E. Ł., która otrzymała dodatkowe obowiązki z zakresu kadr, dołączone do swoich dotychczasowych. W 2013 r. zatrudniano też nowe osoby, w większości do produkcji, ale zatrudniono również, od maja 2013 r., osobę na stanowisko asystentki zarządu, która prowadzi obsługę sekretariatu. Wymagano od niej - w trakcie rekrutacji - jedynie znajomości komputera i programów biurowych, innych wymagań jej nie przedstawiono. Powódka „pracowała w programach Excel i Word”.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, że nie był on w zasadzie sporny między stronami; bezsporne było w szczególności to, iż powódka w dacie wypowiedzenia podlegała szczególnej ochronie związkowej, przebieg jej zatrudnienia, jak również nie był kwestionowany przez powódkę fakt, iż u pozwanej trwał proces restrukturyzacji i redukcji zatrudnienia.

Sąd Rejonowy powołał się na regulację art. 42 § 1 k.p., podnosząc, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy oraz na art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i stwierdził, że

skuteczność udzielenia powódce ochrony związkowej w niniejszej sprawie nie podlegała sporowi.

Sąd Rejonowy zauważył ponadto, iż powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, w warunkach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), zaś zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ochrona z tego artykułu nie dotyczy sytuacji wyłączonych mocą przepisów szczególnych, a za takie uważa się ustawę o zwolnieniach grupowych. Tu zastosowanie znajdzie art. 5 ust. 5 i art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Rejonowy przypomniał treść art. 10 ust. 3, podkreślając, iż pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jest jednocześnie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przy ocenie spełnienia tego wymagania należy zaś brać pod uwagę, czy zastosowane kryteria doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń zmieniających były prawidłowe oraz jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi. Ponadto, w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku”.

Sąd pierwszej instancji zauważył w związku z tym, że w dacie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powódce warunków umowy w dziale kadr i administracji, oprócz kierowniczkę, była zatrudniona powódka i W.D.. Mimo innych nazw ich stanowisk, należało uznać te stanowiska za jednolite, z uwagi na to, iż nazewnictwo tych stanowisk było związane ze ścieżką awansową, stażem i doświadczeniem, a nie z zakresem obowiązków. Powyższe oznaczało, iż zasadniczo powódka i W.D.

miały takie same zadania i rodzaj obowiązków, mimo różnej nazwy, zatem ich stanowiska należało w kontekście tej sytuacji porównywać.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że ze zgodnych zeznań świadków, jak i z analizy akt osobowych powódki wynikało, iż pracownicy działu nie miały spisanego zakresu obowiązków, nie miały takiego podziału, który wyszczególniałby, wyodrębniał owe stanowiska do tego stopnia, aby traktować je jako odrębne, nieporównywalne. Zarówno powódka, jak i W.D., wydawały, rozpiswały faktury, prowadziły rejestry, wykonywały polecenia wydawane przez kierowniczkę, zajmowały się obiegiem poczty, zastępowały się nawzajem, wykonywały określone czynności z zakresu spraw kadrowych.

W takich okolicznościach sprawy należało zatem uznać, iż nie zostały spełnione przesłanki z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w zakresie braku możliwości zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku. *De facto* w dacie wypowiedzenia powódce warunków umowy dokonano bowiem redukcji jednego z dwóch stanowisk w dziale. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka mogła pozostać na swoim stanowisku i przejąć część obowiązków W.D., której obowiązki można było rozdzielić na różne osoby (tak jak to w odwrotnej sytuacji stało się wskutek zredukowania stanowiska powódki).

Ponadto, Sąd Rejonowy podkreślił, że powódkę próbowano przenieść z działu już na wiosnę - w maju. W tym czasie rekrutowano jednak nową osobę do sekretariatu na stanowisko asystenta prezesa, przy czym podkreślenia wymagało, iż na to stanowisko nie było żadnych szczególnych wymagań - oprócz obsługi programów biurowych, których obsługę powódka знаła, bo sama się nimi posługiwała w pracy (Excel, Word). Mimo to strona pozwana nie wykazała, dlaczego czynności wykonywanych przez nowo zatrudnioną asystentkę nie mogłaby wykonywać powódka na swoim stanowisku.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, oznaczało to, iż pozwana miała możliwość zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku, zmieniając jedynie zakres jej obowiązków w jakiejś części.

Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę nie spełniało przesłanek z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, uchylającego szczególną ochronę związkową, w efekcie

czego wypowiedzenie to naruszało przepisy o ochronie związkowej (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Wypowiedzenie to, nie odnosząc się do kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, nie wskazywało także w sposób precyzyjny przyczyny, zaś kryteria te, w ocenie Sądu pierwszej instancji, były nieobiektywne, nie było bowiem podstaw, by pozostawić na stanowisku W. D., a nie powódkę, bowiem różnice, jakie je dzieliły, były nieistotne z punktu widzenia wykonywania obowiązków pracowniczych, a strona pozwana nie podała, aby rozważała jakiegokolwiek inne kryteria wyboru, w szczególności społeczne czy socjalne.

Nie mógł być również uwzględniony argument pozwanej o niecelowości przywrócenia powódki do pracy z uwagi na dalsze zmiany organizacyjne, dalsze redukcje w dziale, powodujące, iż w dziale tym została już tylko jedna osoba (kierownicza). Sam fakt, iż stanowisko powódki formalnie zostało zlikwidowane, nie przeczył bowiem możliwości przywrócenia jej do pracy. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił w tym zakresie, że zgodnie z art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednakże w myśl art. 45 § 3 k.p., przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41 w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W takich okolicznościach zamiana zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy na odszkodowanie mogłaby nastąpić tylko na podstawie art. 477¹ k.p.c., jednakże orzecznictwo dopuszcza taką możliwość tylko w sytuacji rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracownika chronionego i zwolnionego z naruszeniem prawa. Taka sytuacja nie zachodziła jednak w niniejszym postępowaniu - nie powoływał się na nią nawet pracodawca.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 27 marca 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów podniesionych w tej apelacji, Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny sprawy, jak również dokonaną przez Sąd Rejonowy jego ocenę prawną. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił bowiem, że mimo odmiennego nazewnictwa zajmowanych stanowisk pracy obowiązki oraz zadania wykonywane w trakcie pracy w pozwanej Spółdzielni, zarówno przez powódkę, jak i przez W. D., były zbieżne. Powyższe stanowisko zostało w pełni zaaprobowane także przez pozwaną.

Znamienny dla oceny poddanej pod rozagę Sądu drugiej instancji sprawy był również fakt, że powódka z racji przynależności do NSZZ Solidarność była objęta szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Oznaczało to, że w celu wykazania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi objętemu przedmiotową ochroną, przy równoczesnym zatrudnianiu w tym samym dziale pracownika wykonującego tożsame obowiązki, pozwana powinna wykazać, jakie szczególne okoliczności motywowały decyzje pracodawcy w przedmiocie doboru pracownika, któremu wypowiedziano warunki umowy o pracę. Ponadto, wypowiedzenie warunków pracy oraz płacy w przypadku osób podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy obwarowane jest licznymi warunkami, m. in. zależy od tego, czy w istocie występująca u pracodawcy sytuacja definitywnie uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku.

Sąd Okręgowy podkreślił także, iż w myśl art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pozwanej spoczywał w niniejszym postępowaniu ciężar wykazania, iż przyjęte przez nią kryteria doboru pracownika, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy, były właściwe i stanowiły uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę właśnie z powódką. Pozwana nie zadośćuczyniła jednak temu obowiązkowi, bowiem w toku procesu nie zdołała wykazać, jakimi konkretnie okolicznościami i powodami kierowała się przy doborze pracownika, któremu następnie wypowiedziała warunki pracy i płacy.

Sąd Okręgowy nie podzielił również argumentacji pozwanej w zakresie, w jakim wskazywała ona, że W.D. posiadała szersze kompetencje i umiejętności niż powódka, bowiem zadania wykonywane przez powódkę oraz W. D. były zbieżne i

nie wymagały szczególnych kwalifikacji, a także umiejętności. Dlatego, bez przeszkód mogła je wykonywać każda ze wskazanych wyżej osób.

W ocenie Sądu Okręgowego, orzekający w pierwszej instancji Sąd Rejonowy nie naruszył również żadnej normy prawa materialnego. W szczególności w sprawie nie doszło do uchybienia dyspozycji art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 45 § 1 k.p. Zważywszy, że pozwana wypowiedziała warunki dotychczasowego zatrudnienia jedynie powódce, zatrudniając w dalszym ciągu W. D., która wykonywała tożsame z powódką obowiązki i zadania, oraz nie konkretyzując przy tym kryteriów, którymi kierowała się przy doborze pracownika, któremu zmieniono warunki zatrudnienia - nie sposób było stwierdzić, że faktycznie u pozwanej nie istniała dalsza obiektywna możliwość zatrudniania powódki na dotychczas zajmowanym przez nią stanowisku. Nie bez znaczenia dla zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia pozostawał również fakt, że pozwana w maju 2013 r. zatrudniła nowego pracownika, powierzając mu stanowisko asystenta zarządu, który zajmuje się obsługą sekretariatu. Powyższe przeczyło twierdzeniu, że zajmowane przez powódkę stanowisko zostało faktycznie zlikwidowane. Całokształt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy prowadził do wniosku, że w pozwanej nie doszło do likwidacji stanowiska pracy, lecz wyłącznie do likwidacji stanowiska pracy powódki. Powierzenie powódce, wykonującej uprzednio prace o charakterze administracyjnym, na mocy dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia warunków pracy i płacy, stanowiska pomocnika mleczarza nie mogło być zatem uznawane za działanie prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło także do naruszenia przepisów art. 45 § 2 i 3 k.p. Uregulowane w treści art. 45 k.p. żądania przywrócenia do pracy oraz odszkodowania są żądaniami odrębnymi i niezależnymi od siebie, których zasądzenie co do zasady jest uzależnione od zaistnienia innych przesłanek. Powódka domagała się zaś przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko (a nie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania). Zasądzenie odszkodowania wobec osób objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy jest natomiast możliwe wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych, w których przywrócenie do pracy w okolicznościach sprawy okazałoby się niemożliwe.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom pozwanej, takie okoliczności nie zaistniały jednak na gruncie niniejszej sprawy. W pozwanej nie wystąpiły bowiem przeszkody natury obiektywnej, które definitywnie uniemożliwiłyby przywrócenie powódki na uprzednio zajmowane stanowisko. Trwałe zmiany nastąpiłyby bowiem wówczas, gdyby pozwana faktycznie została zlikwidowana. Natomiast w sytuacji, w której likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy była następstwem wyłącznie decyzji kadrowej, nie istniały żadne przeszkody uniemożliwiające podjęcie decyzji odmiennej, tj. przywracającej powódkę na uprzednio zlikwidowane stanowisko pracy.

Pozwana Spółdzielnia Mleczarska P. w G. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 27 marca 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i w ten sposób błędne uznanie niedopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy powódce, chociaż ustalonego przez Sąd zakazu nie zawierają w tym zakresie odpowiednie do stanu faktycznego sprawy przepisy art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

2. art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i w związku z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez ich niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego;

3. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 2 k.p. i art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji błędne uznanie, że wypowiedzenie powódce

warunków pracy było nieuzasadnione, a pozwana nie wykazała, iż przyjęte kryteria doboru pracownika, któremu wypowiedziano warunki pracy, były właściwe, a sytuacja występująca u pracodawcy umożliwiała dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku, tym samym istniała podstawa przywrócenia powódki do pracy, w sytuacji gdy przyczyny niedotyczące pracowników w rozumieniu art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uzasadniały w świetle art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 2 k.p. w stanie faktycznym niniejszej sprawy wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy;

4. art. 45 § 2 k.p. w związku art. 45 § 3 k.p., przez nieuzasadnione niezastosowanie, w sytuacji możliwości zastosowania tych przepisów do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w G. w całości i przekazanie sprawy do ponownego temu Sądowi oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniana skarga kasacyjna ostatecznie jest uzasadniona, choć większość podniesionych w niej zarzutów nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy stwierdza, że w sprawie nie doszło do naruszenia art. 10 ust. 3 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ustawy o zwolnieniach grupowych i art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przez ich błędną wykładnię. Nie ma bowiem racji skarżąca, podnosząc, że przesłanka niemożności dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku pracy wymieniona w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych nie znajduje zastosowania wobec powódki, gdyż nie odnosi się ona do osób wymienionych w art. 5 ust. 5 tej ustawy, w tym do działaczy związkowych takich jak powódka.

Dla poparcia swojego stanowiska skarżąca przytacza pogląd Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 287/05 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 102), w którym faktycznie przyjęto, że art. 10 ust. 3, a w konsekwencji także art. 10 ust. 2 ustawy, mają osobny w porównaniu z art. 10 ust. 1 ustawy zakres podmiotowy. Ich regulacje nie obejmują pracowników, o których postanowiono już w art. 10 ust. 1, nie obejmują więc tych pracowników podlegających szczególnej ochronie, o których jest mowa w art. 5 ust. 5, ale innych pracowników, „których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia”. Jeżeli zatem w art. 10 ust. 3 ustawy znajduje się określenie przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, to chodzi wprawdzie o pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, ale nie mogą to być pracownicy, o których mowa w art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy. Do pracowników, których dotyczą przepisy art. 10 ust. 2 i ust. 3 ustawy, należą na przykład lekarze pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich (por. art. 18 ustawy z 17 maja 1989 r. o izbach lekarskich, Dz.U. Nr 30, poz. 158 ze zm.).

Oceniając ten pogląd, Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa, że jest on efektem literalnej wykładni art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, którego ustępy 2-5, co do zasady, rzeczywiście odnoszą się do pracowników podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, niewymienionych w art. 5 ust. 3-5 tej ustawy. Jak trafnie wyjaśnił wszakże Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PKN 125/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), jakkolwiek w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. brak jest zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne pod warunkiem, iż „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy”, to jednak należy przyjąć, że ograniczenie wyrażone w tym zwrocie ma zastosowanie do ogółu pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie. W ustawie z 13 marca 2003 r. (art. 10) pracownicy ci podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie tych, wobec których

niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy), oraz pozostałych. Do tych ostatnich zastosowanie ma art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r., jednakże należy przyjąć, że sformułowany w nim warunek - wyrażony w słowach „nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy” - odnosi się również do pracowników szczególnie chronionych należących do pierwszej grupy, gdyż, po pierwsze, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. stosuje się do nich „odpowiednio”, a po drugie, w zakresie dopuszczalności zmiany ich warunków pracy i płacy nie mogą oni być gorzej traktowani niż pracownicy należący do drugiej grupy pracowników szczególnie chronionych, bo wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie oparte jest na ogólnym założeniu, iż pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy (por. także uzasadnienie wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202 oraz z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11, LEX nr 1129343).

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, taki właśnie sposób rozumienia art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych jest bardziej przekonujący, gdyż stanowi efekt jego wykładni przeprowadzonej z zastosowaniem nie tylko reguł językowych, ale także systemowych i funkcjonalnych. Powyższe rozważania muszą zatem prowadzić do wniosku, że Sąd drugiej instancji w sposób w pełni uprawniony odwołał się w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy do przewidzianego w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych warunku, to jest do braku możliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku pracy jako niezbędnego do uznania, że dokonane w stosunku do niej wypowiedzenie zmieniające odpowiadało prawu. Wypowiedzenie powódce, będącej osobą korzystającą ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 5 ust. 5 pkt 4 tej ustawy, warunków pracy i płacy nastąpiło przy zastosowaniu art. 10 tej ustawy (w ramach tzw. zwolnień indywidualnych), a nie w trybie zwolnień grupowych, wobec czego, zgodnie z tym przepisem, miały do niej zastosowanie przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy. Z odpowiedniego zastosowania art. 5 ust. 5

pkt 4 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika zaś, że pracodawca mógł jej wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy, przy czym należy przyjąć, że zastosowanie miał także art. 38 k.p., jak również przewidziane w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych wymaganie wyrażone w sformułowaniu „nie jest możliwe dalsze zatrudnianie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy” i przy założeniu, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia. Dlatego też skonstruowany w podstawach zaskarżenia zarzut naruszenia art. 10 ust. 3 w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy uznać za nieuzasadniony. W konsekwencji tego bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych przez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Nie jest uzasadniony także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 2 k.p. i art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Jak wynika bowiem z wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, w pełni zaaprobowanych przez Sąd Okręgowy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), w dacie dokonania przez skarżącą wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy w zatrudniającym ją dotychczas dziale kadr i administracji, oprócz powódki będącej pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, była zatrudniona jeszcze jedna pracownica zajmująca porównywalne stanowisko. Wynikający z art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych warunek wyrażający się w sformułowaniu „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku” nie został więc z całą pewnością spełniony.

Niezależnie od tego Sąd Najwyższy uważa za niezbędne przypomnieć, że w jego orzecznictwie utrwalony jest pogląd, według którego 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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77 oraz z dnia 27 listopada 1997 r.,

I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być zatem wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia 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 zaś 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 umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). Dlatego też pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, wskazując przyczynę wypowiedzenia, powinien nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682 oraz z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1312564).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje przedstawione wyżej poglądy judykatury. Jest też zdania, że z uwagi na treść art. 42 § 1 k.p., nakazującego odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę

do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zachowują one aktualność także w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego dokonywanego na podstawie art. 5 ust. 5 w związku art. 10 ust. 1 z ustawy o zwolnieniach grupowych. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy oznacza to natomiast, że skarżąca, poprzestając na podaniu w dokonany w stosunku do powódki wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczyny tego wypowiedzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji stanowiska w dziale kadr i administracji, w sytuacji gdy w dziale tym funkcjonowały wówczas dwa równorzędne stanowiska, oraz nie wskazując równocześnie kryteriów decydujących o wyborze powódki, określiła przyczynę wypowiedzenia w sposób zbyt ogólny i niepoddający się weryfikacji w zakresie oceny zasadności tego wypowiedzenia. Uczyniła to więc z naruszeniem art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (oraz art. 30 § 4 k.p.). Ma zatem rację Sąd drugiej instancji, stwierdzając, że dokonane przez skarżącą wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było nieprawidłowe, bowiem skarżąca „nie skonkretyzowała warunków, kryteriów, które brała pod uwagę przy doborze pracownika, któremu zamierzała zmienić warunki dotychczasowego zatrudnienia”.

Przy uwzględnieniu szczególnych okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy ustalonych przez Sądy *meriti* nie można natomiast odmówić słuszności sformułowanemu w ocenianej skardze kasacyjnej zarzutowi naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p.

Sądowi Najwyższemu w obecnym składzie znane są, ukształtowane zwłaszcza na tle sporów dotyczących rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika, poglądy judykatury, zgodnie z którymi art. 45 § 3 k.p. ma zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, między innymi do tych, „o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę”, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem jednostronnej czynności pracodawcy, której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33,

z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 283/14, LEX nr 1932142; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14, LEX nr 1764807). Sąd Najwyższy zauważył jednak, że Sąd drugiej instancji, aprobuując niezastosowanie przez Sąd Rejonowy regulacji art. 45 § 2 k.p., nie odwołał się do tych poglądów, w związku z czym nie poddał ich jakiegokolwiek analizie w kontekście możliwości zastosowania do stanu faktycznego, w którym nie doszło do definitywnego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, lecz jedynie do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Co więcej, Sąd Okręgowy ograniczył się w tym względzie do stwierdzenia, że powódka dokonała wyboru jednego z roszczeń przysługujących jej na podstawie art. 45 § 1 k.p., dodając jedynie, że „zasądzenie odszkodowania wobec osób objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy możliwe jest wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych, w których przywrócenie do pracy w okolicznościach poddanej pod ocenę Sądu sprawy okazałoby się niemożliwe”, a takie „okoliczności nie zaistniały jednak na gruncie sprawy niniejszej”. W pozwanej Spółdzielni nie wystąpiły bowiem przeszkody natury obiektywnej, które definitywnie uniemożliwiłyby przywrócenie powódki do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku, gdyż likwidacja stanowiska zajmowanego przez powódkę była wyłącznie następstwem decyzji kadrowej, która może zostać zmieniona.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przedstawiona wyżej argumentacja, w szczególności sugerująca podjęcie przez skarżącą odmiennej od dotychczasowej „decyzji kadrowej” powodującej inny sposób rozdysponowania obowiązków realizowanych uprzednio przez pracowników działu kadr i administracji, musi być jednak uznana za niedopuszczalną ingerencję sądu pracy w ocenę zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, w odniesieniu do których pracodawca zachowuje pełną autonomię, której ramy prawne zakreślają wyłącznie przepisy art. 94 pkt 9 k.p., art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263 oraz powołane wcześniej wyroki z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 i z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15).

Sąd Najwyższy stwierdza ponadto, że wspomniana argumentacja nie uwzględnia poczynionych uprzednio w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, w myśl których jeszcze w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji zatrudniający dotychczas powódkę dział kadr i administracji w istocie został całkowicie zlikwidowany, gdyż pozostała w nim tylko kierowniczka, której pomaga tylko jedna z pracownic działu księgowości, obarczona dodatkowymi obowiązkami z zakresu kadr. Jak się zdaje, istotna jest także ustalona w sprawie okoliczność, że powódka przyjęła zaproponowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i podjęła pracę na stanowisku produkcyjnym określonym w tym wypowiedzeniu. Nie można zaś zapominać o tym, że złagodzona na podstawie art. 5 ust. 5 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przesunęła niejako ciężar tej ochrony właśnie na utrzymanie zatrudnienia. Dlatego wymaga szczegółowego rozważenia, tym razem przy uwzględnieniu wszystkich dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, czy w sytuacji gdy zaproponowane powódce stanowisko pracy dało ostatecznie podstawę do utrzymania przez nią zatrudnienia, nie zachodzi szczególny przypadek, w którym istnieje jednak możliwość nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy oraz orzeczenia o odszkodowaniu, jeśli nawet nie na podstawie art. 45 § 2 k.p., to przy wzięciu pod uwagę sprzeczności takiego żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.).

W swoich dotychczasowych rozważaniach Sąd drugiej instancji kwestie te jednakże zupełnie pominął, co powoduje, że rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku nie może być uznane za przekonująco uzasadnione, a przez to w pełni poddające się kontroli kasacyjnej.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.