



Sygn. akt II PK 30/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi [...] w K. im. (...) w K.
o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.
z dnia 7 września 2018 r., sygn. akt III Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 7 września 2018 r., sygn. akt III Pa (...), Sąd Okręgowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. – w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi [...] w K. – oddalił apelację strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 13 lutego 2018 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. kwotę 1.854 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 czerwca 2007 r. Z dniem 23 lutego 2015 r. powierzono powódce obowiązki p.o. specjalisty z wynagrodzeniem w wysokości 2.700 zł brutto miesięcznie. Uchwałą nr [...] /2017 z dnia 3 kwietnia 2017 r. (dostarczoną pozwanemu 5 kwietnia 2017 r.) Komisja Zakładowa NSZZ „S.” Pracowników Służby Zdrowia Wojewódzkiego Szpitala [...] w K. wskazała powódkę jako osobę podlegającą szczególnej ochronie w kadencji 2014-2018. Pismem z dnia 4 kwietnia 2017 r. dyrektor Wojewódzkiego Szpitala [...] w K. zawiadomił NSZZ „S.” o zamiarze dokonania wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę dotychczas zatrudnionej na stanowisku p.o. specjalisty w zakresie kontroli wewnętrznej i w zakresie koordynatora wielodyscyplinarnego zespołu terapeutycznego w części dotyczącej faktycznego miejsca pracy, stanowiska, kategorii zaszeregowania i wynagrodzenia przez zaproponowanie powódce jako faktycznego miejsca pracy - sekcję audytu wewnętrznego, stanowisko - starszego referenta, kategoria zaszeregowania - V, uposażenie zasadnicze – 2.200 zł brutto miesięcznie. Jako uzasadnienie planowanego wypowiedzenia wskazano konieczność zatrudnienia pracownika w nowoutworzonej sekcji audytu wewnętrznego, a także konieczność dostosowania warunków pracy i płacy do posiadanych kwalifikacji. Pismem z dnia 10 kwietnia 2017 r. przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „S.” Pracowników Służby Zdrowia Wojewódzkiego Szpitala [...] w K. poinformowała pozwanego o niewyrażeniu zgody na planowane wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódki argumentując, że powódka na obecnym stanowisku wykonuje swoje obowiązki w sposób należyty, podnosi swoje kwalifikacje (ma uzyskać licencjat do końca semestru), a zaproponowane jej nowe warunki są wyjątkowo niekorzystne, gdyż proponowane jest powódce niższe w hierarchii stanowisko, niższe o III kategorii zaszeregowanie i istotne obniżenie wynagrodzenia.

Oświadczeniem z dnia 31 maja 2017 r. (wręczonym powódce tego samego dnia) dyrektor pozwanego wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 lutego 2008 r. w części dotyczącej faktycznego miejsca pracy, stanowiska, kategorii zaszeregowania i uposażenia zasadniczego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Strona pozwana po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowała powódce zatrudnienie na następujących warunkach: faktyczne miejsce pracy - sekcja audytu wewnętrznego, stanowisko - starszy referent, kategoria zaszeregowania - V, uposażenie zasadnicze – 2.200 zł brutto miesięcznie, a w okresie od 1 września 2017 r. do 30 września 2017 r. – 2.283 zł brutto miesięcznie oraz dodatek wyrównawczy gwarantujący niezmnieszenie wynagrodzenia zasadniczego ze względu na szczególną ochronę związkową NSZZ „S.” na czas od 1 września 2017 r. do czasu korzystania ze szczególnej ochrony związkowej. Przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano w zmianach organizacyjnych w zakresie kontroli wewnętrznej przez likwidację dotychczasowego stanowiska specjalisty kontroli wewnętrznej i koordynatora wielodyscyplinarnego zespołu terapeutycznego oraz utworzenie sekcji audytu wewnętrznego, kierowanego przez osobę zatrudnioną na stanowisku audytora wewnętrznego, gdyż powódka nie posiada kompetencji do sprawowania funkcji audytora wewnętrznego.

Pismem z dnia 31 maja 2017 r. dyrektor pozwanego oddelegował powódkę do pracy na stanowisku starszego referenta w sekcji audytu wewnętrznego pozwanego szpitala. Od 1 czerwca 2017 r. obowiązywał powódkę zakres czynności, który przewidywał jej współzależność służbową, w ten sposób, iż jako referent w zakresie kontroli wewnętrznej podlegała bezpośrednio dyrektorowi Wojewódzkiego Szpitala [...] w K.. Na wykonanie zadań przewidzianych w tym zakresie przewidziano 4 dni w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w zakresie koordynatora wielodyscyplinarnego zespołu terapeutycznego powódka podlegała bezpośrednio – zastępcy dyrektora ds. leczenia. Na wykonanie zadań w tym zakresie przewidziano 1 dzień w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakres obowiązków w zakresie koordynatora wielodyscyplinarnego obowiązujący powódkę od dnia 1 czerwca 2017 r. pokrywał się z zakresem obowiązków powódki obowiązującym od 19 września 2015 r. Natomiast jako starszy referent w zakresie kontroli wewnętrznej jej zadania zostały określone w innym zakresie, jednakże pole

działań (kontrola wewnętrzna) i podległość służbowa powódki były takie, jak podczas pracy powódki na stanowisku p.o. specjalisty. Powódka ukończyła studia w Wyższej Szkole [...] w K. na kierunku Finanse i Rachunkowość, o specjalności - rachunkowość i podatki i w dniu 4 lipca 2017 r. obroniła pracę licencjacką uzyskując tytuł licencjata. W kwestionariuszach oceny zatrudnionego lub udzielającego świadczeń zdrowotnych sporządzonych za lata 2014, 2015, 2016 powódka uzyskała odpowiednio ocenę dobrą, bardzo dobrą, bardzo dobrą, przy czym w 2016 r. dyrektor Wojewódzkiego Szpitala [...] w K. ocenił pracę powódki w każdej z 12 kategorii maksymalną możliwą ilością punktów, tj. w sumie 60.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych przewiduje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy dla działaczy związkowych, która sprowadza się do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgody zarządu związkowego wymaga również jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy na niekorzyść chronionego pracownika. Według Sądu powódka podlegała szczególnej ochronie przed zmianą stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Nie można stwierdzić pozorności w zakresie objęcia powódki ochroną związku; pozwany nie negował zgodności z prawem i skuteczności objęcia powódki ochroną związkową, a akceptacja tego faktu przez pracodawcę miała swoje konsekwencje w treści wypowiedzenia z dnia 31 maja 2017 r., w którym przewidziano dodatek wyrównawczy gwarantujący niezmnieszenie wynagrodzenia zasadniczego powódki ze względu na szczególną ochronę związkową NSZZ „S.” na czas od 1 września 2017 r. do czasu korzystania ze szczególnej ochrony związkowej. W sytuacji, gdy związek zawodowy nie wyraził zgody na wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy to wypowiedzenie dokonane w dniu 31 maja 2017 r. było niezgodne z prawem.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. – zarzucono błędną wykładnię art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez przyjęcie, że pracodawca nie może zmienić jednostronnie warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika bez

zgody zakładowej organizacji związkowej, podczas gdy przepis ten przewiduje możliwość dokonania takiej zmiany w przypadku, gdy dopuszczają to odrębne przepisy, a tymczasem w niniejszej sprawie zastosowanie znajduje przepis szczególny tj. art. 5 ust. 5 pkt 4 w zw. z art. 10 ust. 1-3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w konsekwencji czego możliwe było dokonanie wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy bez zgody zakładowej organizacji związkowej.

Skarżący wniósł o: - 1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji: w pkt. 1 przez oddalenie powództwa w całości; w pkt. 2 przez obciążenie powódki kosztami postępowania przed Sądem pierwszej instancji wraz z kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 180,- zł; w pkt. 3 przez jego uchylenie; 2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 540,- zł (tj. sześciokrotności stawki minimalnej); 3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.440,-zł (tj. sześciokrotności stawki minimalnej); ewentualnie o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w K. oraz przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Rejonowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego oraz kasacyjnego; ewentualnie o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości oraz przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 - z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Przepisem odrębnym, o którym mowa w cytowanym unormowaniu jest między innymi art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969; dalej jako: ustawa z 13 marca 2003 r. lub ustawa o zwolnieniach grupowych), zgodnie z którym przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (ust. 1). W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, 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, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (ust. 2). 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 Kodeksu pracy (ust. 3).

Jak trafnie wyjaśnił 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 wyroku Sądu Najwyższego 8 grudnia 2016 r., II PK 262/15, Legalis nr 1717141).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym obecną skargę kasacyjną, pracodawca w sprawie dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego i ochrony pracownika wynikającej z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w przypadku wystąpienia przyczyn, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników, w toku procesu przed sądami pracy jest zobligowany do udowodnienia, dlaczego nie jest możliwe dalsze zatrudnienie działacza związkowego, podlegającego szczególnej ochronie związkowej, na dotychczasowym stanowisku pracy (art. 10 ust. 3 tej ustawy). Wiąże się to również z celowością wskazania wymienionej wyżej ustawy w celu uchylecia szczególnej ochrony prawnej przy stosowaniu wypowiedzenia zmieniającego.

Zdaniem Sądu Najwyższego w sprawie, w której strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników, Sąd drugiej instancji nie był zobowiązany z urzędu do prowadzenia postępowania dowodowego w przedstawionej wyżej kwestii. Sąd mógłby ustalić przewidziany w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych warunek tylko w przypadku zgłoszenia przez stronę pozwaną w toku procesu wniosków dowodowych wskazujących, że przyczyną pozbawienia powódki ochrony związkowej stanowiło zastosowanie w jej sprawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz, że nie jest możliwe dalsze jej zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy. Tymczasem zastosowanie tej ustawy nie zostało wskazane ani w decyzji o wypowiedzeniu zmieniającym, ani w odpowiedzi na pozew, ani w apelacji pozwanego. Nie podniesiono tej kwestii również w czasie rozprawy apelacyjnej. Prowadzi to do konkluzji, że pozwany nie udowodnił zaistnienia okoliczności, która pozbawiałaby powódkę szczególnej ochrony związkowej. Wyeksponowanie tej kwestii dopiero na etapie postępowania kasacyjnego, nie mogło odnieść skutku sugerowanego w skardze kasacyjnej.

Oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w sprawie, w której skarżący nie zgłosił wniosków dowodowych w relewantnej dla oceny tego zarzutu kwestii, dlatego doszło do nieprecyzyjnych ustaleń faktycznych i braku oceny dowodów dotyczących tej kwestii, jest nieuzasadnione. Wynika to z art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c. stanowiących, że podstawą kasacyjną nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów oraz, że Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Dodatkowo można wziąć pod uwagę, że apelacja pozwanego wskazywała jako podstawę prawną wniosku o zmianę wyroku i oddalenie powództwa - art. 8 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dlatego Sąd Apelacyjny mógł

uznać za okoliczność przyznaną istnienie możliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku pracy, implikujące naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ocena Sądu skupiła się zatem tylko na rozważeniu wpływu zasad z art. 8 k.p. na roszczenie powódki. Hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa. Regulacja ta nie dotyczy zatem sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje natomiast przypadki, w których zachowanie pracownika spełnia formalnie wszystkie wymagania ochrony związkowej przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną.

Tzw. dowód *prima facie* oparty na konstrukcji domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.) zwalnia stronę ponoszącą ciężar dowodu od żmudnego wykazania wszystkich etapów związku przyczynowego między pierwotnym zdarzeniem sprawczym a jego skutkiem; wymaga wysokiego prawdopodobieństwa istnienia pierwszego i kolejnych zdarzeń sprawczych, pozwalających traktować je, jako oczywiste.

Jeśli więc pracodawca, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w czasie postępowania apelacyjnego nie neguje naruszenia prawa materialnego – naruszenia ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, implikuje to *prima facie* konstatację, że nie miał zastosowania wyjątek dotyczący tej ochrony związkowej z art. 10 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i możliwe było dalsze zatrudnienie działacza związkowego, podlegającego szczególnej ochronie związkowej, na dotychczasowym stanowisku pracy.

Ponadto należy przypomnieć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, a następnie ujawnione w postępowaniu

sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zmiany jego treści) w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239).

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyrok z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę

kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52).

Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. 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 zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Odnosząc te uwagi do obecnej skargi kasacyjnej, można pozwanemu pracodawcy zarzucić, że również w samej decyzji o wypowiedzeniu zmieniającym powinien był rozważyć, czy nie podać przyczyn, dla których nie było możliwe dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku. Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego podana przez pracodawcę (zmiany organizacyjne w zakresie kontroli wewnętrznej przez likwidację dotychczasowego stanowiska specjalisty kontroli wewnętrznej i koordynatora wielodyscyplinarnego zespołu terapeutycznego oraz utworzenie sekcji audytu wewnętrznego, kierowanego przez osobę zatrudnioną na stanowisku audytora wewnętrznego i brak kompetencji przez

powódkę do sprawowania funkcji audytora wewnętrznego) nasuwała wątpliwości w zakresie pracy powódki jako koordynatora wielodyscyplinarnego zespołu terapeutycznego, którą z nieznanych przyczyn zredukowano do 1/5 dotychczasowego wymiaru.

Zarzuty naruszenia zawartych w skardze kasacyjnej przepisów nie były zatem uzasadnione, dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.