



Sygn. akt II PK 381/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D.W.

przeciwko Komendzie [...] Policji w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 6 sierpnia 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2015 r. Sąd Okręgowy w W. w sprawie z powództwa M. P. i D.W. przeciwko Komendzie [...] Policji w W., na skutek apelacji powódek od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 14 kwietnia 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę D. W.- do pracy u

pozwanej oraz zasądził na rzecz powódki M. P. od pozwanej kwotę 9.918,39 zł tytułem odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódki były zatrudnione na stanowisku pracownika cywilnego - psychologa. W Sekcji Psychologów pracownicy wykonywali obowiązki w zakresie trzech dziedzin: zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii opieki oraz psychologii stosowanej. Początkowo wszyscy pracownicy wykonywali zadania ze wszystkich dziedzin, później doszło do podziału pracowników na 3 sekcje, przy czym pracownicy zatrudnieni w sekcji psychologii opieki wykonywali również zadania z zakresu psychologii zarządzania zasobami ludzkimi. Na skutek wizytacji przeprowadzonej w dniach 4-6 września 2013 r. w Sekcji Psychologów Komendy [...] Policji w W., stwierdzono nieprawidłowości i niedociągnięcia w dokumentacji prowadzonej przez powódki.

W dniu 25 czerwca 2014 r. wręczono powódkom wypowiedzenia umów o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30 września 2014 r., wskazując jako przyczynę rozwiązania umów o pracę likwidację stanowiska pracy wynikającą ze zmian organizacyjno-etatowych, dokonanych rozkazem organizacyjnym Komendanta [...] Policji w W. nr 8/14 z dnia 26 maja 2014 r.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że żądania powódek nie zasługują na uwzględnienie, bowiem pracodawca wskazał prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, w sposób konkretny i sprecyzowany, a zastosowane kryteria wyboru pracowników do zwolnienia nie mogły budzić zastrzeżeń. Wizytacja przeprowadzona u strony pozwanej wykazała bowiem, że największą liczbę opinii budzących uwagi sporządziły właśnie powódki. Z tych względów oddalił powództwo D. W. o przywrócenie do pracy i M. P. o odszkodowanie.

Sąd Okręgowy uznał apelację powódek za zasadną, bowiem dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego materiału dowodowego, w szczególności w zakresie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, została przeprowadzona w sposób dowolny. Zdaniem Sądu, pracodawca był zobowiązany do wskazania powódkom okoliczności, które uzasadniały ich wytypowanie do zwolnienia. Zauważył, że powódki były pracownicami o najdłuższym stażu pracy, a z ich akt osobowych wynika, że do ich pracy pozwana nie miała zastrzeżeń przez cały okres zatrudnienia. Wybór zatem powódek do zwolnienia bez wskazania im w sposób

jasny kryteriów doboru, spowodował naruszenie przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p. przy wypowiedaniu umów.

Skargą kasacyjną Komenda [...] Policji w W. zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 6 sierpnia 2015 r. w pkt II i V, to jest w części dotyczącej przywrócenia powódki D.W. do pracy u strony pozwanej oraz zasądzenia na jej rzecz 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. i 316 § 1 k.p.c., które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, przez dowolne ustalenie, wykraczające poza ramy swobodnej oceny dowodów, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem było nieprawidłowe i naruszało przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę, gdyż - zdaniem Sądu Okręgowego - pozwany nie wskazał powódce kryteriów, którymi kierował się przy wyborze powódki, jako osoby wytypowanej do zwolnienia, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powódka w rzeczywistości знаła kryteria, którymi kierował się pracodawca, zwalniając powódkę, kryteria te polegały na likwidacji w Sekcji Psychologów stanowisk pracy, zajmujących się wyłącznie zarządzaniem zasobami ludzkimi, a w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany wskazał przyczynę rozwiązania umowy o pracę w postaci likwidacji 3 etatów pracowników cywilnych w Sekcji Psychologów, w której zatrudniona była powódka;

2) naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 2 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przywróceniu powódki do pracy u strony pozwanej, podczas gdy pozwana faktycznie dokonała likwidacji trzech etatów w Sekcji Psychologów, w tym także zlikwidowała stanowisko pracy powódki oraz faktycznie i rzeczywiście zmniejszyła stan zatrudnienia, obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy dotychczasowych pracowników, nikt nie został zatrudniony na miejsce powódki z takim samym zakresem obowiązków, w miejsce stanowiska powódki nie zostało stworzone jakiekolwiek inne stanowisko i tym samym doszło do faktycznego zmniejszenia zatrudnienia, co oznacza, że etatu, który zajmowała powódka pozwany już nie ma, a zatem uwzględnienie żądania o przywróceniu do pracy było błędne, gdyż przy ustaleniu, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o

pracę z powódką za wypowiedzeniem naruszało obowiązujące przepisy, Sąd mógł orzec w tym wypadku jedynie o odszkodowaniu.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego orzeczenia w pkt II i V i przekazanie sprawy z powództwa D.W. Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może doprowadzić do wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. jest chybiony już z tego powodu, że Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Nie jest jego rolą ponowne dokonywanie i weryfikowanie ustaleń faktycznych, a w tym kierunku zmierza podstawa zaskarżenia. Pozwany w istocie chce, aby Sąd Najwyższy przyjął (wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego), że powódka знаła kryteria, którymi kierował się pracodawca przy wyborze jej do zwolnienia z pracy, a w rezultacie uznał, iż wypowiedzenie dokonane zostało zgodnie z przepisami i było uzasadnione. Postulat ten nie wchodzi w zakres kognicji Sądu Najwyższego.

Poza tym, skarga kasacyjna jest środkiem odwoławczym wymierzonym w wyrok sądu drugiej instancji, a zatem nie można zarzucić sądowi odwoławczemu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c., bez jednoczesnego powołania się na art. 391 § 1 k.p.c., czego pozwany nie uczynił. Ma to znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zgłoszonych podstaw (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.) i nie może w interesie strony uzupełniać podstaw prawnych zaskarżenia.

Z przeprowadzanych rozważań wynika, że zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie prowadzą do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Wadliwie została również sformułowana podstawa skargi dotycząca prawa materialnego. Zdaniem pracodawcy naruszenie art. 45 § 2 k.p.c. polega na jego niewłaściwym zastosowaniu. Rzecz w tym, że Sąd Okręgowy nie stosował rzeczonego przepisu, zatem nie mógł go „niewłaściwie zastosować”. Związanie

Sądu Najwyższego granicami podstaw sprawia, że już z tego powodu zarzut nie może doprowadzić do zamierzonego celu. Podniesienie w skardze kasacyjnej jedynie zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. prowadzi również do uznania, że argumenty środka odwoławczego odnoszące się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wymykają się spod kontroli kasacyjnej. Postępowanie przed Sądem Najwyższym ma charakter sformalizowany. Nie jest zadaniem tego Sądu domyslanie się, czy też interpretowanie podstaw prawnych podnoszonych przez stronę. Sąd Najwyższy związany jest tylko wyraźnie zgłoszonymi zarzutami, których podstawa prawna i opis nie budzą wątpliwości.

Pomijając wskazaną nieprawidłowość, trzeba zaznaczyć, że oparcie skargi kasacyjnej jedynie na art. 45 § 2 k.p. ogranicza zakres jej oddziaływania. Przepis ten należy bowiem odczytywać w kontekście art. 45 § 1 k.p. Nieuwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy z uwagi na jego niecelowość lub niemożliwość staje się aktualne dopiero wówczas, gdy zostanie przesądzone, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione lub naruszało przepisy. Oznacza to, że oparcie zarzutu jedynie na art. 45 § 2 k.p., wobec związania z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., uniemożliwia Sądowi Najwyższemu weryfikowanie przesłanek zawartych w art. 45 § 1 k.p. W rezultacie, przedmiotem dalszych rozważań może być wyłącznie to, czy Sąd odwoławczy prawidłowo przywrócił powódkę do pracy, czy też powinien na jej rzecz zasądzić odszkodowanie.

Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy, trzeba przypomnieć, że w Sekcji Psychologów wykonywano obowiązki w trzech dziedzinach: zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii opieki i psychologii stosowanej. Powódka była zatrudniona na stanowisku psychologa w Sekcji Psychologów, bez wyraźnego przypisania do jednej z trzech sfer działalności. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że początkowo pracownicy wykonywali zadania ze wszystkich dziedzin. Dopiero później doszło do specjalizacji. Pozwany rozwiązał umowy o pracę z trzema pracownikami wykonującymi zadania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, a ich obowiązki zostały rozdzielone na pozostałych członków Zespołu. Należy przy tym odnotować, że po zmianach stan etatowy składał się z 7 policjantów i 2 pracowników cywilnych.

Przywołanie powyższych faktów ma na celu zweryfikowanie „niemożliwości” przywrócenia powódki do pracy. Stan ten ma miejsce, gdy obiektywnie z przyczyn podmiotowych lub przedmiotowych nie można nałożyć na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania pracownika. Punktem odniesienia dla tej kwalifikacji jest stanowisko zajmowane przez powódkę (nie ma bowiem wątpliwości, że powódka jest zdolna do świadczenia pracy, posiada też odpowiednie kwalifikacje, a pozwany nadal ma zapotrzebowanie na zakontraktowany rodzaj pracy). Z wywodów skarżącego można wnosić, że dokonany w Sekcji Psychologów podział na trzy dziedziny spraw doprowadził do wykształcenia się trzech odrębnych rodzajowo stanowisk pracy. W rezultacie pozwany twierdzi, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane (podobnie jak stanowiska pozostałych pracowników wykonujących obowiązki z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi). Zapatrywanie to nie przekonuje, jeśli weźmie się pod uwagę wiążący strony rodzaj pracy (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Powódka nie została zatrudniona w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, ale w Sekcji Psychologów. Pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych (art. 22 § 1 k.p.) miał prawo na bieżąco rozdzielać zadania pomiędzy pracowników, w tym intensyfikować ich obowiązki w określonej dziedzinie, nie znaczy to jednak, że zachowanie to doprowadziło do zmiany zakontraktowanego rodzaju pracy (Z. Kubot, *Znaczenie zakresu czynności pracownika*, PiZS 1998 nr 12, s. 28-30). Twierdzenie przeciwne wymagałoby wykazania, że doszło do zmiany warunków pracy, co w postępowaniu nie zostało dowiedzione. Zapatrywanie to koresponduje z jednolitymi poglądami wyrażanymi w orzecznictwie i literaturze przedmiotu. Przyjmuje się bowiem, że zmiana zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia zmieniającego, jeśli czynności, które ma wykonywać zatrudniony, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441; orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 1950 r., C 194/50, OSN 1951 nr 2, poz. 36; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1972 r., III PZP 17/72, OSNCP 1972 nr 11, poz. 200; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPIKA 1975 nr 9, poz. 206 z glosą L. Florka; uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSNCP

1981 nr 10, poz. 182; OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50 z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982 nr 11-12, s. 225 z glosą W. Muszalskiego; M. Gersdorf, *Renesans wypowiedzenia zmieniającego w praktyce i judykaturze Sądu Najwyższego*, PiZS 2014 nr 2, s. 32; R. Sadlik, *Wypowiedzenie zmieniające*, Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 115). Oznacza to, że pozwany nie dokonał likwidacji stanowiska powódki, a jedynie ograniczył liczbę psychologów „cywilnych” z pięciu do dwóch. Oznacza to, że nie ziściła się przesłanka „niemożliwości” przywrócenia powódki do pracy.

Analiza drugiego kryterium – „niecelowości” reaktywowania stosunku pracy – wymaga odrębnych rozważań. Zmienna ta zdradza właściwości klauzuli generalnej. Umożliwia sądowi w zindywidualizowanych sporze odstępnie od żądania pracownika. Zabieg ten należy zatem postrzegać jako wyjątek od reguły. Znaczy to tyle, że muszą istnieć poważne powody uzasadniające pozbawienie pracownika przysługującej mu ochrony prawnej. Inaczej rzecz ujmując, przepis art. 45 § 2 k.p. jako odstępstwo od zasady nie podlega wykładni rozszerzającej. Wychodząc z tego punktu widzenia, sąd zobowiązany jest uwzględnić dyrektywy kierunkowe wynikające z art. 45 § 2 k.p. Skoro paradygmatem uczyniono „niecelowość” przywrócenia do pracy, to znaczy, że podłożem oceny jest przeznaczenie więzi pracowniczej. Chodzi zatem tylko o to, czy w ocenie niezależnego arbitra (jakim jest sąd) w danej sprawie występują na tyle poważne racje funkcjonalnie powiązane z realizacją zatrudnienia, które przemawiają za nie kontynuowaniem więzi pracowniczej. Stosując art. 45 § 2 k.p. sąd zmuszony jest wyważyć przeciwstawne motywy – z jednej strony, uprawnienie pracownika wynikające z art. 45 § 1 k.p., z drugiej, okoliczności świadczące o nieistnieniu celu dalszego zatrudnienia. Mechanizm ten sprawia, że weryfikacja ma zawsze charakter jednostkowy, a ostateczny wynik uzyskiwany jest po rozważeniu „wiązek” różnorodnych argumentów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67; z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 225). Oznacza to, że nie da się wyznaczyć uniwersalnego wzorca umożliwiającego przyjęcie, że spełnienie danej okoliczności w każdym przypadku prowadzi do zastosowania wyjątku z art. 45 § 2 k.p. Mając na uwadze funkcję przypisaną Sądowi Najwyższemu, staje się zrozumiałe, że ingerencja w prawomocne orzeczenie sądu drugiej instancji przywracające pracownika do pracy,

z uwagi na przesłanki z art. 45 § 2 k.p., jest możliwa tylko w wyjątkowych i jednoznacznych przypadkach. Nie można bowiem odmówić sądom *meriti* autonomii w przesądzaniu, czy przywrócenie do pracy jest celowe lub możliwe, czy też nie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780). Sąd Najwyższy nie jest sądem rozpoznawczym, sprawuje jedynie nadzór nad orzecznictwem. Skoro ustawodawca posłużył się formułą oceną, a po części niedookreśloną, to jednocześnie przyznał sądom pewną swobodę w wyborze konsekwencji. Rolą najwyższej instancji sądowej nie jest natomiast samodzielne rozstrzygnięcie danej kwestii, a jedynie skontrolowanie, czy sąd wyrok sądu odwoławczego mieści się w granicy prawa.

W tym miejscu należy odnieść się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576, który został przywołany przez pozwanego na poparcie zgłaszanych racji. Istotnie po przeczytaniu tezy tego rozstrzygnięcia można dojść do wniosku, że likwidacja stanowisk pracy i brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia przemawiają za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy. Pozwany nie wziął jednak pod uwagę, że wyrok ten zapadł w znacząco odmiennym stanie faktycznym. W sprawie tej redukcja dotyczyła pojedynczych, nie zajmowanych przez innych pracowników stanowisk. W rezultacie „celowość” przywrócenia do pracy nie musiała być odnoszona do zatrudnionych w identycznych warunkach pracy. W takim wypadku racjonalność kontynuowania umowy o pracę może być oceniana z pozycji braku środków finansowych pracodawcy. Inaczej jest jednak, gdy pracodawca dokonuje nieprawidłowego albo dowolnego wyboru spośród kilku równorzędnych pracowników. W takim wypadku jest jasne, że kwestie fiskalne nie mogą wyprzedzić interesu pracownika. Ostatecznie chodzi o zachowanie właściwego parytetu. Z jednej strony, pracodawca ma pełną swobodę w kształtowaniu struktury i ilości zatrudnienia (w ten obszar sąd nie może ingerować), z drugiej zaś, przy typowaniu do zwolnienia określonego pracownika spośród większej grupy zatrudnionych (tożsamej pod względem rodzaju pracy) zobowiązany jest postępować racjonalnie i transparentnie, a nie dowolnie. Naruszenie tego wskazania skutkuje przywróceniem pracownika do pracy, a wytworzona przez zatrudniającego niezgodna z prawem

sytuacja, nie może uzasadniać przesłanek z art. 45 § 2 k.p. Orzeczenie sądu przywraca tym samym stan wyjściowy, tak aby wymóg racjonalnego doboru pracowników, w obliczu likwidacji części stanowisk pracy, został urzeczywistniony.

Ze skargi kasacyjnej wynika, że niecelowość (niemożliwość) przywrócenia powódki do pracy wynika z konieczności „stosowania się do wymogów ustawy o służbie cywilnej”. Zarzut ten jednak jest konsekwencją błędnego przyjęcia przez pozwanego, że zlikwidowane zostało konkretne stanowisko powódki. W odpowiedzi trzeba ponownie stwierdzić, że w Komendzie Policji w W. nadal zatrudniani są „cywilni” psycholodzy. Rację ma w tym względzie Sąd drugiej instancji twierdząc, że pozwany wypowiadając umowę o pracę powinien liczyć się z możliwością przywrócenia pracownika do pracy. Nie jest również nośny argument, zgodnie z którym pozwany podlega „etatyzacji”, a środki na wynagrodzenia czerpie z budżetu państwa. Właściwość ta nie jest zmienną przy ferowaniu wyroków sądowych. W przeciwnym razie należałoby przyjąć, że pracodawcy „budżetowi” w świetle art. 45 § 2 k.p. są uprzywilejowani, co jest przecież niedorzeczne, a w każdym razie nie znajduje odzwierciedlenia w obowiązujących przepisach. Przepis art. 7 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1345) nie wchodzi w relację z art. 45 § 2 k.p. Został on skierowany do pracodawcy, który ma obowiązek tak prowadzić politykę kadrową aby pokrywała się ona z limitem urzędników z uwzględnieniem środków na wynagrodzenia określonych ustawą budżetową. Reżim ten nie może jednak obciążać pracownika, który został zwolniony z pracy niezgodnie z przepisami i realizuje swoje prawo do przywrócenia do pracy.

Kierując się powyższymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.