



Sygn. akt II PK 382/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa S.B.

przeciwko S. Bank S.A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 18 czerwca 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację S.B. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 15 stycznia 2015 r., którym

oddalono jej powództwo przeciwko S. Bank S.A. w W. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka zatrudniona była w pozwanej Spółce na stanowisku dyrektora [...], które powierzono jej od dnia 1 lipca 2011 r. W okresie od października 2012 r. do 10 czerwca 2014 r. powódka była nieobecna w pracy z uwagi na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą oraz korzystaniem z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. W październiku 2012 r. strona pozwana nieformalnie przekazała strefę [...] E. Z., dyrektorowi strefy [...]. W wyniku przeprowadzonych w okresie nieobecności powódki w pracy zmian struktury organizacyjnej, polegających na likwidacji stref i łączeniu ich, strona pozwana z dotychczasowych sześciu stref pozostawiła pięć. Zarząd nad nowoutworzoną strefą [...] pracodawca powierzył dyrektorowi E. Z., wyżej oceniając jej kompetencje. W dniu 16 czerwca 2014 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia „likwidację stanowiska i miejsca pracy Pracownika w S. Bank S.A.”. W chwili złożenia wypowiedzenia powódka w sposób oczywisty zdawała sobie sprawę, jakiego stanowiska pracy dotyczy likwidacja. Strefy wchodzące w skład poszczególnych regionów (w sprawie region ...) stanowią w strukturze strony pozwanej wyodrębnione jednostki organizacyjne definiowane obszarem terytorialnym oraz rodzajem zadań, w tym specyfiką obsługiwanych podmiotów. Z tego względu stanowiska dyrektorów stref w regionach nie są tożsame, gdyż w danej jednostce organizacyjnej (strefie) nie istnieje podobne stanowisko do zajmowanego przez powódkę. Stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane w związku z likwidacją całej strefy [...] jako jednostki organizacyjnej. Co prawda obecnie w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki funkcjonuje strefa o nazwie [...], jest ona jednak inną strefą niż wcześniej zarządzana przez powódkę. Potencjalnie możliwe było porównanie powódki z E. Z., zajmującą stanowisko dyrektora strefy [...]. Była ona pracownikiem wyżej ocenianym przez pracodawcę niż powódka ze względu na osiągnięte wyniki w pracy.

Przy przyjęciu takich ustaleń Sąd odwoławczy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. Powołując się szeroko na

orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji stwierdził, że konieczność przeprowadzenia przez pracodawcę wyboru pracownika do zwolnienia ma miejsce jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy w konkretnej jednostce organizacyjnej, a nie w całym zakładzie pracy. Stanowisko zajmowane przez powódkę było stanowiskiem jednorodzajowym, a zatem strona pozwana nie miała obowiązku przeprowadzania doboru do zwolnienia spośród pozostałych pracowników zajmujących stanowiska dyrektorów stref, a tym samym - wskazania w piśmie wypowiedającym umowę o pracę kryteriów doboru.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że po pierwsze - niewskazanie przez pozwanego w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę likwidowanego stanowiska oraz kryterium doboru pracownika do zwolnienia nie stanowi naruszenia prawa w rozumieniu wskazanych przepisów oraz po drugie - wskazanie kryteriów doboru powódki do zwolnienia dopiero na etapie postępowania sądowego jest zgodne z prawem. Skarżąca podniosła, że takie stanowisko pozostaje w oczywistej sprzeczności logicznej z wyżej wymienioną regulacją prawną, gdyż uznając je za zasadne należałoby przyjąć, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, w sytuacji gdy z treści tego oświadczenia jednoznacznie wynika, że nie zawiera ono elementów koniecznych do uznania je za prawidłowe, tj. wskazania konkretnego likwidowanego stanowiska pracy oraz kryteriów doboru pracownika, co w świetle wskazanych powyżej przepisów jest stanowiskiem nie do zaakceptowania.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona. W judykaturze Sądu Najwyższego prezentowane jest zgodnie stanowisko, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Podkreśla się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Do naruszenia tego przepisu dochodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związane z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie 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 rozwiązaniu stosunku pracy, 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 zasadnością wypowiedzenia umowy. Co prawda w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52 i szeroko powołane w nim orzeczenia).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyjaśniano, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych prowadzących do likwidacji stanowiska pracy, 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. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia,

pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Z tego względu dominuje pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Ponieważ sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, zatem ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących analogiczne stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (por. wyroki z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z dnia 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217 i szeroko przywołane w nich orzecznictwo).

W pierwszym rzędzie Sąd odwoławczy zaakceptował ocenę Sądu pierwszej instancji, że wskazana skarżącej przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę określona jako „likwidacja stanowiska i miejsca pracy pracownika w S. Banku S.A.” spełniała wymaganie jasności i konkretności, gdyż skoro oświadczenie o wypowiedzeniu było adresowane do powódki jako dyrektora strefy, to w chwili jego złożenia powódka wiedziała, jakiego stanowiska pracy dotyczy likwidacja. Tymczasem ocena ta budzi zastrzeżenia, gdy się uwzględni, że z okoliczności faktycznych sprawy wynika, iż wypowiedzenie umowy o pracę

nastąpiło po powrocie skarżącej do pracy po blisko dwuletniej nieobecności, w trakcie której co prawda doszło do zmian restrukturyzacyjnych regionu, polegających na likwidacji i łączeniu poszczególnych stref, jednak w wyniku tych zmian zajmowane przez powódkę stanowisko dyrektora strefy [...] zostało zachowane w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki i obsadzone przez dotychczasowego dyrektora strefy [...], E. Z. W tych okolicznościach sformułowana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia mogła być niezrozumiała dla skarżącej i wzbudzić uzasadnioną wątpliwość, czy likwidacja dotyczy zajmowanego przez nią stanowiska dyrektora strefy [...], czy też stanowiska dyrektora strefy [...], czy wreszcie jednego z tych stanowisk wskutek ich połączenia, tym bardziej, że - jak wynika z ustaleń - nieformalne przekazanie strefy [...] dyrektorowi strefy [...] nastąpiło już w październiku 2012 r. i - jak twierdzi skarżąca - doszło do niego jeszcze przed rozpoczęciem korzystania przez nią ze świadczeń związanych z rodzicielstwem. Wszystko to mogło w konsekwencji wywołać u skarżącej wrażenie, że faktycznym celem zmian organizacyjnych w obrębie strefy [...] i strefy [...] było zwolnienie jej z pracy.

W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji zaprezentował pogląd, że skoro likwidacja stanowiska pracy skarżącej nastąpiła w związku z likwidacją całej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, tj. strefy [...] w dotychczasowym kształcie, to pracodawca nie miał obowiązku dokonywania wyboru pracowników do zwolnienia, a tym samym wskazania kryteriów wyboru w dokonanym skarżącej wypowiedzeniu umowy o pracę. Porównanie może bowiem dotyczyć jedynie pracowników zatrudnionych w konkretnej jednostce organizacyjnej zakładu pracy, a nie w całym zakładzie pracy, zaś w jednostce tej nie istniało stanowisko podobne do tego, na jakim zatrudniona była powódka. Pogląd ten należy uznać za błędny, gdyż ze stanu faktycznego stanowiącego podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że w rezultacie przeprowadzonej restrukturyzacji regionu, polegającej na likwidacji i łączeniu stref, ograniczono ich ilość z sześciu do pięciu. Niewątpliwie oznaczało to konieczność zmniejszenia zatrudnienia w grupie zawodowej dyrektorów stref i zastosowania przez pracodawcę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia spośród osób zatrudnionych na tych stanowiskach. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w razie indywidualnego zwolnienia

pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, w związku z likwidacją stanowiska pracy, konieczne jest porównanie jego sytuacji do sytuacji innych pracowników w ramach tej samej grupy (zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem tylko jednej komórki organizacyjnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 675/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 461 oraz z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 6, s. 282). W wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana nie wskazała kryteriów wyboru skarżącej do zwolnienia spośród osób zatrudnionych na analogicznych stanowiskach dyrektorów stref w regionie (w szczególności nie dokonała porównania jej z dyrektorem strefy E. Z.), a uzupełnienie tego braku dopiero w postępowaniu sądowym nie może być uznane za skuteczne.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

kc