



Sygn. akt II PK 385/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Jerzy Kuźniar (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. A. K.

przeciwko T. [...] Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 11 czerwca 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód A. K. domagał się ostatecznie zasądzenia od pozwanego pracodawcy T. [...] S.A. w W. kwoty 13.108,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2005 r. na stanowisku realizatora technicznego wizji, początkowo w Zakładzie [...] w Ośrodku [...], a następnie w Agencji [...] - Zakładzie [...], przekształconym z dniem 1 marca 2010 r. w Zakład [X]. W 2011 r. pozwana znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej, ponieważ spadła liczba zamówień realizowanych przez Agencję, w związku z czym od początku tego roku pozwana rozwiązała stosunki pracy z 11 pracownikami Zakładu [X], w tym, łącznie z powodem, z 4 pracownikami zajmującymi stanowisko realizatora technicznego wizji. Pozwana podniosła, że stanowisko powoda uległo likwidacji, a na jego miejsce nikt nie został zatrudniony. W tej sytuacji, w ocenie pozwanej, wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i wynikało z likwidacji stanowiska pracy powoda spowodowanego trudną sytuacją ekonomiczną. Jak wykazywała pozwana spółka jej strata finansowa na koniec 2013 r. wyniosła 205.574.143 zł, zaś już od 2009 r. w każdym kolejnym roku pozwana odnotowała straty, poza 2010 r., kiedy to odnotowano nieznaczny zysk (7.724.466 zł). W latach 2009 – 2013 odnotowywano systematyczny spadek produkcji Agencji [...].

Pozwana podnosiła, że w pierwszej kolejności typowano do zwolnienia pracowników, którzy nabyli uprawnienia emerytalne, następnie pracowników o małej aktywności zawodowej oraz pracowników, w stosunku do których istniały zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez nich obowiązków pracowniczych. Z powodem rozwiązano stosunek pracy 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 (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) natomiast podstawę do wytypowania go do zwolnienia stanowiła negatywna ocena jego pracy.

W dniu 15 lipca 2011 r. powodowi wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, którego termin mijał w dniu 31 sierpnia 2011 r. Pozwana na podstawie art. 36 § 1 k.p. skróciła trzymiesięczny okres wypowiedzenia do jednego miesiąca. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powoda spowodowaną złą sytuacją ekonomiczną Spółki wymuszającą konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Wypowiedzenie wręczył powodowi ówczesny dyrektor Agencji A. J. w obecności swojego zastępcy W. T.

(bezsporne). Powodowi nie przedstawiono w czasie rozmowy kryteriów wyboru jego osoby do zwolnienia, ani też kryteriów doboru innych pracowników do zwolnienia w tym czasie.

W toku postępowania powód wskazywał, że rzeczywistą przyczyną jego zwolnienia było jego dążenie do wyjaśnienia u przełożonych kierowanych rzekomo w stosunku do niego skarg dotyczących odmowy pracy z powodem przez współpracowników. Wnioski powoda w tym przedmiocie były w jego ocenie całkowicie ignorowane przez przełożonych.

Sąd Rejonowy w W. w wyroku z dnia 21 października 2014 r. uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanej kwotę 13.108,44 zł, a także koszty zastępstwa procesowego oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 656 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nie podała w oświadczeniu woli kryteriów doboru powoda do zwolnienia, naruszając tym samym art. 30 § 4 k.p. Powód został bowiem wybrany do zwolnienia spośród dużej grupy pracowników pracujących na takich samych stanowiskach. Tym samym powód nie wiedział jakimi kryteriami kierował się pozwany wybierając go do zwolnienia. W tym kontekście Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że pracodawca w ogóle nie opracował żadnych kryteriów doboru, co uniemożliwiło ocenę zasadności wytypowania powoda do zwolnienia.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w całości, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 11 czerwca 2015 r. uwzględnił apelację pozwanej i oddalił powództwo, zasądzając jednocześnie od powoda na rzecz pozwanej koszty procesu za obie instancje.

Sąd drugiej instancji jedynie częściowo podzielił ustalenia i ocenę dowodów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, w pozostałym zakresie dokonując własnych ustaleń faktycznych oraz odmiennej oceny dowodów, która w konsekwencji doprowadziła do wydania odmiennego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy wskazał, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy były prawidłowe jedynie w zakresie, w jakim dotyczyły przebiegu zatrudnienia powoda, kondycji finansowej pozwanej spółki oraz sposobu dokonywania przez nią obsady na stanowiskach realizatorów wizji oraz okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jednocześnie jednak Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że przyczyna wypowiedzenia nie była zrozumiała i jasna dla powoda z uwagi na niepodanie w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Sąd drugiej instancji uznał za zasadną argumentację apelacji powołującą się na fakt istnienia takich kryteriów i zastosowania ich wobec powoda przy wypowiedzeniu łączącego strony stosunku pracy. Sąd Okręgowy przyjął w szczególności, że błędne jest ustalenie, iż skarżący nie opracował kryteriów doboru pracowników do zwolnień. Istotnie, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę brak było nawiązania do przyjętych kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia z pracy, Sąd stwierdził jednak, że skarżący ustalił przedmiotowe kryteria i zastosował je wypowiadając łączącą strony umowę o pracę, co wynika z zeznań świadka A. J. oraz dokumentów kierowanych przez powoda do pozwanej. W ocenie Sądu apelacyjnego, Sąd Rejonowy dokonał ustaleń w sposób wybiórczy poprzez częściowe pominięcie zeznań świadków odnośnie do nieprawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, tymczasem miały one istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, dzieląc argumentację pozwanej, że właśnie zastrzeżenia co do sposobu świadczenia pracy przez powoda stanowiły przyczynę wytypowania go do zwolnienia. Sąd Rejonowy całkowicie pominął bowiem, że przełożeni powoda, zgodnie zeznali, że nie wywiązywał się on w sposób rzetelny z powierzonych mu zadań, m.in. samowolnie organizował zastępstwo w pracy, za co ukarany został naganą, nie akceptował wyznaczonych terminów pracy, zachowywał się w sposób niewłaściwy przy realizacji programów.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, że powód nie wiedział, dlaczego został wytypowany do zwolnienia. W szczególności zeznania świadka W. T. wskazują, że powód miał świadomość stawianych mu zarzutów odnośnie do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Ponadto świadek A. J. wskazał, że informował powoda o jego nagannym zachowaniu

podczas realizacji programów i sugerował zmianę postawy. Sam powód przyznał, że dyrektor jednostki stwierdził, że zwalnia go z przyczyn dyscyplinarnych. Również korespondencja między powodem a jego przełożonymi potwierdzała, iż powód zdawał sobie sprawę z zastosowanego wobec niego kryterium doboru do zwolnienia.

Sąd Okręgowy przyjął w konsekwencji, że choć pracodawca nie wskazał powodowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy, to został on powiadomiony o przedmiotowych kryteriach i miał świadomość, że podstawą jego wytypowania do zwolnienia były zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, a więc przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była dostatecznie skonkretyzowana i prawdziwa, zatem roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Od tego wyroku skargę kasacyjną złożył powód, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na dowolnym uznaniu, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie oraz z powołaniem się na przepis art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., ze wskazaniem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako wyłącznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, likwidacji stanowiska pracy powoda, spowodowanej złą sytuacją ekonomiczną, to jest przyczyny niedotyczącej pracownika, jednocześnie informując powoda poza oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę, że okolicznością wpływającą na rozwiązanie z nim umowy o pracę, przyjętą jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia, była negatywna ocena jego pracy, to jest przyczyna dotycząca pracownika, stanowi o wypełnieniu przez pracodawcę obowiązku wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie dając podstaw do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezprawną i bezzasadną, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. na przesłance wynikającej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 217 § 1 i 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 k.p.c. i art. 382 k.p.c., poprzez nienależyte rozważenie dowodów z zeznań powoda i świadka J. P., które to dowody przeczyły ustaleniom Sądu, iżby przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była likwidacja stanowiska pracy, w związku z negatywną oceną jego pracy, dając podstawę do stwierdzenia, że wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną pozorną, co jest przecież zasadniczym przedmiotem sporu pomiędzy stronami, ograniczając się w swoich rozważaniach i przyjętych w ich następstwie ustaleniach, przede wszystkim, o ile nie wyłącznie, do kwestii istnienia i zastosowania wobec powoda kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz wiedzy powoda o tych kryteriach, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. na przesłance wynikające z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.

Pełnomocnik powoda zawarł w skardze wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez oddalenie w całości apelacji pozwanego oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do sformułowanego jako drugi zarzutu naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 217 § 1 i 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 378 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Godzi się w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem skarżący

formułując powyższy zarzut bezpośrednio podważa dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów oraz prawidłowość ustalenia przez ten Sąd stanu faktycznego sprawy, z którymi to skarżący się nie zgadza. Tym samym, z uwagi na literalną treść art. 398³ § 3 k.p.c. sformułowany przez skarżącego zarzut nie może być podstawą skargi kasacyjnej, zaś Sąd Najwyższy nie może badać jego trafności.

Przechodząc zatem do zarzutu naruszenia prawa materialnego, a konkretnie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. stwierdzić należy jego niezasadność.

Skarżący zdaje się utożsamiać przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracowników z kryteriami doboru konkretnych pracowników do zwolnienia i nie dostrzega, że są to dwa różne elementy rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. O ile bowiem przyczyna wypowiedzenia musi faktycznie być przyczyną niedotyczącą pracowników, aby zastosować reżim prawny ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a zatem zazwyczaj musi to być przyczyna ekonomiczna lub inna tkwiąca jednak po stronie pracodawcy, o tyle nie można uznać, że również kryteria doboru konkretnych pracowników do zwolnienia muszą być całkowicie oderwane od pracowników, a w szczególności, że kryterium tym nie może być ocena pracy (a zatem w istocie przydatności) poszczególnych pracowników zajmujących stanowiska wytypowane do likwidacji. W interesie pracodawcy, który z rozmaitych przyczyn może być zmuszony do dokonania redukcji zatrudnienia, a nawet może to wynikać z przyjętej przez niego w wyniku decyzji biznesowej reorganizacji zakładu pracy, leży bowiem utrzymanie zatrudnienia pracowników, którzy z jakichś względów są dla pracodawcy najbardziej przydatni, a zwolnienie tych, którzy nie odpowiadają z różnych względów oczekiwaniom pracodawcy. Stąd też pracodawca ma swobodę w wyborze i ustalaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ważne jednak, aby kryteria te były obiektywne, sprawiedliwe, niedyskryminujące i identyczne dla pracowników zajmujących stanowiska objęte zwolnieniami. Podzielić zatem należy pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, zgodnie z którym w razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie

umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny) od innych. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przy tym przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589).

Uprawnione zatem jest stwierdzenie, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia zawsze będą powiązane z pracownikiem i cechami jakie on wykazuje, bowiem tylko na podstawie takich cech można dokonać wyboru pomiędzy poszczególnymi pracownikami i zdecydować, których z pracowników zwolnić, a których nadal zatrudniać. Dotychczasowa ocena pracy pracownika i sposób realizacji przez niego obowiązków pracowniczych jest przy tym jednym z kluczowych dla przeciętnego pracodawcy punktów odniesienia dla stwierdzenia przydatności danego pracownika. Sam fakt zaś negatywnej oceny dotychczasowej pracy pracownika nie powoduje, że doprowadziłaby ona do zwolnienia pracownika, nawet gdyby pracodawca nie przeprowadzał zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, bowiem pracodawca dysponuje również innymi możliwościami poprawy wydajności czy jakości pracy wykonywanej przez pracownika, więc rozwiązanie stosunku pracy nie jest w takich sytuacjach oczywistością.

Trafnie Sąd Okręgowy wskazał, 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 (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Sąd Okręgowy nie naruszył również prawa stwierdzając, że powodowi była znana przyczyna wytypowania właśnie jego do zwolnienia.

Sądy obu instancji bez wątpliwości stwierdziły, że w pozwanej spółce miała miejsce redukcja zatrudnienia spowodowana przyczynami ekonomicznymi, które trwały od kilku lat i przeciągnęły się również na okres po zwolnieniu powoda.

Należy także zauważyć, że powód nie był jedynym pracownikiem, którego dotknęła redukcja zatrudnienia, stąd też błędne jest jego stanowisko, że wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy (likwidacja stanowiska pracy spowodowana złą sytuacją ekonomiczną pracodawcy) była nieprawdziwa, zaś faktyczną przyczyną była przyczyna leżąca po stronie powoda, czyli negatywna ocena jego pracy (lub jak twierdzi powód, co jednak nie zostało stwierdzone przez Sądy, fakt zgłaszania przez niego nieprawidłowości w funkcjonowaniu pracodawcy), tylko z tego względu, że przyjętym przez pracodawcę kryterium wytypowania powoda do zwolnień była negatywna ocena jego pracy. Po stwierdzeniu przez pracodawcę konieczności dokonania redukcji etatów i likwidacji części stanowisk pracy, logiczną konsekwencją była konieczność wyboru kryteriów pozwalających na dobór pracowników przewidzianych do zwolnienia, ocena dotychczasowej pracy jest kryterium dostatecznie obiektywnym, sprawiedliwym i istotnym z punktu widzenia pracodawcy, aby przyjąć ją jako wyznacznik doboru pracowników do zwolnienia.

Należy w tym miejscu zauważyć, że skarżący w skardze kasacyjnej nie kwestionuje samego faktu poinformowania go „poza oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę” o przyjętym kryterium doboru pracownika do zwolnienia w postaci oceny jego pracy, zatem należy podzielić ustalenia poczynione w tym względzie przez Sąd Okręgowy i przyjąć, że pozwana udzieliła powodowi takiej informacji o przyjętych kryteriach, a zatem były mu one znane i nie musiały znajdować się dodatkowo w treści samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.