



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. R., K. K. i J. G.

przeciwko W. w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 14 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 17 lutego 2022 r., sygn. akt XXI Pa 198/20,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od A. R., K. K. i J. G. na rzecz W. w W. kwoty po 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

Maciej Pacuda Piotr Prusinowski Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Powodowie A. R., K. K. i J. G. w pozwie skierowanym przeciwko W. z siedzibą w W. (dalej; „W.”) odwołali się od wypowiedzenia im umów o pracę, wnosząc o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13 października 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie oddalił powództwa i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 17 lutego 2022 r., oddalił apelacje powodów od wyroku Sądu Rejonowego i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powodowie zatrudnieni byli w W. na stanowiskach śpiewaka-solisty. Zakres czynności i obowiązków na tym stanowisku zobowiązywał do wykonywania partii solowych i przewidywał zastępstwo tylko przez innego śpiewaka-solistę. Do obowiązków przypisanych stanowisku śpiewak-solista nie należało śpiewanie w chórze.

W 2017 r. zostały podjęte działania w celu przeprowadzenia restrukturyzacji zatrudnienia w W., co było motywowane przerostem zatrudnienia oraz trudną sytuacją finansową. Wymagał tego także organizator, tj. Samorząd Województwa [...].

W piśmie z dnia 17 marca 2017 r. pracodawca zawiadomił ZZZP W., Komisję Zakładową NSZZ „S.” Pracowników W. oraz Związek Zawodowy P. o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, jednocześnie zapraszając te organizacje związkowe na konsultacje. Poinformował, że zwolnieniem zostanie objętych: 55 solistów - wykonawców partii solowych (likwidacja stanowiska), 6 dyrygentów (likwidacja stanowiska), 73 muzyków orkiestry S. (likwidacja orkiestry S. oraz stanowiska muzyka orkiestry symfonicznej S.) i 15 pracowników administracyjnych.

W dniu 12 kwietnia 2017 r. dyrekcja W. ustaliła regulamin zwolnień grupowych w związku z nieosiągnięciem konsensusu i niezawarciem z działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienia przewidzianego w art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61 ze zm.). Regulamin został podpisany w imieniu W. przez D. B., która miała

umocowanie do dokonywania w imieniu W. wszystkich czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. zarówno w zakresie indywidulanego, jak i zbiorowego prawa pracy.

Dnia 10 kwietnia 2017 r. przewodniczący Związku Zawodowego P. poinformował W., że związek ten broni praw wszystkich pracowników W., powołując się na treść art. 30 ust. 1 i 2 ustawy dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854). Także przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników W. i przedstawiciel NSZZ S. złożyli pisma z dnia odpowiednio: 4 i 10 kwietnia 2017 r., w których poinformowali, że bronią praw wszystkich pracowników W. na podstawie art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

Dnia 13 kwietnia 2017 r. doszło do kolejnego spotkania pracodawcy z przedstawicielami działających w W. organizacji związkowych. Informację o tym spotkaniu przekazano dzień wcześniej, za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz wiadomości sms, w których pracodawca polecił służbowo stawiennictwo na spotkaniu, nie komunikując jednocześnie przedmiotu czy charakteru spotkania. Podczas spotkania, na którym była obecna między innymi dyrektorka W.- D. B., a ponadto przedstawiciele zakładowej organizacji związkowej NSZZ S. M.Z. i B. Ś., a także przedstawiciel Związku Zawodowego Pracowników W. E. J. (nie było żadnego przedstawiciela Związku Zawodowego P.) podjęta została próba przekazania tymże przedstawicielom organizacji związkowych dokumentów zawierających oświadczenia pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę (w tym A. R., J. G. i K. K.). Ostatecznie nie doszło do przyjęcia tych dokumentów przez obecnych przedstawicieli związków zawodowych, którzy argumentowali, że zostali wezwani na spotkanie jako pracownicy, a nie przedstawiciele związków zawodowych. W trakcie spotkania D. B. poinformowała obecnych o celu spotkania i przedmiocie przygotowanych dokumentów, a wobec odmowy przyjęcia tychże poinformowała, gdzie dokumenty będą pozostawione do odbioru. Po spotkaniu pracownik działu kadr przygotował skany wszystkich nieodebranych dokumentów, które przesłał na skrzynki mailowe wszystkich przedstawicieli związkowych z informacją, że dokumenty w oryginale są do odebrania w siedzibie W..

Powódka J. G. była członkiem Związku Zawodowego NSZZ S. a powodowie A. R. i K. K. byli objęci ochroną Związku Zawodowego P.. Powodowie nie zwrócili się o ochronę do Związku Zawodowego P..

W piśmie z 13 kwietnia 2017 r. pracodawca zawiadomił Państwowy Urząd Pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych.

Większość spraw między zakładowymi organizacjami związkami a pracodawcą omawiana była głównie na bezpośrednich spotkaniach. W praktyce wymiana korespondencji odbywała się za pomocą poczty elektronicznej, tradycyjnej albo poprzez pozostawianie jej do odbioru w sekretariacie, o czym pracownik W. informował przedstawicieli związków zawodowych za pomocą korespondencji elektronicznej czy też telefonicznie. Adresy W. i zakładowych organizacji związkowych były tożsame.

W dniu 24 kwietnia 2017 r. reprezentant W. oświadczył na piśmie A. R., że wypowiada jej, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu, umowę o pracę.

W dniu 21 kwietnia 2017 r. reprezentant W. oświadczył na piśmie K. K., że wypowiada mu, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu, umowę o pracę.

W dniu 8 maja 2017 r. reprezentant W. oświadczył na piśmie J. G., że wypowiada jej, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu, umowę o pracę.

We wszystkich trzech wypadkach jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano zmianę struktury zatrudnienia oraz struktury organizacyjnej, mającą na celu podniesienie efektywności, zarówno na poziomie artystycznym, jak i finansowym. Pracodawca wskazał, że jego sytuacja finansowa nie pozwala, przy utrzymaniu dotychczasowego poziomu zatrudnienia, na kontynuowanie działalności z zachowaniem niezmiennego jej profilu. Pracodawca powołał się ponadto na to, iż szanse rozwoju W., budowy jej prestiżu i pozycji w świecie opery upatruje w realizacji programu artystycznego o profilu barokowo-klasycznym w oparciu o orkiestrę grającą na instrumentach dawnych, a ograniczenie działalności artystycznej W. do realizacji repertuaru barokowo-klasycznego i założenie dalszego funkcjonowania W. w oparciu o taki repertuar pozwoli oprzeć jego wykonanie na muzykach zespołu instrumentów dawnych W. (MACV), zespole wokalnym i współpracujących na zasadach impresaryjnych (tj. angażowanych do konkretnych przedsięwzięć artystycznych) śpiewakach-solistach i dyrygentach. Pracodawca wskazał, że

pozycjonuje to W. jako unikalną instytucję tego typu w skali światowej, ponieważ nie ma takiej placówki artystycznej, w której tego typu orkiestra grająca na instrumentach historycznych pełniłaby funkcję akompaniującego zespołu w spektaklach operowych. Pracodawca dalej argumentował, że: przedmiotowe działania uwzględniono w planie działalności merytorycznej w 2017 r., ówczesny poziom zatrudnienia był zbyt wysoki w stosunku do potrzeb pracodawcy wynikających z barokowo-klasycznego repertuaru W. i infrastruktury, którą dysponuje, stwierdzając, że skutkiem powyższych zmian jest likwidacja całej grupy zawodowej śpiewaka- solisty (wykonawcy partii solowych), w tym likwidacja stanowisk pracy zajmowanych przez tych pracowników. W pismach zawarto pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Pracodawca w okresie po reorganizacji miał zapotrzebowanie na angażowanie śpiewaków-solistów, którzy wykonywali pracę na rzecz W., ale nie w ramach etatów, lecz w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z ustalonego w tej sprawie stanu faktycznego wynikało, że pozwany pracodawca uczynił zadość wymaganiu art. 38 § 1 k.p. i od 13 kwietnia 2017 r. rozpoczął bieg termin do zajęcia stanowiska przez organizacje związkowe w kwestii wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę.

Ocecił, że bez znaczenia - wobec przebiegu spotkania w dniu 13 kwietnia 2017 r. - pozostaje to, że pracodawca wezwał sms-owo poszczególnych pracowników - działaczy związkowych na to spotkanie, wskazując, że jest to polecenie służbowe oraz to, że pracodawca nie poinformował ich w treści sms-a o celu planowanego spotkania i nie uprzedził, że przedmiotem spotkania będą sprawy związkowe. Zauważył, że niewątpliwie przed przybyciem na spotkanie działacze związkowi mogli pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że wezwanie to dotyczy świadczenia pracy, a nie kwestii związkowych. Niemniej, stawiając się na to spotkanie, uczestnicząc w nim oraz dowiadując się o celu spotkania i treści dokumentów przygotowanych do wręczenia, uzyskali wiedzę i zarazem możliwość odbioru dokumentów w przedmiocie zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę wobec części pracowników W., w tym J. G., A. R. i K. K. podczas spotkania w dniu 13 kwietnia 2017 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, związki zawodowe nie wykazały woli realizacji swoich uprawnień, wynikających z art. 38 § 2 k.p., błędnie uznając, że nieodebranie pism pracodawcy dotyczących zamiaru rozwiązania z pracownikami umów o pracę, będzie skutkować uznaniem, że pracodawca uchybił przepisom dotyczącym wypowiedzania umów o pracę.

Sąd Okręgowy podzielił także ocenę Sądu Rejonowego, że pozwany pracodawca, dążąc do przeprowadzenia konsultacji związkowych, nie naruszył żadnych reguł odnoszących się do uzgodnionego ze związkami zawodowymi i praktykowanego sposobu doręczania sobie pism, gdyż jak wynikało z materiału dowodowego, niezakwestionowanego skutecznie w apelacji, osobisty odbiór pism pracodawcy przez przedstawicieli związków zawodowych był przyjętą praktyką i jeszcze w kwietniu 2017 r. przedstawiciele ci odbierali w sekretariacie W. inne pisma.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że co do zasady sąd pracy nie ocenia działań pracodawcy, które prowadzą do redukcji zatrudnienia, pod kątem gospodarności czy racjonalności, a jedynie, czy faktycznie doszło do zmian organizacyjnych powodujących taką redukcję zatrudnienia i czy nie były one pozorne. Ocena, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowisk pracy, niezależnie od statusu pracodawcy, zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Kontroli sądowej nie podlega merytoryczna trafność dokonanych przez pracodawcę zmian, czyli racjonalności decyzji co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, ale prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian oraz to, czy między wskazywaną przyczyną a rozwiązaniem stosunku pracy zachodził związek przyczynowy w sytuacji, gdy pracownik twierdzi i wykazuje, że wskazana przyczyna była pozorna.

Dalej Sąd Okręgowy wywiódł, że rzeczywiście doszło do likwidacji stanowisk pracy w ramach określonych grup zawodowych. Przy czym w wypadku śpiewaków-solistów (wykonawców partii solowych) doszło do całkowitej faktycznej likwidacji tejże grupy. Nie sprzeciwia się temu okoliczność, że pozwana korzysta, w razie

potrzeby, z usług artystów -solistów w ramach umów cywilnoprawnych zawieranych *ad hoc*.

Sąd Okręgowy podkreślił, że grupa zawodowa śpiewaków-solistów (wykonawców partii solowych) była odrębną od śpiewaków Zespołu Wokalnego (chóru) grupą zawodową. Powodowie nie należeli do Zespołu Wokalnego i nie śpiewali w chórze. To, czy ich kompetencje pozwalałyby im co do zasady wykonywać obowiązki w chórze, nie miało znaczenia dla kwestii związanej z wymaganiem zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje bowiem wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i wtedy konieczne jest dokonanie wyboru pracownika lub pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Sąd Okręgowy zauważył, że w tezie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. jedynie wtedy, gdy zakład pracy nie dysponuje innym stanowiskiem odpowiednim do kwalifikacji pracownika, chodzi o poszukiwanie wolnego stanowiska a nie stanowiska już obsadzonego przez pracownika, którego trzeba byłoby zwolnić. W Zespole Wokalnym zatrudnieni byli inni pracownicy (nie było wolnego stanowiska pracy).

W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie powodom umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p. *a contrario*).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powodowie zarzucili:

1. naruszenie przepisów postępowania:

a. art. 365 § 1 k.p.c., „przez nieuwzględnienie przez Sąd Apelacyjny rzeczony normy, w sytuacji jaka występowała w sprawie niniejszej w korelacji ze sprawą rozpoznaną przez Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie pod sygn. akt VIII P 433/17, jak też Sąd II instancji tj. Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznający sprawę pod sygn. akt XIV Pa 189/20 oraz ostatecznie przez Sąd Najwyższy w sprawie II PSK 283/21, który w tamtej sprawie odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania”;

b. art. 385 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 235² § 1 k.p.c., przez nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji zarzutu co do pominięcia przez Sąd pierwszej instancji licznych dowodów zawnioskowanych przez stronę powodową,

pomimo ich dużego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i oddalenie apelacji, co doprowadziło do sytuacji, że Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę całości zaoferowanego materiału dowodowego i oparł się wyłącznie na jego części - co miało istotny wpływ na wynik sprawy; w tym zakresie Sąd drugiej instancji nie uwzględnił zarzutów odnoszących się do oddalenia wniosków dowodowych przez Sąd pierwszej instancji, jak też, pomimo wniosku stron powodowych, Sąd drugiej instancji nie przeprowadził rzeczonych dowodów, a tym samym nie uwzględnił w ramach postępowania apelacyjnego:

- wniosku dotyczącego zwrócenia się do Komisji Zakładowej nr [...] NSZZ S. oraz do Związku Zawodowego Pracowników W. — działających u pozwanego do wskazania, czy powodowie są reprezentowani przez ten związek na podstawie art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w tym pomięte zostało przeprowadzenie tego dowodu w zakresie dającym podstawę do stwierdzenia, czy powodowie w kwietniu i maju 2017 roku byli członkami wyżej wymienionego związku;

- wniosku dotyczącego zobowiązania pozwanej do złożenia informacji o sytuacji finansowej pozwanej, w szczególności kosztów jej działalności, w tym związanej z wynagrodzeniami pracowników poszczególnych grup zawodowych i jednostek organizacyjnych, stanu zadłużenia pozwanego ze wskazaniem rodzajów długów, a także przychodów, w tym dotacji i innych środków;

- wniosku dotyczącego dołączenia do akt niniejszej sprawy, akt sprawy VIII P 433/17 (sprawa rozpoznana również przez Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) i dopuszczenia dowodu z materiału zgromadzonego w tych aktach, w tym dowodu z protokołu oraz zapisu przebiegu rozprawy z dnia 22 lutego 2018 r. (w zakresie zeznań świadka Pani A. Z., znacznik od 00:44:20 do 01:35:10); z dnia 21 czerwca 2018r. (w zakresie zeznań świadka Pani Z. K., znacznik od 00:40:14 do 01:20:54) - dla wykazania faktu rzeczywistych uzgodnień związanych z praktyką doręczania dokumentów organizacjom związkowym przez pozwaną w trakcie procedury zwolnień grupowych, jak też w celu wykazania braku rozbieżności w zeznaniach świadka Pani M. P. składanych w sprawie niniejszej;

- wniosku o złożenie przez stronę pozwaną informacji co do kwestii, w ilu spektaklach osoby wymienione przez powódkę w zeznaniach z dnia 20 sierpnia

2020 r. brały udział w okresie po reorganizacji do chwili obecnej, jakie to były spektakle, jakie umowy łączyły te osoby z pozwaną i czy osoba wskazana przez powódkę jako osoba zatrudniona w chórze, która ostatecznie zaczęła wykonywać partie solowe, wykonywała te partie solowe, w jakich spektaklach, licząc od reorganizacji, celem wykazania faktu zapotrzebowania pracodawcy na wykonywanie pracy solistów i wykazania faktu, że osoby po reorganizacji wykonywały partie solowe.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., art. 38 § 1 k.p., art. 2 ust. 1 i 2, art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na niesłusznym uznaniu, że pracodawca prawidłowo zrealizował konsultacje z organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy i prawidłowo zawiadomił organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia pracownikom umów o pracę, podczas gdy w rzeczywistości pracodawca nie spełnił ciążącego na nim obowiązku - co do prawidłowego zrealizowania tej czynności, jak też w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji przyjął (za Sądem pierwszej instancji), że pozwany jest zwolniony z obowiązku wskazania kryteriów doboru do zwolnienia powodów, podczas gdy w tym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanych przez powodów stanowisk, w sytuacji w której zakład pracy nie miał żadnych zastrzeżeń do pracowników, mogło być uzasadnione dopiero wtedy, gdy zakład pracy nie dysponowałby w ogóle innym stanowiskiem odpowiednim do kwalifikacji pracowników lub gdy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanej pracy — a skoro pozwany dysponował innymi stanowiskami (w ramach Zespołu Wokalnego), które mogli objąć powodowie — to bezsprzecznie pracodawca winien był zastosować kryteria doboru — a czego w tym przypadku nie uczynił.

Skarżący wniesli o „zmianę wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie o przywróceniu powódki Pani J. G., powódki Pani A. R. oraz powoda Pana K. K. do pracy na poprzednich warunkach pracy”; ewentualnie o wydanie wyroku kasatoryjnego-uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do Sądowi drugiej instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach

postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego wywołanych postępowaniem kasacyjnym.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powodów na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności oceny wymaga zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie związania prawomocnym wyrokiem wydanym w przez Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie w sprawie VIII P 433/17, który uprawomocnił się na skutek oddalenia apelacji W. przez Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie XIV Pa 189/20, a Sąd Najwyższy w sprawie II PSKP 283/21 odmówił przyjęcia skarg kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego. Skarżący twierdzi, że w tej sprawie (z powództwa A. B. przeciwko W. w W.) uznano, że konsultacja nie była prawidłowa, a zdarzenie stanowiące podstawę do takiej oceny to spotkanie w dniu 13 kwietnia 2017 r. z przedstawicielami działających w W. organizacji związkowych, na którym podjęto próba przekazania im dokumentów zawierających oświadczenia pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia powodom umów o pracę (oceniane także w niniejszej sprawie). Jak z tego wynika, zdaniem skarżących, Sąd w niniejszej sprawie był związany oceną prawną wyrażoną w wyżej wskazanym wyroku.

Stanowisko to nie jest trafne. Dokonując abstrakcyjnej wykładni art. 365 k.p.c., należy zauważyć, że podsumowanie dotychczasowego orzecznictwa na tle tego przepisu nastąpiło w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2019 r., III CZP 27/19 (OSNC 2020 nr 6, poz. 48), stanowiącej że wykładnia umowy, na podstawie której powód dochodził wynagrodzenia za świadczenie usług, nie jest objęta mocą wiążącą wyroku (art. 365 § 1 k.p.c.) w sprawie o inną część przewidzianego tą umową wynagrodzenia za świadczenie usług. Po omówieniu pełnego zakresu dotychczasowego orzecznictwa w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podsumował, że w kontekście art. 178 ust. 1 Konstytucji RP oraz zasady bezpośredniości i swobodnej oceny dowodów nie sposób jest odmówić sądowi, gdy przytoczy za tym poważne argumenty, uprawnienia do innej oceny

przeprowadzonych w sprawie dowodów, mogącej prowadzić do innych ustaleń o faktach, a w konsekwencji i innej oceny kwestii, która waży na wyniku postępowania, od oceny, którą przyjął inny sąd w odrębnie rozpoznawanej sprawie, zwłaszcza że art. 365 § 1 k.p.c. dotyczy *verba legis* związania orzeczeniem, nie zaś ustaleniami faktycznymi.

Niezależnie od tego, należy zauważyć, że w sprawie z powództwa A. B. przeciwko W. w W. (VIII P 433/17) ustalono, że powódka była członkinią Związku Zawodowego P. a jego przedstawicielka w dniu 13 kwietnia 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie wskazała swojego zastępcy, co oznacza, że w spotkaniu nie uczestniczył żaden przedstawiciel tego Związku oraz że nie doszło do skutecznego (pisemnego) zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę w innej dacie.

W niniejszej sprawie konsultacja (art. 38 § 1 k.p.) nie dotyczyła Związku Zawodowego P., ale Związku Zawodowego NSZZ S. i Związku Zawodowego Pracowników W., którego przedstawiciele byli obecni na spotkaniu w dniu 17 kwietnia 2017 r., ale odmówili przyjęcia pism informujących o zamiarze wypowiedzenia powodom umów o pracę. Jak więc łatwo dostrzec, w obu sprawach okoliczności faktyczne podlegające ocenie nie były tożsame.

Z kolei Sąd Najwyższy w sprawie II PSK 283/21 nie wypowiadał się co do prawidłowości oceny prawnej tych okoliczności w kontekście art. 38 § 1 k.p., a jedynie stwierdził, że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej oparte jest na faktach, których Sąd drugiej instancji nie ustalił: że przedstawiciele dwóch pozostałych związków zawodowych (obecni na spotkaniu 13 kwietnia 2017 r.) byli uprawnieni i zobowiązani do odbioru korespondencji w imieniu Związku Zawodowego W.; że pozostawiono zawiadomienia w siedzibie Związku Zawodowego W. oraz poinformowano o tym ten Związek; że przesłano zawiadomienia mailem do każdego ze związków zawodowych, w tym Związku Zawodowego P., oraz ich pełnomocników, i dlatego uznał, że nie zachodzi przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Ocena dalszych zarzutów naruszenia przepisów postępowania uzależniona jest od oceny przedstawionych w skardze uchybień przepisom prawa materialnego.

Według skarżących, naruszenie prawa materialnego miałoby polegać na błędnym przyjęciu, że:

1. strona pozwana prawidłowo przeprowadziła konsultacje ze związkami zawodowymi (naruszenie art. 38 § 1 k.p. i art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,);

2. nie było potrzeby wskazania w pismach wypowiedających umowy o pracę kryteriów doboru pracowników (powodów) do zwolnienia (naruszenie art. 30 § 4 k.p.) – co razem miało świadczyć, że wypowiedzenia powodom umów o pracę naruszały przepisy prawa i były nieuzasadnione (naruszenie art. 45 § 1 k.p.).

Pozostałe podstawy materialnoprawne nie zostały uzasadnione przez skarżących.

Niezależnie od tego Sąd nie naruszył art. 30 § 3 k.p. („Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie”) i art. 30 § 5 k.p. („W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy), skoro z wiążącej Sad Najwyższy podstawy faktycznej wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że powodom wręczono pisemne wypowiedzenia zawierające pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy – czego skarżący nie kwestionują. Natomiast przepisy art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dotyczą przede wszystkim konsultacji ze związkami zawodowymi opisanych w tej ustawie, a nigdy nie było kwestionowane dochowanie przez pozwaną procedury przeprowadzania zwolnień grupowych według wymagań z art. 2 ust. 4-7, art. 3 i art. 4 tej ustawy.

Zarzut naruszenia art. 38 § 1 k.p. i art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest bezzasadny.

Zgodnie z art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego

treścią. W zakresie składania (skuteczności) oświadczeń woli ustawodawca przyjął teorię doręczenia (por. M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). O złożeniu oświadczenia woli decyduje zatem chwila jego dojścia do wiadomości adresata, a nie chwila wyrażenia na zewnątrz przejawu woli (teoria oświadczenia), wysłania oświadczenia woli (teoria wysłania) lub zapoznania się z nim (teoria zapoznania się). Dlatego domniemywa się, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia woli, gdy doszło ono do niego w taki sposób, że powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie (a taką formę w myśl art. 38 § 1 k.p. musi wszak mieć informacja o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę) chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196; z dnia 10 października 2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645). Tak samo ocenić należy oświadczenie pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę składane związkowi zawodowemu w ramach konsultacji z art. 38 § 1 k.p. Możliwości zapoznania się przez adresata z treścią oświadczenia woli nie można utożsamiać z faktycznym zapoznaniem się z tą treścią. Wystarczy, że adresat miał możliwość zapoznać się z treścią oświadczenia, co oznacza, że rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli zależy od tego adresata (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, oraz z dnia 22 marca 2017 r., III CSK 148/16, LEX nr 2352146).

Reprezentanci związków zawodowych mieli możliwość zapoznania się z pismami pracodawcy informującymi o zamiarze wypowiedzenia powodom umów o pracę podczas spotkania w dniu 17 kwietnia 2017 r., ale z niej nie skorzystali, odmawiając przyjęcia stosownych dokumentów. Zgodnie zatem z teorią doręczenia, pisma te zostały skutecznie doręczone przedstawicielom związków zawodowych. Oceny tej nie zmienia to, że nie znali oni celu spotkania i byli przeświadczeni, że otrzymali polecenie służbowe do stawienia się na nie jako pracownicy. Okoliczności te nie odebrały im bowiem atrybutów przedstawicieli organizacji związkowych, a z art. 38 § 1 k.p. nie wynika, aby stawiał on jakieś dodatkowe warunki w zakresie sposobu doręczenia zawiadomienia.

Nie jest też uzasadniony zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zakresie bezzasadności wypowiedzeń powodom umów o pracę (niezbadanie przez Sąd racjonalności i zasadności dokonywanej reorganizacji) i w zakresie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę przez niewskazanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (naruszenie art. 30 § 4 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 z. 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny

zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że sąd pracy może ustalić i oceniać, czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista, a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista czy też pozorna (por. np. teza IX i XIV uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85; uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1985 nr 8-9, str. 86; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61; z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570).

Zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy (np. zmniejszenie liczby pracowników – wyrok z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116), 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.

Natomiast, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy, pracodawca ma obowiązek porównania jego przymiotów z innymi pracownikami i podania w wypowiedzeniu przyjętych kryteriów. Pracodawca w omawianej sytuacji ma obowiązek wyjaśnić, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Tym samym zostaje wprowadzony mechanizm zapobiegający nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu wypowiedzeń z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572) wyjaśniono, że w celu ustalenia tożsamości danych stanowisk pracy istotne jest nie tylko ich formalne wyodrębnienie

w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), ale przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzaj pracy, zgodnie z interpretacją art. 29 § 1 pkt 1 k.p., może być zaś określony w różny sposób. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzeń oraz stosowania kryteriów doboru do zwolnienia istotne jest zatem rozróżnienie między likwidacją jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracy a likwidacją jedyne lub wszystkich stanowisk danego rodzaju.

Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576; z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553; z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13 - przywołany wyżej).

Sąd Najwyższy uznaje także, że za dopuszczalne i niczym nieograniczone prawo pracodawcy do podjęcia decyzji o tym, że czynności (zadania) wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzone innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 268; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; z dnia 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, LEX nr 1418806; z dnia 20 czerwca 2018 r., I PK 48/17, LEX nr 2508183; z dnia 13 maja 2021 r., III PSKP 18/21, OSNP 2022 nr 4, poz. 34).

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że:

1) grupa śpiewaków-solistów była odrębna od grupy śpiewaków-chórzystów z uwagi na zakres powierzonych im obowiązków, co oznacza, że likwidacja wszystkich stanowisk w tej grupie zawodowej (śpiewaków-solistów) zwalniała pracodawcę od obowiązku wskazania w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia;

2) dlatego kwestia, czy kompetencje powodów pozwalałyby im co do zasady wykonywać obowiązki w chórze nie miało znaczenia z punktu widzenia konieczności (bądź nie) porównania pracowników i zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia;

3) pracodawca nie miał obowiązku zaproponowania powodom dalszego zatrudnienia w Zespole Wokalnym, nawet gdyby mieli oni do tego odpowiednie kwalifikacje, w szczególności, że wiązałoby się to ze zwolnieniem zatrudnionych w tym Zespole pracowników;

4) Sąd nie był uprawniony do kontroli zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonanego przez pozwaną.

W związku z powyższym nie mają usprawiedliwionej podstawy zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.

Jeśli chodzi o zarzuty naruszenia 385 k.p.c., 382 k.p.c., 227 k.p.c., 235² § 1 k.p.c. przez pominięcie wskazanych wniosków dowodowych, to również i one nie są uzasadnione.

Część z tych wniosków zmierzała do udowodnienia faktów, które Sąd uznał za udowodnione zgodnie z twierdzeniami powodów. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że:

1. powódka J. G. była członkiem Związku Zawodowego NSZZ S. a powodowie A. R. i K. K. byli objęci ochroną Związku Zawodowego W., co powodowało obowiązek konsultacji związkowej, o którym mowa w art. 38 § 1 k.p. – nie było zatem potrzeby uzupełniania postępowania o dowody z dokumentów, które miałyby tę okoliczność potwierdzić;

2. pracodawca w okresie po reorganizacji miał zapotrzebowanie na angażowanie śpiewaków-solistów, którzy, po reorganizacji z 2017 r., wykonywali pracę na rzecz W. (ale nie w ramach etatów, lecz w oparciu o umowy cywilnoprawne) – jest to zgodne z twierdzeniem powodów o zapotrzebowaniu pracodawcy po reorganizacji na pracę solistów i wykonywaniu przez nich partii solowych.

Natomiast wnioski dowodowe dla wykazania rzeczywistych uzgodnień związanych z praktyką doręczania dokumentów organizacjom związkowym przez pozwaną w trakcie procedury zwolnień grupowych dotyczą okoliczności niemających znaczenia dla wyniku sprawy – wobec zaakceptowania przez Sąd Najwyższy stanowiska, że związki zawodowe (NSZZ S. i Związek Zawodowy Pracowników W.)

zostały skutecznie zawiadomione o zamiarze wypowiedzenia powodom umów o pracę w dniu 13 kwietnia 2017 r.

Podobnie rzecz się ma z wnioskiem dotyczącym zobowiązania pozwanej do złożenia informacji o jej sytuacji finansowej, w szczególności kosztów działalności, w tym związanej z wynagrodzeniami pracowników poszczególnych grup zawodowych i jednostek organizacyjnych, stanu zadłużenia pozwanej ze wskazaniem rodzajów długów, a także przychodów, w tym dotacji i innych środków. Należy zauważyć, że skarżący nie wyjaśnili, jaki fakt miałby omawiany dowód potwierdzać. Tymczasem art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga, aby naruszenie przepisów postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy. Konieczne jest zatem wykazanie nie tylko, że sąd drugiej instancji pominął twierdzenia i dowody, lecz także, że gdyby ich nie pominął, wynik sprawy byłby inny (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 maja 2018 r., II PK 85/17, LEX nr 2566496; z dnia 24 kwietnia 2018 r., V CSK 425/17, LEX nr 2500433; z dnia 14 lipca 2017 r., II CNP 66/16, LEX nr 2418078; z dnia 11 maja 2017 r., II CSK 514/16, LEX nr 2333029; z dnia 5 kwietnia 2017 r., II CSK 554/16, LEX nr 2312470; z dnia 17 czerwca 2016 r., IV CSK 669/15, LEX nr 2147286; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015; z dnia 4 marca 2010 r., I PK 186/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 224; z dnia 3 lutego 2010 r., I PK 143/09, LEX nr 583743; z dnia 25 stycznia 2010 r., I UK 215/09, LEX nr 577815; z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 230/09, LEX nr 577818; z dnia 19 sierpnia 2009 r., III UK 14/09, OSNP 2011 nr 7-8, poz. 108). Dlatego bez wyjaśnienia, jakiej okoliczności faktycznej istotnej dla zastosowania prawa materialnego miałby dotyczyć pominięty dowód, nie jest możliwe stwierdzenie, że w istocie uchybienie to kształtowało lub współkształtowało wynik sprawy.

Domyśleć się jedynie można, że za pomocą wskazanych we wniosku środków dowodowych skarżący zamierzali zakwestionować zasadność, celowość i racjonalność decyzji pozwanej o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, co jak wyjaśniono wcześniej, uchyla się spod kontroli sądu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22

października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

[

SOP]

(r.g.)