



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko Urzędowi m. W. w W.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 12 czerwca 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 1 marca 2022 r., sygn. akt XIII Pa173/20,

1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1) i przywraca powoda K. B. do pracy w Urzędzie Miasta W. w W. na poprzednie warunki pracy tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r.

2. zasądza od Urzędu Miasta W. w W. na rzecz K. B. 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 1 marca 2022 r. Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie z powództwa K. B. przeciwko Urzędowi m. W. w W. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, odszkodowanie na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie z 3 września 2020 r. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18.974,40 zł tytułem odszkodowania (pkt 1), w pozostałym zakresie apelację oddalił (pkt 2).

Wcześniej wyrokiem z 3 września 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie: przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r. (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 18.974,40 zł (pkt II); oddalił powództwo o odszkodowanie w pozostałej części (pkt III); oddalił wniosek powoda o nałożenie na pozwanego obowiązku zatrudnienia powoda na warunkach pracy obowiązujących przed 1 marca 2019 r. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (pkt IV); zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu w obydwu połączonych sprawach, kwotę 6.643 złote (pkt V); wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.324,80 zł (pkt VI).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych.

K. B. był zatrudniony w Urzędzie od 1 lutego 2002 roku, początkowo na podstawie terminowych umów o pracę, a od 1 września 2002 roku - na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wykonywał kolejno pracę na stanowiskach: referenta w Biurze Rozwoju i Promocji, referenta w Wydziale Komunikacji, podinspektora w Wydziale Komunikacji, podinspektora w Wydziale Obsługi Mieszkańców dla Dzielnicy [...], inspektora w Biurze Nadzoru Właścicielskiego (dalej: „BNW”), od 20 marca 2006 roku głównego specjalisty w BNM (kolejno w Wydziale Nadzoru i Przekształceń Własnościowych, w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw) i ostatnio głównego specjalisty ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych (w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw IV).

Podlegał bezpośrednio naczelnikowi wydziału. Do zakresu jego obowiązków na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in.: nadzór nad spotkaniami z udziałem m. W., wykonywanie czynności związanych ze zbywaniem udziałów lub akcji m. W. w spółkach oraz nadzór nad realizacją umów sprzedaży udziałów lub akcji, przygotowywanie wniosków na Zespół Koordynujący w zakresie działania Wydziału Biura, przygotowywanie projektów uchwał Rady m. W. i zarządzeń Prezydenta m. W. wraz z uzasadnieniem w zakresie działania Wydziału oraz konsultowanie ich z innymi komórkami organizacyjnymi Urzędu, realizacja procesów przekształceń własnościowych przedsiębiorstw komunalnych, konsultowanie projektów uchwał Rady m. W. i zarządzeń Prezydenta m. W., przygotowywanie odpowiedzi na interpelacje radnych, przygotowywanie informacji dotyczących spraw objętych właściwością wydziału i inne obowiązki oraz zadania powierzone przez przełożonego, wynikające ze specyfiki pracy.

W związku z powołaniem K. B. w dniu 6 września 2016 r. do pełnienia funkcji członka zarządu (prezesa) M. Sp. z o.o. z siedzibą w W. (dalej: M.), będącego jednoosobową spółką m. W., od 7 września 2016 roku Urząd udzielił mu urlopu bezpłatnego na okres pełnienia funkcji w zarządzie M., zastrzegając możliwość wcześniejszego odwołania z urlopu bezpłatnego (powołując się na art. 174 k.p.). W związku z powołaniem zawarta została również umowa o pracę K. B. z M.

Uchwałą z 16 grudnia 2016 roku K. B. został odwołany z funkcji prezesa zarządu M.

W piśmie z 15 listopada 2017 roku Urząd poinformował K. B., że z dniem 16 grudnia 2016 roku zakończył się jego urlop bezpłatny i zwrócił się o udzielenie wyjaśnień co do nieobecności w pracy począwszy od 17 grudnia 2016 roku. W odpowiedzi z 4 grudnia 2017 roku K. B. podał, że nie została rozwiązana jego umowa o pracę z M. i zadeklarował niezwłoczny powrót na dotychczas zajmowane stanowisko w BNW po rozwiązaniu umowy o pracę z M..

W dniu 3 września 2018 roku M. wypowiedziało K. B. umowę o pracę ze skutkiem na 31 października 2018 roku.

W piśmie z 4 września 2018 roku Urząd wezwał K. B. do stawienia się do pracy w BNW w dniu 2 listopada 2018 roku, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z M.. W dniu 21 września 2018 roku odbyło się spotkanie z udziałem K. B. z

ówczesnym p.o. Dyrektora BNW M. G. oraz Zastępcy Dyrektora BNW A. W.. K. B. na tym spotkaniu wyrażał zainteresowanie pracą w BNW na stanowisku naczelnika wydziału.

W wiadomości mailowej z 26 października 2018 roku K. B. poinformował, że zakończyła się jego współpraca z M. i zadeklarował chęć powrotu z udzielonego urlopu bezpłatnego na dotychczasowe stanowisko w BNW.

W sierpniu 2018 roku miały miejsce zmiany organizacyjne w BNW, w wyniku których w schemacie organizacyjnym BNW znajdowały się: Biuro (Dyrektor), Zastępca Dyrektora i 4 wydziały (Spółek i Przedsiębiorstw I, Spółek i Przedsiębiorstw III, Spółek i Przedsiębiorstw IV i Wydział Organizacji i Wsparcia). Zlikwidowane zostało jedno stanowisko Zastępcy Dyrektora i zespół składający się z kierownika i trzech pracowników. Zakres zadań głównych specjalistów w poszczególnych wydziałach jest podobny.

W październiku 2018 roku przeprowadzono nabór na stanowisko podinspektora ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III BNW. Zakres obowiązków na tym stanowisku pracy w większości pokrywał się z zakresem obowiązków K. B. jako głównego specjalisty.

Po powrocie K. B. z urlopu bezpłatnego, w dniu 5 listopada 2018 roku zostało mu wręczone pismo, w którym pracodawca, powołując się na uzasadnione potrzeby pracodawcy, w okresie od 5 listopada 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku oddelegował go do wykonywania zadań głównego specjalisty ds. koordynacji działań wewnątrz Urzędu w Biurze Organizacji Urzędu (BOU), w Wydziale Organizacji Pracy Urzędu, do obowiązków którego należało: gromadzenie i analiza danych dotyczących komórek Urzędu na potrzeby opracowania jednolitych standardów realizacji zadań w Urzędzie, dokonywanie analiz, przygotowywanie koncepcji i rozwiązań w zakresie organizacji pracy Urzędu, tworzenie i aktualizacja dobrych praktyk dla komórek organizacyjnych Urzędu, podejmowanie działań i inicjatyw w celu zwiększenia efektywności funkcjonowania Urzędu, podejmowanie działań służących udoskonalaniu współpracy podstawowych komórek organizacyjnych Urzędu, opracowywanie celów długookresowych i krótkookresowych w zakresie funkcjonowania Urzędu i realizacji zadań oraz monitorowanie ich realizacji,

współpraca z Biurami w sprawie opracowywania kart informacyjnych, publikacja na stronie [...] kart informacyjnych i ich zmian, inne obowiązki oraz zadania powierzone przez przełożonego, nieujęte w powyższym zakresie, a wynikające ze specyfiki pracy.

W dniu 30 listopada 2018 roku reprezentant Urzędu oświadczył na piśmie K. B., że wypowiada mu dotychczasowe warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 28 lutego 2019 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: zmiany organizacyjne w BNW, wprowadzone Zarządzeniem nr 1279/2018 Prezydenta m. W. w sprawie nadania wewnętrznego regulaminu organizacyjnego Biura Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W., które są konsekwencją zmniejszania się liczby podmiotów nadzorowanych przez Biuro, co skutkowało zmniejszeniem ilości wewnętrznych komórek organizacyjnych Biura. Wskazano, że zadania K. B. zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników w Biurze. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 marca 2019 roku zaproponowano nowe warunki umowy o pracę, tj. stanowisko głównego specjalisty w BOU, zaznaczając przy tym, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. W piśmie zawarte było pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W dniu 18 grudnia 2018 roku K. B. doręczono kolejne pismo (datowane na 17 grudnia 2018 roku), informujące, że od 1 stycznia 2019 roku do 28 lutego 2019 roku powierza się mu wykonywanie zadań głównego specjalisty w BOU.

W tym okresie praca K. B. opierała się przede wszystkim na przekazywaniu mu do realizacji zadań doraźnych, związanych głównie z kartami informacyjnymi. Po okresie wypowiedzenia zmieniającego K. B. w BOU wykonywał głównie zadania związane z kartami informacyjnymi i archiwizacją.

Na mocy zarządzenia Prezydenta m. W. nr [...] z 11 kwietnia 2019 roku przeniesiono zadania wykonywane w BOU do Biura Administracji i Spraw Obywatelskich (dalej: BAiSO). Zmiana regulaminu organizacyjnego zainicjowana przedmiotowym zarządzeniem dotyczyła ponad 100 osób, stąd proces przenoszenia pracowników między poszczególnymi komórkami realizowany był etapami w okresie od maja do czerwca 2019 roku. W Wydziale Organizacji Pracy pracowało wówczas 9 osób, z których jedną był K. B.. Spośród pracowników tego Wydziału wnioskowano do przeniesienia K. B., I. S. i J. W.. Ostatecznie wskazano do przeniesienia K. B. i I.

S.. K. B. nie był informowany o tym, jakie kryteria legły u podstaw wytypowania go do przenosin.

Wobec braku zgody K. B. na przenosiny do BAiSO w trybie porozumienia stron, reprezentant Urzędu w dniu 2 lipca 2019 roku złożył mu w formie pisemnej oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia warunków zatrudnienia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 października 2019 roku, z propozycją po upływie okresu wypowiedzenia następujących warunków: stanowisko głównego specjalisty w BAiSO z wynagrodzeniem w wysokości 5.360 złotych brutto. W piśmie zawarte było pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

We wrześniu 2019 roku przeprowadzono nabór na stanowisko głównego specjalisty ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III BNW.

Na dzień 31 grudnia 2017 roku w BNW zatrudnione były 32 osoby, zaś liczba nieobsadzonych etatów wynosiła 7. Na dzień 31 grudnia 2018 roku w BNW zatrudnionych było 29 osób, zaś liczba nieobsadzonych etatów wynosiła 6. Na dzień 31 grudnia 2019 roku w BNW zatrudnionych było 28 osób, zaś liczba nieobsadzonych etatów wynosiła 7.

Średnie miesięczne wynagrodzenie K. B., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.324,80 zł brutto.

Sąd Rejonowy mając na względzie ustalony stan faktyczny uwzględnił powództwa. Wskazał, że podstawą materialnoprawną roszczeń powoda jest art. 45 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji wskazał jednocześnie, że w zakresie żądania powoda przywrócenia do pracy, w pierwszej kolejności należy mieć na względzie art. 174 k.p., który dotyczy warunków udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego. Wskazał, że powód korzystał z takiego urlopu, kiedy w dniu 4 września 2018 r. pozwany wezwał go do stawienia się w pracy w BNW w dniu 2 listopada 2018 r., w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z M., do czego powód się zastosował.

Następnie Sąd wskazał, że nie ma racji pozwany powołując się na treść art. 74 k.p., zgodnie z którym pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio

zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Powyższy przepis nie ma zastosowania, bowiem stosunek pracy, ze względu na który powód korzystał z urlopu bezpłatnego w pozwanym Urzędzie nie był stosunkiem pracy z wyboru. Jak wskazano powód świadczył pracę w M. na podstawie umowy o pracę, a do pełnienia funkcji został powołany uchwałą Rady Nadzorczej M.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przyjąć należało, iż pracownik powracający z urlopu bezpłatnego powinien być skierowany do pracy na dotychczasowym stanowisku, zaś skierowanie do pracy na innym stanowisku wymaga porozumienia zmieniającego lub uzasadnionego wypowiedzenia zmieniającego. Pozwany nie udowodnił, aby wskazane w pisemnym wypowiedzeniu zmieniającym z 30 listopada 2018 r. zmiany organizacyjne, które w ogólności nie budzą wątpliwości co do ich zaistnienia, pociągnęły jednak za sobą konieczność przeniesienia powoda do innej komórki organizacyjnej, tym bardziej, że strona przeciwna wykazała, iż w tamtym okresie istniała stosunkowo duża liczba nieobsadzonych etatów w BNW, a ponadto, że pozwany w ostatnim kwartale 2018 roku, a następnie w 2019 roku rekrutował pracowników na stanowiska: podinspektora ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w BNW (którego zakres obowiązków w większości pokrywał się z zakresem obowiązków K. B. jako głównego specjalisty) oraz głównego specjalisty ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w BNW.

Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktu I i V.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie co do zasady, jednak na skutek jej wniesienia i ustalenia przez Sąd odwoławczy niecelowości przywrócenia powoda do pracy w Urzędzie Miasta W. na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r., Sąd Okręgowy zmienił punkt I zaskarżonego wyroku i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18.974,40 zł tytułem odszkodowania.

W pierwszej kolejności zaznaczył, że przedmiotem badania przez Sąd odwoławczy było wypowiedzenie zmieniające z 30 listopada 2018 r., na mocy

którego wypowiedziano powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 8 sierpnia 2002 r. na czas nieokreślony w części dotyczącej stanowiska z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w 28 lutego 2019 r.

Zarzuty apelującego koncentrowały się wokół naruszenia przez Sąd przepisów art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., przez ich nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że zmiany organizacyjne, które były podstawą złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, nie stanowiły dostatecznej przyczyny uzasadniającej przeniesienie powoda do innej komórki organizacyjnej, co w konsekwencji doprowadziło do niezasadnego uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy.

W wypowiedzeniu wskazano bowiem, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne w BNW, wprowadzone Zarządzeniem nr [...] Prezydenta m. W. w sprawie nadania wewnętrznego regulaminu organizacyjnego Biura Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W., które są konsekwencją zmniejszania się liczby podmiotów nadzorowanych przez Biuro, co skutkowało zmniejszeniem ilości wewnętrznych komórek organizacyjnych Biura. Wskazano, że zadania K. B. zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników w Biurze.

Sąd Okręgowy wskazał, że za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę

wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego trudno uznać redukcję etatu powoda za autentyczną w sytuacji, w której w czasie tej redukcji przeprowadzany jest nabór na podinspektora ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III BWN i w efekcie tego naboru zostaje zatrudniony kolejny pracownik. Z akt osobowych powoda oraz z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że na stanowisku głównego specjalisty do zakresu obowiązków powoda należało: nadzór nad spółkami z udziałem m. W., wykonywanie czynności związanych ze zbywaniem udziałów lub akcji m. W. w spółkach oraz nadzór nad realizacją umów sprzedaży udziałów lub akcji, przygotowywanie wniosków na Zespół Koordynujący w zakresie działania Wydziału Biura, przygotowywanie projektów uchwał Rady m. W. i zarządzeń Prezydenta m. W. wraz z uzasadnieniem w zakresie działania Wydziału oraz konsultowanie ich z innymi komórkami organizacyjnymi Urzędu, realizacja procesów przekształceń własnościowych przedsiębiorstw komunalnych, konsultowanie projektów uchwał Rady m. W. i zarządzeń Prezydenta m. W., przygotowywanie odpowiedzi na interpelacje radnych, przygotowywanie informacji dotyczących spraw objętych właściwością Wydziału i inne obowiązki oraz zadania powierzone przez przełożonego, wynikające ze specyfiki pracy. Z kolei w ogłoszonym naborze na podinspektora ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III BWN określono następujący zakres odpowiedzialności i charakterystykę pracy: (-) nadzór nad samorządowymi osobami prawnymi; prowadzenie spraw z zakresu ich przekształceń, restrukturyzacji, łączenia lub likwidacji, (-) monitorowanie i ocena sytuacji finansowej podmiotów; nadzór nad opracowywaniem rozwiązań i koncepcji działania samorządowych osób prawnych, (-) opracowywanie projektów aktów prawnych i dokumentów w związku z nadzorem, przekształceniami, łączeniem lub likwidacją podmiotów, (-) bieżąca współpraca z jednostkami Urzędu i instytucjami oraz podmiotami zewnętrznymi w związku z nadzorem, przekształceniami lub likwidacją, (-) przygotowywanie zestawień, analiz, podsumowań, raportów i sprawozdań oraz prowadzenie baz danych jednostek podlegających nadzorowi, (-) nadzór nad spółkami/spółdzielniami/podmiotami

leczniczymi z udziałem m. W., (-) przygotowywanie projektów uchwał Rady m. W. i zarządzeń Prezydenta m. W. wraz z uzasadnieniami w zakresie działania Wydziału oraz konsultowanie ich z innymi komórkami organizacyjnymi Urzędu, (-) konsultowanie projektów uchwał Rady m. Warszawy i zarządzeń Prezydenta m. W. z innymi komórkami organizacyjnymi Urzędu, (-) przygotowywanie odpowiedzi na interpelacje radnych Rady m. W. w zakresie działania Wydziału oraz czuwanie nad ich terminowym załatwieniem, (-) przygotowywanie informacji dotyczących spraw objętych właściwością Wydziału, (-) praca na stanowisku związana jest ze znajomością zagadnień dotyczących ww. zadań oraz m.in. następujących aktów prawnych: kodeks spółek handlowych, ustawa o przedsiębiorstwach państwowych, ustawa o samorządzie gminnym, ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji, ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Sąd Okręgowy stwierdził, że jak obrazują powyższe zakresy obowiązków, zadania powoda i nowo zatrudnionej osoby pokrywały się w zdecydowanej większości, co prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy. Pozwany wskazywał co prawda, że rekrutacja dotyczyła stanowiska o niższym zaszeregowaniu i niższym wynagrodzeniu, niemniej nie zmienia to faktu, że pozwany szukał pracownika do wykonywania obowiązków zasadniczo pokrywających się z obowiązkami powoda. Nawet jeśli przyjąć, że pozwany procedurę rekrutacyjną rozpoczął w sierpniu 2018 r., trudno przyjąć, że pozwany nie wiedział wówczas o zamiarze powoda do pracy, skoro powód wyraził wolę powrotu już w grudniu 2017 r., wskazując, że nastąpi to po rozwiązaniu umowy o pracę z M.. A zatem ogłaszając nabór na stanowisko o tożsamym (w większości) zakresie obowiązków, racjonalny pracodawca powinien był w pierwszej kolejności ustalić czy pracownik korzystający z urlopu bezpłatnego nie planuje powrotu do pracy. Tymczasem pozwany zatrudnił nową osobę, która niejako przejęła obowiązki powoda i jednocześnie dokonał wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę powołując się na zmiany organizacyjne. Tym samym faktycznie w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, że dokonane wypowiedzenie naruszało przepisy Kodeksu pracy i było nieprawidłowe.

Niemniej w ocenie Sądu odwoławczego przywrócenie powoda do pracy w Urzędzie Miasta W. na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca

2019 roku zostało dokonane bez uwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji jego możliwości i celowości.

Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Powyższa ocena przez Sąd pierwszej instancji nie została przeprowadzona. Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego przywrócenie powoda do pracy było niecelowe. Wskazał, że powód zaczął korzystać z urlopu bezpłatnego w 2016 r. Powództwo wytoczono w 2018 r., zaś wyrok w sprawie przed Sądem pierwszej instancji zapadł w 2020 r. Faktycznie u pozwanego na przestrzeni lat doszło do reorganizacji, zmniejszenia liczby podmiotów nadzorowanych przez Biuro, a także zmiany regulaminu organizacyjnego BNW, skutkującego zmianami personalnymi i reorganizacją pracy. Faktu nastąpienia tych zmian strony zasadniczo nie negowały, problem dotyczył jedynie ustalenia czy zmiany te usprawiedliwiały wypowiedzenie powodowi warunków pracy. Niemniej sam fakt przeprowadzenia reorganizacji i rozdzielenia zadań nastąpił, a zatem w ocenie Sądu Okręgowego przywrócenie powoda do pracy w jednostce, w której sukcesywnie przeprowadza się restrukturyzację, po kilku latach jest niecelowe.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 sentencji wyroku, w pozostałym zakresie, co do żądania pozwanego w zakresie oddalenia powództwa apelację oddalił.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiódł powód. Zaskarżył wyrok w części, tj. co do pkt 1 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 130² § 1 k.p.c. w zw. z art. 373 § 1 k.p.c. w zw. z art. 35 u 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (dalej u.k.s.c.), przez nieodrzućcie apelacji pozwanego, w sytuacji, gdy pozwany uiścił opłatę od apelacji jedynie w kwocie 30 zł, będąc zobowiązanym do uiszczenia opłaty stosunkowej wyliczonej od ustalonej wartości przedmiotu sporu.

Skarżący podniósł również zarzut naruszenia prawa materialnego:

1) art. 45 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż niecelowym jest przywrócenie powoda K. B. do pracy w Urzędzie m. W. na

poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed dniem 1 marca 2019 r. z uwagi na reorganizację w Biurze Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W., w sytuacji, gdy jak wynika zarówno z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, jak również Sądu Okręgowego, redukcja etatów w Biurze Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W. w listopadzie 2018 r., w związku z którą powód otrzymał od pozwanego wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska, była pozorna, albowiem w czasie tej redukcji przeprowadzany był nabór na podinspektora ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III BWN i w efekcie tego naboru został zatrudniony kolejny pracownik, którego zakres powierzonych zadań był niemal tożsamy z zakresem zadań powoda, co w konsekwencji doprowadziło do zmiany przez Sąd Okręgowy w Warszawie wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z dnia 3 września 2020 r. wydanego w sprawie pod sygn. akt VIII P 790/18 i zasądzenia od pozwanego Urzędu m. W. w W. na rzecz powoda K. B. odszkodowania w kwocie 18.974,40 zł.

2) art. 45 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i orzeczenie o odszkodowaniu z uwagi na niecelowość przywrócenia powoda do pracy, bez inicjatywy ze strony pozwanej w postaci zgłoszenia właściwie umotywowanego zarzutu i bez uprzedzenia stron o zamiarze zasądzenia odszkodowania w miejsce restytucji stosunku pracy, w sytuacji, gdy Sąd widząc podstawy do zmiany zaskarżonego orzeczenia przez zasądzenie odszkodowania na rzecz pracownika zamiast przywrócenia do pracy, winien poinformować o tym strony przed zamknięciem rozprawy.

Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej pkt 1 i orzeczenie o przywróceniu powoda K. B. do pracy w Urzędzie Miasta W. na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej pkt 1 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od strony skarżącej na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga podlega uwzględnieniu. W świetle art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw kasacyjnych, zaś z urzędu bierze pod uwagę jedynie nieważność postępowania. Granice dopuszczalnej kognicji wyznacza wobec tego strona skarżąca, która na mocy art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. powinna przedstawić podstawy kasacyjne, natomiast ramy tych podstaw wyznaczają zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. Sąd Najwyższy jest uprawniony dokonywać oceny tylko tych zarzutów, które zostały sformułowane przez skarżącego i nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów, a zwłaszcza nie może zastąpić skarżącego w wyborze przepisów, które mogły być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2019 r., IV CSK 539/17, LEX nr 2618484). Skarżący w skardze powołał się na oczywistą zasadność i zbudował ją na zarzutach prawa materialnego i procesowego. Analiza zarzutów kasacyjnych prowadzi do konkluzji, że zarzut naruszenia przepisów postępowania jest niezasadny, natomiast wobec oczywistej zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ § 1 k.p.c. orzekł co do istoty sprawy dokonując merytorycznej zmiany zaskarżonego wyroku.

W ramach podstawy materialnoprawnoprawnej skarżący na tle naruszenia art. 45 § 2 k.p. identyfikuje dwa problemy: 1) obowiązek ustalenia i wykazania braku celowości przywrócenia pracownika do pracy przez sąd w razie złożenia takiego żądania przez pracownika, 2) obowiązek informowania stron przez sąd drugiej instancji o możliwości zasądzenia roszczenia alternatywnego w miejsce przywrócenia pracownika do pracy.

Odnosząc się do pierwszej z sygnalizowanych kwestii należy zauważyć, że problem ten był wielokrotnie przedmiotem oceny Sądu Najwyższego w tym miejscu warto jednak zwrócić jeszcze raz uwagę za Postanowieniem Sądu Najwyższego z 24 października 2023 r., II PSK 113/22, że regulacja z art. 45 § 2 k.p. oparta jest na klauzulach generalnych pozwalających sądowi pracy na zasądzenie odszkodowania, jeżeli ustali, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Zastrzeżenie w art. 45 § 2 k.p., że jest to możliwe, jeżeli sąd ustali, że

uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, nie jest niczym nowym, bo stosowanie prawa każdorazowo wymaga ustaleń. Oznacza to jednak, że w stosowaniu prawa ustalenia dopełniają normę prawa materialnego. Prymat ma zatem prawo materialne. Art. 45 § 2 k.p. to regulacja prawa materialnego i procesowego (art. 477¹ k.p.c.). Pracownik na gruncie kodeksu pracy nie ma dowolnych roszczeń po rozwiązaniu umowy o pracę, roszczenia te określa ustawodawca. Innymi słowy roszczenie o przywrócenie do pracy to element prawa materialnego (ustawowego), tak samo jak odszkodowanie. Art. 45 § 2 k.p. wyraża natomiast wyjątek od zasady uwzględniania żądania przywrócenia do pracy. Jednak ten wyjątek jest szczególny, gdyż oparty jest o wskazane klauzule generalne - zwroty niedookreślone. Jeżeli w systemie prawa występują klauzule generalne, to tam prawodawca sądowi pozostawia rozstrzygnięcie. W art. 45 § 2 k.p.c. występują dwie przesłanki pozwalające orzec sądowi odmiennie od żądania pracownika. Jedną z nich jest niemożliwość przywrócenia do pracy, drugą niecelowość przywrócenia do pracy. Pierwsza z nich ma walor obiektywny i może dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jak i pracownika.

Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym podziela utrwalony w judykatach Sądu Najwyższego pogląd, że art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustali", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia, niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 października 2022 r., III PSKP 75/21, LEX nr 3521318; z 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027; z 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z 5 lipca 2016 r., III PK 143/15, LEX nr 2073926; z 17 maja 2016 r., I PK 132/15, LEX nr 2071518; z 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14, LEX nr 2023923; z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410; z 4 lutego 2015 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746; z 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 1545028; z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265; z 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14, LEX nr 1538419).

Należy pamiętać, że ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest niemożliwe lub niecelowe musi być dokonywana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydawania wyroku (dokonywania oceny). Przywrócenie do pracy ma bowiem być niemożliwe lub niecelowe, nie idzie zaś o to, że kiedyś było ono niemożliwe lub niecelowe lub też, że uwzględniając przewidywany stan, jaki może się ukształtować w przyszłości, być może będzie można je ocenić jako niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 października 2022 r., III PSKP 5/21, LEX nr 3521318).

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy niewłaściwie zastosował art. 45 § 2 k.p. zmieniając wyrok Sądu Rejonowego w pkt. I, którym to wyrokiem Sąd I Instancji przywrócił powoda do pracy w Biurze Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W. na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r. i orzekając o odszkodowaniu, uznając iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe z uwagi na fakt przeprowadzenia reorganizacji u pozwanego, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy jednocześnie stwierdził, iż redukcja etatu zajmowanego przez powoda nie była autentyczna. W ustalonym stanie faktycznym, postępowanie dowodowe nie wykazało braku celowości przywrócenia powoda do pracy a wręcz przeciwnie ustalono, że w zakładzie były wolne etaty i ogłoszono konkursy na stanowiska, których zakres obowiązków był zbieżny z obowiązkami powoda w chwili rozwiązania umowy o pracę. Nie ustalono na dzień wydania wyroku z jakiego powodu przywrócenie do pracy nie byłoby celowe.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał wprawdzie - za wyrokiem Sądu Najwyższego z 24 lutego 2016 r., III PK 69/15 (LEX nr 2012112), że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest ocenne, ale w tym znaczeniu, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki jego zastosowania. Ocena ta nie może być oczywiście dowolna i musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami. Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych

obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Jednakże Sąd Okręgowy nie wywiązał się z tego obowiązku należycie gdyż nie przeprowadził w tym zakresie postępowania dowodowego. Sąd Okręgowy swoje ustalenia, w zakresie niecelowości przywrócenia powoda do pracy w Biurze Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W. na poprzednie warunki pracy, tj. obowiązujące przed 1 marca 2019 r. oparł jedynie na twierdzeniach Stron, które nie kwestionowały, co do zasady, zmian organizacyjnych w Biurze Nadzoru Właścicielskiego. Jednakże w kontekście tych ustaleń nie może umknąć z pola widzenia okoliczność, iż w czasie ewentualnej reorganizacji jednostki organizacyjnej pozwanego, dokonał on wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska z powołaniem się na przyczynę, która w rzeczywistości nie miała miejsca. Jeszcze bowiem przed złożeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu mu dotychczasowych warunków umowy o pracę, pozwany w październiku 2018 r. przeprowadził nabór na stanowisko podinspektora ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III Biura Nadzoru Właścicielskiego, przy czym zakres obowiązków na tym stanowisku pracy w większości pokrywał się z zakresem obowiązków K. B. jako głównego specjalisty. Również już po wypowiedzeniu powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska zajmowanego w Biurze Nadzoru Właścicielskiego Urzędu m. W., we wrześniu 2019 r. przeprowadzono kolejny nabór na stanowisko głównego specjalisty ds. nadzoru właścicielskiego i przekształceń własnościowych w Wydziale Spółek i Przedsiębiorstw III Biura Nadzoru Właścicielskiego.

Powyższe ustalenia stanowią przedpole dla analizy głównego problemu, na którym zasadza się niniejsza skarga kasacyjna: niecelowości przywrócenia pracownika na poprzednio zajmowane stanowisko pracy. Sad Okręgowy uzasadnił ową niecelowość długotrwałym okresem urlopu bezpłatnego pracownika w

powiązaniu ze zmianami organizacyjnymi, które nastąpiły w tym czasie u pracodawcy. Nie znajduje usprawiedliwienia argumentacja zawarta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jakoby niecelowość przywrócenia powoda do pracy miałby uzasadniać fakt, że powód zaczął korzystać z urlopu bezpłatnego w 2016 r. a powództwo wytoczono w 2018 r. zaś wyrok w niniejszej sprawie przed Sądem pierwszej instancji zapadł w 2020 r. w sytuacji dynamicznej reorganizacji zakładu pracy. Nie został bowiem dostatecznie wykazany związek przyczynowy między faktem przebywania powoda na urlopie bezpłatnym a niecelowością jego dalszego zatrudnienia u pozwanego. Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym podkreśla, że fakt przebywania na urlopie bezpłatnym, bez przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie i powiązania go z innymi rzeczywistymi przyczynami, nie może przesądzać o niecelowości przywrócenia pracownika na poprzednio zajmowane stanowisko pracy nawet w zmienionych strukturach organizacyjnych i zasądzenia odszkodowania w trybie art. 45 § 2 k.p. W ustalonym przez sądy *meriti* stanie faktycznym można wysnuć odmienny wniosek, że reorganizacja jednostki przemawia właśnie za przywróceniem powoda do pracy.

Odnosząc się do drugiego zarzutu sformułowanego w ramach podstawy materialnoprawnej należy podkreślić, że w tej kwestii jest już ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym ukształtował się pogląd, iż o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. przed sądem drugiej instancji, każdorazowo powinny być uprzedzone strony (a w szczególności pracownik), po to by mogły przedstawić swoje stanowiska, co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zwolnionego pracownika (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 sierpnia 2020 r., II PK 1/19; LEX nr 3277301; z 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 23 listopada 2016 r., II PK 222/15, LEX nr 2183480; z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552, z 4 grudnia 2018 r., I PK 179/17, LEX nr 2586265).

Słuszny jest zatem zarzut kasacyjny, że Sąd Okręgowy niewłaściwie zastosował art. 45 § 2 k.p., nie informując stron o możliwości zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez orzeczenie o odszkodowaniu na rzecz powoda, w miejsce orzeczenia o przywróceniu do pracy. Nie ulega wątpliwości, iż zmiana zaskarżonego orzeczenia mogła stanowić zaskoczenie zarówno dla powoda jak i pozwanego, który

zarówno w zarzutach jak i we wnioskach apelacji nie odnosił się do niecelowości przywracania powoda do pracy, wnosząc o oddalenie powództwa w całości. Pozwany, co prawda na rozprawie apelacyjnej podniósł kwestię niecelowości przywracania powoda do pracy, powołując się w tym zakresie na ewentualnie istniejący konflikt powoda z ówczesnym przełożonym, jednakże Sąd Okręgowy nie przeprowadził w tej kwestii żadnego postępowania dowodowego, a stanowisko pozwanego nie znalazło żadnego odzwierciedlenia w ustaleniach faktycznych, do których Sąd odnosił się w pisemnym uzasadnieniu wyroku.

Chybiony okazał się natomiast zarzut naruszenia przepisów postępowania. Skarżący podnosi zarzut naruszenia art. 130² § 1 k.p.c. w zw. z art. 373 § 1 k.p.c. w zw. z art. 35 u 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez nie odrzucenie apelacji pozwanego w sytuacji gdy pozwany uiścił opłatę od apelacji jedynie w kwocie 30 zł, będąc zobowiązanym do uiszczenia opłaty stosunkowej wyliczonej od ustalonej wartości przedmiotu sporu. Zarzut ten został podniesiony przez stronę powodową dopiero w skardze kasacyjnej i mimo reprezentacji powoda przez profesjonalnego pełnomocnika nie był podnoszony przez całe postępowanie przed Sądem Okręgowym. W związku z powyższym zarzut ten należy uznać za spóźniony i nie podlega on uwzględnieniu.

Mając na uwadze powyższe argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]