



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka

SSA Marek Szymanowski (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej w T.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 8 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku z dnia 28 marca 2023 r., sygn. akt IV Pa 36/22,

uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego we Włocławku w punktach 2. i 3. (drugim i trzecim) oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego we Włocławku w punktach I. i III - V (pierwszym i od trzeciego do piątego) i przekazuje w tym zakresie sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu we Włocławku, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego oraz instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 września 2022 r. Sąd Rejonowy we Włocławku zasądził od pozwanej K. Spółki Akcyjnej w T. na rzecz powódki A. P. kwotę 22.928,43 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 5 maja 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Orzekając o kosztach procesu zasądził od pozwanej rzecz powódki kwotę 180 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, orzekł także o kosztach sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona, a wyrokowi temu nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.642,81 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że podstawą zatrudnienia powódki była umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z dnia 8 maja 2017 r., na podstawie której powierzono powódce obowiązki Głównego Technologa. Na mocy porozumienia z dnia 27 marca 2020 r. powódce powierzono stanowisko Kierownika Działu Produkcyjnego. Wcześniej na tym stanowisku zatrudniona była A. W., która w okresie od listopada 2016 r. do marca 2020 r. pracowała na stanowisku najpierw zastępcy Kierownika Działu Produkcyjnego, a następnie na stanowisku Kierownika tego Działu. W tym czasie Kierownik Działu Produkcyjnego podlegał bezpośrednio pod Zastępcę Dyrektora Zakładu, którą to funkcję pełniła w okresie od października 2019 r. do sierpnia 2021 r. R. R.. Z inicjatywy R. R. doszło do zamiany na stanowiskach pomiędzy powódką, a A. W.. Wówczas to powódce na mocy porozumienia stron powierzono stanowisko Kierownika Działu Produkcji - dotychczas zajmowane przez A. W., a A. W. na mocy porozumienia stron powierzono stanowisko Głównego Technologa - zajmowane dotychczas przez powódkę.

W okresie gdy powódka wykonywała pracę na stanowisku Kierownika Działu Produkcji nikt z jej przełożonych, tj. ani R. R., ani R. Z. nie wskazywał powódce na żadne zaniedbania, czy nieprawidłowości w wypełnianiu przez nią obowiązków pracowniczych. W szczególności nie zgłaszano zastrzeżeń co do jej samodzielności na powierzonym jej stanowisku, szybkości podejmowania decyzji, zaangażowania w

pracy, braku udzielania pomocy innym współpracownikom, podejmowania działań optymalizujących procesy produkcji, czy organizacji pracy. Wobec powódki nie stosowano kar porządkowych, przeciwnie powódka otrzymywała nagrody pieniężne za prawidłowe wykonywanie powierzonych jej obowiązków pracowniczych zarówno regulaminowe jak i uznaniowe. A. P. w okresie od dnia 3.08.2021 r. do 23.10.2021 r. oraz od dnia 29.10.2021 r. do 31.01.2022 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W przerwie pomiędzy tymi niezdolnościami do pracy powódce na mocy art. 42 § 4 k.p. powierzono inną pracę - zastępowała Kierownika Zmiany Produkcyjnej, w trakcie jego nieobecności. Podobnie od dnia 1.02.2022 r. do dnia 28.02.2022 r. na mocy art. 42 § 4 k.p. ponownie powierzono powódce pracę na stanowisku Kierownika Zmiany Produkcyjnej. W tych okresach obowiązki Kierownika Działu Produkcyjnego wykonywała A. W..

W dniu 28 lutego 2022 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w części dotyczącej zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy tj. Kierownika Działu Produkcyjnego oraz w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczynę tej decyzji personalnej pracodawca wskazał na racjonalizację zatrudniania zmierzającą do wprowadzenia najefektywniejszej struktury zatrudnienia. Zaznaczył, że zmianą mającą poprawić efektywność będzie powierzenie Pani A. W. stanowiska Kierownika Działu Produkcyjnego. Wskazano, że A. W. od listopada 2016 r. do marca 2020 r. pracowała na stanowiskach Zastępcy i Kierownika Działu Produkcyjnego, a nadto, że w okresach nieobecności powódki od dnia 14.09.2021 r. do 22.10.2021 r. i od dnia 9.11.2021 r. do 31.01.2022 r. oraz od 1.02.2022 r. do chwili obecnej A. W. pełniła obowiązki Kierownika Działu Produkcyjnego. Wskazano, że tym samym A. W. ma duże doświadczenie w pracy na tym stanowisku. Zaznaczono, że Pani W. zdecydowanie lepiej sprawdzała się w funkcji Kierownika Działu Produkcyjnego, ma większe predyspozycje do pracy na stanowisku kierowniczym, jest osobą bardziej samodzielnią, łatwiej i szybciej podejmuje decyzje, inicjuje działania optymalizujące proces produkcji, a co za tym idzie zmniejszenie kosztów, jest pracownikiem bardziej zaangażowanym, odpowiedzialnym, chętnym do udzielania pomocy w realizowaniu zadań, odpowiedzialnie, rzetelnie i sumiennie wypełnia powierzone jej obowiązki, wykazuje

się umiejętnością pracy w zespole, kreatywnością, samodzielnością, wykazuje się bardzo dobrą organizacją pracy, również pod presją czasu. W związku z powyższym po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce stanowisko pracy Kierownika Zamiany Produkcyjnej z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.500 zł brutto miesięcznie.

Powyższe oświadczenie wręczył powódce Dyrektor Zakładu – R. Z. w obecności kadrowej D. N.. R. Z. miał przygotowane dwa dokumenty - jeden dotyczący zmiany stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę na mocy porozumienia stron i wskazane wyżej wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Kiedy powódka odmówiła podpisania porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia R. Z. wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy. Powódka zapoznała się z wręczonym jej dokumentem. R.Z. w żaden sposób nie doprecyzował przyczyn złożonego powódce oświadczenia. Nie wskazywał na żadne konkretne okoliczności, z których wynikałaby taka, a nie inna ocena pracy powódki, dokonywana na tle pracy A. W.. Sam był zdania, że opisane w przedłożonym powódce dokumencie przyczyny podjętej decyzji personalnej wyjaśniały jej powody.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7.642,91 zł brutto.

Sąd Rejonowy skupił się na dwóch kwestiach: pierwszą były okoliczności związane z wręczeniem powódce przedmiotowego oświadczenia, a które miały na celu dokonanie ustalenia czy pracodawca w sposób odpowiadający wymogom określonym w art. 30 § 4 k.p. zapoznał pracownika z przyczynami podjętej decyzji personalnej, a drugą kwestią była rzeczywistość przyczyn uzasadniających złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu. Sąd Rejonowy wskazał, że ta ostatnia kwestia i konieczność dokonania ustaleń faktycznych w tym zakresie oraz dokonania oceny prawnej tego stanu faktycznego aktualizowały się w istocie dopiero po przesądzeniu czy spełnione zostały przez pozwanego warunki formalne określone dla omawianej decyzji pracodawcy. Biorąc to pod uwagę ostatecznie nie wszystkie przeprowadzone w sprawie dowody miały znaczenie dla wyniku niniejszego postępowania. Grupą dowodów, która decydowała o rozstrzygnięciu sprawy były zatem dowody, na podstawie których można było poczynić ustalenia w przedmiocie okoliczności i treści złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu

zmieniającym. Treść tego oświadczenia nie budziła wątpliwości - została zawarta w dokumencie z dnia 28 lutego 2022 r., który to dokument nie był przez strony kwestionowany. Niemniej w obliczu stanowiska powódki, która podnosiła w istocie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu z dnia 28 lutego 2022 r. nie była konkretną i nie dawała jej odpowiedzi z jakich to przyczyn doszło do zmiany jej stanowiska pracy, należało ustalić okoliczności związane z samym wręczeniem przedmiotowego dokumentu powódce.

Te okoliczności zostały ustalone w istocie na podstawie zeznań powódki oraz potwierdzających, a przynajmniej nie podważających jej twierdzeń zeznań świadka R. Z.. Z treści zeznań tych osób wynikało, że podczas wręczania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przedstawiciel pracodawcy w żaden sposób nie wyjaśnił dodatkowo podjętej wobec powódki decyzji.

Sąd Rejonowy dostrzegł też, że - na co powoływali się świadkowie R. R., a pośrednio także R. Z. - w okresie, kiedy powódka pełniła funkcję Kierownika Działu Produkcyjnego żaden z przełożonych nie zgłaszał żadnych uwag, czy zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, powódka za wykonywane obowiązki była nagradzana zarówno regulaminowo, jak i uznaniowo. Z zeznań świadków R. Z. i R. R. wynika, że zmiana w ocenie działań powódki nastąpiła po odejściu z pracy R. R., co miało miejsce w sierpniu 2021 r. Niemniej w istocie od tego czasu powódka już nie wykonywała obowiązków pracowniczych na stanowisku Kierownika Działu Produkcyjnego, bowiem od dnia 3 marca 2021 r. do 23 października 2021 r. oraz od dnia 29 października 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich, a w przerwie pomiędzy tymi zwolnieniami powódce powierzono inną pracę aż do dnia 28 lutego 2022 r. W tej sytuacji powódka w istocie nie mogła uzyskać wiedzy na temat oczekiwań obecnego jej bezpośredniego przełożonego co do sposobu wykonywania obowiązków na stanowisku Kierownika Działu Produkcji, nie mogła poznać ewentualnych jego uwag, dotyczących jej dotychczasowej pracy, a tym samym nie mogła w żaden sposób na nie zareagować. Te okoliczności tym bardziej wskazywały na potrzebę przedstawiania szczegółowo przyczyn podjętej wobec powódki decyzji personalnej. Przyczyny te, zdaniem Sądu, zostały sprecyzowane dopiero w odpowiedzi na pozew, gdzie podano konkretne okoliczności, które skutkowały wyższą oceną predyspozycji

do wykonywania pracy na stanowisku Kierownika Działu Produkcyjnego dla A. W.. Pozwana w toku procesu przedstawiała przy tym dowody zarówno osobowe jak i w postaci obszernej dokumentacji, która miała na celu wykazanie prawidłowości dokonanej przez pozwanego oceny uzasadniającej racjonalizację zatrudnienia w postaci zmian na poszczególnych stanowiskach pracy.

Niemniej ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że dowody te nie będą miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem jakkolwiek okoliczności z nich wynikające mogły doprowadzić do przyjęcia przez pozwanego, że A. W. lepiej będzie spełniała założenia pracodawcy w zakresie kierowania Działem Produkcyjnym, co z kolei merytorycznie uzasadniałoby podjętą przez pracodawcę decyzję, to jednak uchybienia formalne złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i tak prowadzić musiały do uwzględnienia roszczenia zgłoszonego w sprawie.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się poglądów Sądu Najwyższego wyrażonych w postanowieniu z dnia 16 lutego 2022 r. (III PSK 154/21) oraz w postanowieniu z dnia 7 maja 2020 r. (III PK 79/19), podkreślając, że istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą rozwiązania z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja tej przyczyny może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia ujętego w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Takich działań ze strony pracodawcy zabrakło, a tym samym zdaniem Sądu

nie było już konieczności ani możliwości dokonywania szczegółowych ustaleń faktycznych dotyczących powołanych w odpowiedzi na pozew okoliczności, na podstawie których pracodawca uzasadniał decyzję podjętą wobec powódki, a co do których zgłoszone zostały wskazywane wyżej dowody.

Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). Dotyczy to także oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, o czym stanowi art. 42 § 1 k.p. Obowiązek ten ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy, sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny. Praktyka sądowa bardzo konsekwentnie przyjmuje naruszenie unormowania zawartego w art. 30 § 4 k.p. w sytuacjach polegających na nie wskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej określeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonego w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia i przytoczenie wyrażen ustawowych. Natomiast za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania w procesie pracy, bądź zdarzeń niezależnych od niego, ale mających wpływ na decyzję pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/2006, Prawo Pracy 2007/5/27 oraz wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/1999).

Opisywanych warunków i kryteriów w ocenie Sądu Rejonowego nie spełnia wskazanie na racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do wprowadzenia najefektywniejszej struktury zatrudnienia. Oczywistym jest, iż w ramach prowadzenia strategii racjonalnego zatrudnienia zapewniającej poprawne wykonanie zadań pracodawca jest uprawniony do prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia mu obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania określonych zadań (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 lutego 2006 r.,

III PK 112/05, niepubl. oraz z 10 listopada 1975 r., I PRN 34/75, OSNC Nr 7-8/1976, poz. 175).

Pracownik, któremu powierza się dane stanowisko i stawia określone wymagania, jest następnie oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań, przy czym kryterium oceny jego pracy nie mogą stanowić takie oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 791). Pracodawca ma prawo doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji zawodowych, ale nie jest to jednak prawo bezwzględne. Podlega ono ograniczeniu określonemu w art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 1997 r., I PKN 37/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 491). Jednym ze sposobów zmiany stanowiska pracy pracownikowi, który nie spełnia pokładanych w nim oczekiwań, jest złożenie mu wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia. Prowadzenie racjonalnej polityki zatrudnienia nie zwalnia jednak pracodawcy od dokonania pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 1977 r., I PR 57/77, niepubl.). W związku z tym już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie (czy wypowiedzenie) stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, niepubl.). Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepubl.). W rezultacie np. wskazanie niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę

na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 566).

W przedmiotowym oświadczeniu pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódce wskazał racjonalizację zatrudnienia, zaznaczając, że zmianą mającą poprawić efektywność będzie powierzenie stanowiska Kierownika Działu Produkcyjnego A.W. W dalszej treści oświadczenia pracodawca przedstawił w samych superlatywach dotychczasowe osiągnięcia i zasługi A. W., ale słowem nie zająknął się na temat oceny pracy powódki. Nie wskazał na żadne okoliczności, które zostały przez pracodawcę ocenione jako dyskwalifikujące powódkę jako osobę piastującą stanowisko Kierownika Działu Produkcji. Tymczasem powódka we wcześniejszym okresie, przed korzystaniem ze zwolnień lekarskich, tj. do sierpnia 2021 r. była pracownikiem docenianym przez pracodawcę, o czym świadczył fakt przyznawania jej różnego rodzaju gratyfikacji finansowych. Nadto pracodawca, w tym jej przełożeni, nie zgłaszali żadnych uwag i zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Powódka musiała zatem przyjmować, że taki sposób pracy jest przynajmniej akceptowany, jeśli nie pożądanym, przez pracodawcę. Jeśli założenia co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych uległy w międzyczasie zmianie (z uwagi na zmianę bezpośredniego przełożonego) to powódka winna zostać o tym poinformowana tak, by mogła dostosować swoje działania do nowych oczekiwań. Taka sytuacja nie miała miejsca. W okresie kiedy powódka korzystała ze zwolnień lekarskich, a także pomiędzy tymi zwolnieniami, nie została odpuszczona do pracy na swoim stanowisku pracy, które wówczas powierzono A. W.. Następnie zaś powódka otrzymała oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, w którym jednak pracodawca nie odniósł się w żaden sposób do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, a jak wynika z treści odpowiedzi na pozew miał on konkretne zarzuty dotyczące konkretnych decyzji podejmowanych przez powódkę w trakcie zatrudnienia na przedmiotowym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego takie działania można porównać z powołaniem przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę utraty zaufania.

Takie działanie również w orzecznictwie traktowane jest jako zbyt ogólne, by mogło być uznane za spełniające warunki określone w art. 30 § 4 k.p. Nie daje ono

podstaw do zrekonstruowania konkretnych faktów dotyczące zachowania pracownika, na podstawie których pracodawca utracił zaufanie do pracownika. Pracodawca winien więc taką przyczynę sprecyzować, konkretyzując fakty związane z osobą pracownika, które uzasadniały jego wniosek o utracie zaufania. Praktyka sądowa jednoznacznie wskazuje na konieczność poparcia twierdzenia o utracie zaufania postawieniem konkretnych zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165).

Sąd pierwszej instancji uznał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z art. 30 § 4 k.p. powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej mówiąc, okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu sądowym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r. wydane w sprawie II PSK 97/21).

Powyżej prezentowany tok rozumowania legł u podstaw uwzględnienia powództwa A.P., albowiem oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę naruszało przepis art. 30 § 4 k.p. Wobec powyższego, stosownie do

żądania ostatecznie zgłoszonego w sprawie, Sąd działając na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 471 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 22.928,43 zł brutto (trzymiesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia następnego od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tj. od dnia 5 maja 2022 r. do dnia zapłaty, orzekając również o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Wyrokiem z dnia 28 marca 2023 r. Sąd Okręgowy we Włocławku – na skutek apelacji pozwanej uchylił zaskarżony wyrok w punkcie I. w części dotyczącej ustawowych odsetek za opóźnienie i w tym zakresie umorzył postępowanie, a w pozostałym zakresie oddalił apelację i zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy co do zasady uznał zaskarżony wyrok za prawidłowy za wyjątkiem orzeczenia w zakresie odsetek. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacyjnego nierozpoznania istoty sporu, wskazując, że z sytuacją taką mamy do czynienia wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi między innymi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę bądź nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda. Przenosząc powyższe uwagi na realia przedmiotowej sprawy należy na wstępie określić, co było roszczeniem powódki. W sprawie powódka domagała się ostatecznie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a sąd pierwszej instancji orzekł o tym żądaniu zasądzając na jej rzecz żądane odszkodowanie badając uprzednio materialną podstawę żądania tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Natomiast zarzut pozwanego sprowadza się z istocie do tego, że sąd pominął merytoryczne zarzuty pozwanego pomijając wnioskowane w odpowiedzi na pozew dowody. W tym kontekście Sąd Okręgowy rozważył czy przedmiotowe dowody były istotne dla rozpoznania istoty sprawy. Sąd drugiej instancji podzielił zarzut pozwanej, że Sąd pierwszej instancji naruszył przepis

art. 235² § 2 k.p.c. przez niewydanie postanowienia o pominięciu dowodów ze wskazaniem podstawy prawnej tego pominięcia, ale uchybienie to nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Tymczasem ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd i tych, których sąd nie przeprowadził (a co do których odniósł się w pisemnym uzasadnieniu wyroku wskazując przyczyny ich niedopuszczania), pozwala na stwierdzenie, że pomimo nie wydania postanowienia o pominięciu dowodów, selekcja tychże była prawidłowa w kontekście rozpoznania istoty sporu, tj. żądania powódki.

Sąd Okręgowy podkreślił wymóg takiego sformułowania przyczyn wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. który czyni te zarzuty zrozumiałymi dla pracownika. Z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie i do których pracownik może się odnieść podejmując się obrony przed zwolnieniem i podważenia kierowanych przeciwko niemu zarzutów. Opis przyczyny wypowiedzenia musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Tymczasem w realiach sprawy powódce nie przedstawiono w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy żadnych zarzutów odnoszących się do wykonywania przez nią nałożonych na nią obowiązków. Jest dla Sądu Okręgowego oczywiste, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie spełniała kryteriów rzeczowości i konkretności, a w konsekwencji nie było możliwe prowadzenie przez pracownika skutecznej obrony, bo musiałoby to polegać na negowaniu zalet innego pracownika. Pozwana ograniczając się do wskazania w wypowiedzeniu zalet innego pracownika pozbawiła faktycznie powódkę możliwości obrony, gdyż rzeczą pracownika nie jest snucie domysłów w czym inny pracownik jest lepszy i wykazywanie, że ocena pracodawcy jest chybiona. Zarzuty zawarte w wypowiedzeniu winny odnosić się do pracownika i oceny jego pracy. Temu obowiązkowi pozwana z pewnością nie sprostała i w tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podzielił oceną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, iż wypowiedzenie

warunków pracy i płacy zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.c. Konkretnie zarzuty do powódki zostały sformułowane przez pozwanego dopiero w odpowiedzi na pozew (pozwany nie przedstawił ich powódce nawet w momencie wręczenia wypowiedzenia). Słusznie więc Sąd pierwszej instancji uznał, że przeprowadzenie dowodów na ich potwierdzenie jest zbędne, skoro wypowiedzenie warunków pracy i płacy dotknięte jest uchybieniem formalnym skutkującym niejako automatycznie uwzględnieniem powództwa. Ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy. Tym samym nie można przyjąć zasadności zarzutu nierozpoznania istoty sporu poprzez pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego, skoro wykraczały one poza ramy postępowania sądowego zakreślone treścią wypowiedzenia. W świetle powyższych konkluzji także Sąd Okręgowy uznał wnioski dowodowe pozwanego powtórzone w apelacji za nieistotne dla rozstrzygnięcia, pomijając je na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Okręgowy uznał poczynione ustalenia Sądu Rejonowego za prawidłowe, wynikające z dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego bez naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, co skutkowało też przyjęciem tych ustaleń przez Sąd Okręgowy za własne.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się także naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego, gdyż słusznie Sąd ten przyjął naruszenie przez pozwanego dyspozycji art. 30 § 4 k.p. Odnosząc się do oceny wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny określonej jako racjonalizacja zatrudnienia, Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu pozwanej, że racjonalizacja zatrudnienia sprowadza się do incydentalnej wymiany jednego pracownika na innego. Racjonalne zatrudnienie przejawia się w momencie, gdy wszyscy zatrudnieni w zakładzie pracy są niezbędni (nie występuje zatrudnienie nadmierne). Ponadto, w zatrudnieniu racjonalnym, zarówno alokacja pracowników jak i podział pracy są zgodne z potrzebami przedsiębiorstwa, a zadania przydzielone poszczególnym pracownikom są zgodne z ich kompetencjami. Racjonalizacja zatrudnienia są to działania o charakterze kompleksowym polegające na wprowadzaniu zmian w strukturze zatrudnienia w całym zakładzie (lub jego wydzielonej części) a takich działań pozwany w przedmiotowej sprawie nie wykazał. Nietrafne są zarzuty pozwanego, iż w przypadku zmian organizacyjnych pracodawca może według przyjętych kryteriów porównać osoby na równorzędnych, kierowniczych stanowiskach. W przedmiotowej sprawie nie wykazano, aby pozwana wprowadziła jakiekolwiek zmiany organizacyjne w rozumieniu przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie wykreowano żadnych kryteriów oceny pracowników oraz nie były porównywane osoby zajmujące równorzędne stanowiska, co uprawniałoby pozwanego do zastosowanie takich kryteriów doboru pracownika. Oczywiście rację ma pozwany, że pracodawca ma prawo do zatrudnienia w miejsce pracownika dobrego pracownika lepszego, jednakże wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowemu umowy o pracę czy warunków pracy i płacy musi dokonać się z zachowaniem wymogów określonych w przepisach prawa a tych pozwany w stosunku do powódki nie zachował naruszając przepis art. 30 § 4 k.p.

Zasadność apelacji Sąd Okręgowy uznał jedynie w zakresie zasądzonych odsetek od powyższego odszkodowania, bowiem w tym zakresie Sąd pierwszej instancji orzekł ponad żądanie (naruszenie art. 321 k.p.c.), albowiem roszczenie o odsetki nie zostało skutecznie wniesione przez powódkę, czym naruszył art. 321 k.p.c. Powódka w pozwie sporządzonym osobiście formułując ewentualne

roszczenie zasądzenia odszkodowania nie domagała się odsetek od tego świadczenia, a rozszerzenie na nie powództwa w okresie późniejszym na posiedzeniu przygotowawczym nie było prawidłowe i procesowo skuteczne.

Powyższy wyrok w części oddalającej apelację (technicznie to jego punkt 2. i 3) zaskarżyła pozwana spółka zarzucając naruszenie prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 k.p., przez jego błędne zastosowanie, polegające na uznaniu, że przyczyna wypowiedzenia, wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 28 lutego 2022 r.: a) nie spełnia kryteriów rzeczowości i konkretności oraz pozbawiała faktycznie powódkę możliwości obrony, albowiem taka obrona wymagałaby negowania zalet innego pracownika, a rzeczą pracownika nie jest snucie domysłów w czym inny pracownik jest lepszy i wykazywanie, że ocena pracodawcy jest chybiona; b) incydentalna wymiana jednego pracownika na innego, nie stanowi racjonalizacji zatrudnienia, podczas gdy: - przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób dostatecznie skonkretyzowany i umożliwiający obronę powódce, - okoliczność, że dany pracownik wykona dane zadania lepiej, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności w odniesieniu do pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, - dopuszczalna jest racjonalizacja przez pracodawcę zatrudnienia poprzez incydentalną wymianę jednego pracownika na innego, lepiej spełniającego oczekiwania pracodawcy, zwłaszcza wtedy, gdy ta wymiana dotyczy zatrudnienia na stanowisku kierowniczym.

Wskazując na powyższy rozbudowany zarzut skargi kasacyjnej skarżąca wnosiła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku z dnia 19 września 2022 r. w całości oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wnosiła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się skuteczną, wobec trafności podniesionego w rozbudowanej formie zarzutu obrazy art. 30 § 4 k.p., a wyrok (w zaskarżonej części) podlegał uchyleniu z przekazaniem ostatecznie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Na wstępie trzeba rzeczywiście zgodzić się z Sądami *meriti*, że podanie rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jest niezbędne zarówno do prawidłowego wypowiedzenia definitywnego jak i wypowiedzenia zmieniającego (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.). Konieczne jest zatem podkreślenie relewantności prawidłowego podawania uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę czy wypowiedzenia zmieniającego taką umowę. Wagę wskazania uzasadnienia każdego wypowiedzenia stosunku pracy (w tym wypowiedzenia zmieniającego) dostrzega nie tylko ukształtowane orzecznictwo ale również ustawodawca, który wprowadził ostatnio obowiązek uzasadniania wypowiedzenia także terminowych umów o pracę i zmienił w tym zakresie art. 30 § 4 k.p. (por. art. 1 pkt 10 ustawy z dnia 9 marca 2023 r.; Dz.U.2023.641), z dniem 26 kwietnia 2023 r. Jest to zresztą też efekt dostosowywania w tym zakresie regulacji krajowych do wymogów prawa unijnego (klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC). Potwierdził to ostatnio TSUE w wyroku z dnia 20 lutego 2024 r. w sprawie C 715/20, odwołując się nie tylko do wspomnianej klauzuli ale również wywodząc taki obowiązek przyznania ochrony prawnej przez sąd krajowy z art. 47 Karty Praw Podstawowych i pominięcia w razie, gdy to konieczne sprzecznych z regulacjami wspomnianego Porozumienia norm krajowych. Obowiązek uzasadniania przyczyny wypowiedzenia w żadnym razie nie jest zatem jedynie formalnym zapisem, a jego treść ma pierwszorzędne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu pomiędzy pracodawcą a zwalnianym (przesuwany z dotychczasowego stanowiska) pracownikiem, któremu obowiązek uzasadnienia ma umożliwić realną obronę przed postawionymi mu zarzutami, a sądowi rozstrzygającemu spór sprawdzenie zgodności wypowiedzenia z prawem. Nie można zatem negować, że uzasadnienie przyczyny wypowiedzenia, w istocie każdego wypowiedzenia w aktualnym stanie prawnym jest

koniecznym elementem prawidłowego rozwiązywania umowy o pracę lub jej modyfikowania.

Porządkując, przypomnieć trzeba, że do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosownie do odesłania z art. 42 § 1 k.p., stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W doktrynie i orzecznictwie zwykło się przyjmować, iż odpowiednie stosowanie przepisów oznacza ich stosowanie wprost (czyli bez jakiegokolwiek modyfikacji), stosowanie ich z uwzględnieniem specyfiki danej materii (modyfikując je) lub niestosowaniu ich w ogóle (por. A. Zieliński; Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz, Warszawa 2012, str. 62, teza 9; postanowienie Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 1997 r., III CKU 22/97, OSNC 1997/9/139). Oznacza to, że stosowanie przepisów o wypowiedzaniu umów, w tym art. 30 § 4 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy powinno uwzględniać specyfikę tej czynności prawnej, zmierzającej do dalszego zatrudnienia pracownika, ale już na zmienionych warunkach. Nie ulega wątpliwości, że dotkliwość wypowiedzenia zmieniającego z reguły nie jest porównywalna z dotkliwością definitywnego wypowiedzenia. W konsekwencji wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione nie tylko przyczynami stanowiącymi podstawę do definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz także innymi przyczynami (mniej ważkimi), w tym przesunięciami kadrowymi w zakładzie pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia (np. przesunięciem nadmiernej liczby pracowników zatrudnionych w administracji zakładu i skierowaniem ich do pracy w produkcji), przyczynami wymienionymi w art. 43 k.p. bądź dostosowaniem wysokości wynagrodzenia pracownika do stawek wynikających z przepisów płacowych (por. uchwała SN(CI) z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164). O ile katalog przyczyn wypowiedzenia zmieniającego może być szerszy niż wypowiedzenia definitywnego, bo wpisana w istotę tej instytucji elastyczność powinna dawać pracodawcy możliwość realizacji różnych celów takich w tym także związanych z racjonalizacją zatrudnienia, to z drugiej strony ochrona pracownika (przed arbitralnością pracodawcy) wymaga, aby to w zakresie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia (wskazania przyczyny) normę z art. 30 § 4 k.p.c. stosować wprost bez żadnych zmian, bo tylko wtedy ma ona realne znaczenie z punktu ochrony praw pracownika dotkniętego taką zmianą, dla którego niekiedy nawet pozornie niewielka

zmiana warunków pracy lub płacy – może być przeddefiniowaniem jego dotychczasowej pozycji w zakładzie pracy. W orzecznictwie podkreśla się, że ocena czy przyczyna wypowiedzenia została wskazana pracownikowi właściwie, tj. w sposób przewidziany w art. 30 § 4 k.p., wymaga rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2018 r., III PK 22/18, LEX nr 2609198).

Z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Słusznie Sądy obu instancji podnoszą, że niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. w tym zakresie np.: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 16/19, LEX nr 3260251; z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 19/18, OSNP 2020 nr 3, poz. 24).

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie i do których pracownik może się odnieść podejmując się obrony przed zwolnieniem i podważać kierowane przeciwko niemu zarzuty. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Jednakże nawet ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., III PK 16/19, LEX nr 3260251).

Dostrzec trzeba, że problematyka formalnej przyczyny wypowiedzenia była wielokrotnie analizowana przez Sąd Najwyższy, co powoduje, że orzecznictwo jest dość kazuistyczne, odnoszące się każdorazowo do faktów ustalonych w sprawie, na których oparto ocenę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Ugruntowany pogląd Sądu Najwyższego dotyczący stosowania (i zależności występujących z innymi regulacjami) art. 30 § 4 k.p. został szczegółowo przedstawiony (z licznymi odniesieniami do orzecznictwa) w wyroku z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18. W wyroku tym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że oceny zasadności wypowiedzenia umowy o

pracę dokonuje się w następujący sposób, że sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności:

1. po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 k.p.);

2. po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie, tj. czy stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika i co jest istotne, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości (wyroki Sądu Najwyższego: z 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34; z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303, z 17 maja 2016 r., I PK 155/15), tym bardziej w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, którego skutki dla pracownika z reguły nie są tak drastyczne.

Z kolei konkretności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie należy utożsamiać ze szczegółowym, wręcz drobiazgowym jej sformułowaniem. Najistotniejsze jest precyzyjne wskazanie przez pracodawcę, co jest przyczyną wypowiedzenia. Przy czym precyzja jest tu miarą komunikatywności przekazu o tym, co pracodawca uznał za wystarczającą przyczynę dla wypowiedzenia umowy i czy pracownik zrozumiał, to co mu zostało zakomunikowane. Inną bowiem miarą ocenia się, czy ta sama przyczyna stanowiła zasadną okoliczność wypowiedzenia umowy.

Niezwykle istotną kwestią z punktu widzenia niniejszej sprawy jest to, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych ponoszą większą odpowiedzialność niż szeregowi pracownicy za to, że nie wykonują lub nienależycie wykonują swoje obowiązki (postanowienie Sądu Najwyższego II PK 215/04 z 2 grudnia 2004 r., OSNP 2005 nr 22, poz. 360). W takim bowiem przypadku przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika (wyrok z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika także, że w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych podając przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie musi odnosić się do konkretnych naruszeń, wystarczająca jest ogólna ocena wykonywania nałożonych na pracownika

obowiązków, ale nie może także wymagać, by pracownik kierujący podwładnymi o niskich kompetencjach, na dobór których nie miał wpływu, przejmował ich obowiązki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 r., II PK 2/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 195). Przyczyną taką może być: - brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 202), - obiektywnie uzasadnione dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy, zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18 oraz z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76), - niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 469), - niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (por. wyrok z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 167), - nieprawidłowe rozliczenie się z powierzonego mienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 458), - naruszenie przez pracownika (zatrudnionego na stanowisku główny księgowy) przepisów finansowych nawet w sytuacji, gdy pracownik działał w tym zakresie na polecenie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711).

Odnosząc powyższe do podniesionego zarzutu wadliwego zastosowania art. 30 § 4 k.p. polegającego na uznaniu przez Sąd Okręgowy, że przyczyna wypowiedzenia nie spełnia kryteriów rzeczowości i konkretności oraz pozbawia faktycznie powódkę możliwości obrony, albowiem taka obrona wymagałaby negowania zalet innego pracownika – to zarzut ten w okolicznościach niniejszej sprawy jest trafny.

Przede wszystkim trzeba zauważyć, że porównywanie pracowników co do zasady nie jest zakazane, a nawet jest konieczne, jeśli pracodawca ma realizować swoje obowiązki wynikające z przestrzegania nakazu równego traktowania (art. 11²

k.p.) w zatrudnieniu czy zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Wypełnienie tych obowiązków przez pracodawcę możliwe jest tylko wtedy, gdy na bieżąco będzie on dokonywał właściwych i koniecznych porównań. W tym ujęciu, kryteria zakazanej dyskryminacji są wyróżnionymi cechami pracowników, w kontekście których takie porównywanie jest zabronione, a to z tego powodu, że nie są uznane jako relewantne dla oceny świadczonej pracy (czy nawiązania stosunku pracy). Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSNAPiUS 2017 nr 10, poz. 122), że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. Uznając tą tezę za słuszną, należy przyjąć, że usprawiedliwione jest jednocześnie porównywanie pracowników, które prowadzi do gorszego traktowania niektórych z nich, jeżeli płaszczyzną porównania są osobiste predyspozycje pracowników, ale ściśle związane z wykonywaną pracą (np. samoorganizacja, komunikatywność, obowiązkowość etc.).

Nie jest zatem trafne spojrzenie powódki, jakoby takie porównywanie uniemożliwiało jej obronę przed wypowiedzeniem zmieniającym. Orzecznictwo Sądu Najwyższego uzasadnia bowiem tezę, że pracodawca (podobnie jak powódka) jest uprawniony do porównywania pracowników przez pryzmat wykonywanej przez nich pracy, oraz jest uprawniony do przyjęcia nawet daleko idącego założenia, że potencjalny, nowy pracownik wykona lepiej te same obowiązki, których standard wykonywania przez zatrudnionego już pracownika nie satysfakcjonuje pracodawcę. Zastępowanie na danym stanowisku jednego pracownika innym, jest realizacją słusznym interesów pracodawcy, zaś stosowanie w tym celu wypowiedzenia umowy, jest zwykłym środkiem polityki kadrowej będącej jedynie instrumentem osiągania celów założonych przez pracodawcę. Jak już wspomniano w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjąć należy, że wypowiedzenie jest w istocie zwykłym, w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego, sposobem ustania stosunku pracy, stąd przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć wielkiej rangi ani być zawinione przez pracownika, a oczekiwania pracodawcy wobec pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym mogą być znacznie wyższe niż wobec innych pracowników,

którym nie powierzono takiej funkcji. Pracodawca ma prawo dobierania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do swoich oczekiwań i celów ekonomicznych, które sobie stawia, ma prawo poszukiwać osoby, które cele ekonomiczne potrafi osiągnąć, a zatem ma prawo zwolnić jedną osobę po to aby zatrudnić inną, która lepiej spełni oczekiwania. Uzasadniony zatem interes pracodawcy jest dobrem, które jest realizowane i chronione przez pracodawcę w ramach jego polityki ekonomicznej i kadrowej, a pracodawca ma prawo zabezpieczać wykonywanie zadań przez podnoszenie standardów świadczonej na jego rzecz pracy, co jest obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia jak najlepszej realizacji stojących przed nim zadań. Uwzględniając przedstawione wyżej okoliczności i odnosząc je do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych należy stwierdzić, że mogą one znaleźć zastosowanie w stosunku do powódki (Kierownika Działu Produkcji). Pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on wyników osiągających standard, jaki reprezentuje inny pracownik. Innymi słowy, pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika – na danym stanowisku - pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy ten inny pracownik pracował przed powódką na tym stanowisku i zastępował powódkę w okresie jej nieobecności, a zatem pracodawca miał dłuższą perspektywę porównywania efektywności obu pracowników. Konieczność dokonywania porównań efektów świadczonej pracy przez pracowników, jest jednym z głównych instrumentów polityki ekonomicznej pracodawcy. Pracodawca, zwłaszcza taki, który uczestniczy w konkurencji rynkowej, a zatem musi osiągać zyski z prowadzonej działalności by istnieć, musi mieć możliwość realnego kształtowania i doboru pracowników, w tym w szczególności kadry kierowniczej, w przypadku której wadliwa obsada dużo szybciej przekłada się na funkcjonalność i rentowość firmy. Oczywiście jest, że granicę tej swobody doboru kadry kierowniczej stanowią bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa i zasady współżycia społecznego. W przypadku kadry kierowniczej zdaniem Sądu Najwyższego racjonalizacja zatrudnienia może być

zatem incydentalna wymiana jednego pracownika na innego, jeśli okoliczności sprawy dają podstawę do założenia, że wymiana taka poprawi funkcjonalność pracodawcy, efektywność czy rentowność, czy choćby tylko atmosferę pracy, które pośrednio może przekładać się na wynik ekonomiczny. Nie można zatem podzielić poglądów Sądów *meriti*, że wymaga się dla przyjęcia racjonalizacji szerszych czy kompleksowych zmian w racjonalizacji zatrudnienia.

Reasumując powyższe rozważania uznać należało, że na gruncie art. 30 § 4 k.p. w zw. 42 § 1 k.p. przyczyna wypowiedzenia zmieniającego – w okolicznościach niniejszej sprawy - została sformułowana w sposób dostatecznie skonkretyzowany i umożliwiający obronę powódce. Powyższa konkluzja oznacza, że na gruncie art. 30 § 4 k.p. pracodawca zachował standard podania przyczyny rzeczywistej i konkretnej uzasadniającej jego zdaniem wypowiedzenie zmieniające.

Do rozstrzygnięcia sprawy konieczne jest natomiast poczynienie konkretnych ustaleń w kontekście zasadności dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p. w zw. art. 42 § 1 k.p.), a to wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego, bowiem ustalenia i wyroki Sądów obu instancji oparte były na błędnie przyjętej wadliwości podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co skutkowało pominięciem wniosków dowodowych zawartych w odpowiedzi na pozew. Wprawdzie ciężar dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) w tym zakresie spoczywa na pracodawcy, to oczywiste jest, iż w interesie powódki jest również przedstawienie dowodów na okoliczności wskazujące, że wykonywała ona te same obowiązki jednakowo efektywnie jak pracownik, z którym została porównana. Wprawdzie umowę o pracę zalicza się do umów starannego działania, jednak nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków odbywa się bez względu na szeroko rozumiane wyniki (efekty) świadczonej pracy.

Zważywszy na fakt, że istotny materiał dowodowy został pominięty już przez Sąd Rejonowy, co zaaprobował Sąd Okręgowy nie przeprowadzając pominiętych dowodów, zasadnym było uchylenie wyroków Sądów obu instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, w przeciwnym razie strony mogłyby zostać pozbawione jednej instancji.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy na zasadzie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w zw. art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak na wstępie.

[SOP]

[ms]