



Sygn. akt III PK 87/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa E. S.

przeciwko H. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odprawę, wynagrodzenie i odsetki,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 września 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 10 maja 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 września 2016 r. Sąd Rejonowy w L. w punkcie I. zasądził od H. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz E. S. kwotę 11.945,09 zł tytułem wynagrodzenia oraz odsetek z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty; w punkcie II. zasądził od H. spółki z

ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz E. S. kwotę 19.316,12 zł tytułem odprawy oraz odsetek z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

Powódka E. S. była zatrudniona w H. Spółce z o.o. w L. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2004 r., początkowo na stanowisku pracownika działu handlowego, a od 1 lipca 2011 r. na stanowisku kierownika działu sanitarnego za wynagrodzeniem miesięcznym 4300 zł. Umowa z dnia 31 grudnia 2004 r. została zawarta na okres 11 lat do dnia 31 grudnia 2015 r. W dniu 31 sierpnia 2012 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 15 września 2012 r. Pismo nie zawierało przyczyny uzasadniającej zwolnienie. Powyższą decyzję personalną powódka zaskarżyła do sądu pracy. Na mocy prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 25 lipca 2013 r. w sprawie VII P [...] zostało zasądzone na rzecz E.S. od pozwanego pracodawcy odszkodowanie w kwocie 14.751 zł. W uzasadnieniu przedmiotowego wyroku Sąd wskazał, że doszło do nieważności czynności prawnej zawarcia umowy na czas określony. Zastrzeżenie terminu obowiązywania umowy miało bowiem na celu obejście przepisów prawa pracy. Tym samym umowa z dnia 31 grudnia 2004 r. w ocenie Sądu winna być traktowana jako umowa bezterminowa, a istniejący stosunek pracy podlegał przepisom właściwym dla umowy na czas nieokreślony.

Wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4917 zł. Do obowiązków powódki jako kierownika działu sanitarnego pozwanej spółki należało: rozdział zadań dla pracowników działu, nadzór nad sprzedażą, nadzór logistyczny, zaopatrzenie (w porozumieniu z działem zaopatrzenia) - utrzymanie i dbanie o dobre kontakty z klientami, obsługa przetargów w swoim rejonie i branży, aktualizacja i monitorowanie warunków handlowych branży zawartych w karcie rabatowej klienta. Do obowiązków powódki należała także bezpośrednia obsługa klientów w terenie, co było charakterystyczne dla stanowiska przedstawiciela handlowego, bowiem powódka była osobą komunikatywną i miała dobre relacje z osobami zaopatrującymi się w pozwanej

spółce. Bezpośrednimi podwładnymi powódki byli A. K., A. N. i W. L., natomiast bezpośrednim przełożonym był dyrektor handlowy, którym od 2013 r. był T. H. Powódka była dobrym pracownikiem, łączyła obowiązki kierownika działu sanitarnego z obowiązkami przedstawiciela handlowego. Powódka miała dobre relacje z pracownikami i z prezesem pozwanej Spółki, była osobą komunikatywną. Między pracownikami dochodziło czasami do ostrzejszej wymiany zdań, jednak nawet osoby bezpośrednio podległe powódce wskazywały, że było to normalne w pracy o takim charakterze i w takiej branży, jednocześnie sytuacje ewentualnych sporów miały charakter mobilizujący pracowników. W pracy panowała dobra atmosfera. Po zatrudnieniu w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora handlowego T. H. powódkę zaczęły niepokoić proponowane przez niego zmiany, bała się o przyszłość swoją i swoich pracowników, miała obawy co do ewentualnych zwolnień pracowników. Obawy te wzmogły informacje pozyskiwane od pracowników firmy J., w której wcześniej pracował T. H. Po zwolnieniu powódki z pracy jej obowiązki zostały rozdzielone między innych pracowników. Część obowiązków powódki na miejscu przejął W. L. m.in. rozmowy z klientami, obsługę klientów, utrzymywanie kontaktów mailowych i telefonicznych z klientami, natomiast obowiązki powódki w terenie zostały przejęte przez innego pracownika, który jeździł do klientów, początkowo był to D. Z., a po jego odejściu K. P. Z kolei obowiązki dotyczące zakupów dla działu sanitarnego przejęła K. G., która była kierownikiem działu zakupów. W miejsce powódki nikt nie został zatrudniony.

Po objęciu stanowiska dyrektora handlowego w H. Spółce z o.o. w L. przez T. H. w 2013 r. w pozwanej spółce zaczęto wprowadzać zmiany organizacyjne. Reorganizacja w firmie miała obejmować nowy podział terytorialny i nową rejonizację klientów, tj. przypisanie klientów do poszczególnych działów. W tym czasie zwolnili się pracownicy z oddziału w C. i Z.. W związku z reorganizacją struktury zatrudnienia w dziale, w którym pracowała powódka oraz wypowiedzeniem jej umowy o pracę, pracodawca nie dokonał zmian w zakresach obowiązków pracowników działu powódki, a o zmianach pracownicy zostali poinformowani ustnie. Od marca 2015 r. koordynatorem działu sanitarnego w pozwanej spółce został W. L., zakres obowiązków kierownika działu sanitarnego z 2012 r. pokrywał się z zakresem obowiązków koordynatora.

Pozwana spółka podnosiła, że podstawą rozwiązania z powódką stosunku pracy było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę. Powódka źle wypowiadała się o kadrze kierowniczej spółki, wykazywała brak współpracy z bezpośrednim przełożonym - dyrektorem handlowym, ujawniała nieprzeznaczone do upubliczniania dane dotyczące strony pozwanej, podważała polecenia bezpośredniego przełożonego, wyrażała negatywne opinie o innych pracownikach, których uporczywie nękała. Z kolei dyrektor handlowy spółki T. H. wskazywał, że przyczyną zwolnienia powódki było niedostosowanie się do nowych realiów w firmie i skonfliktowanie się z innymi pracownikami m.in. W. L., D. Z.. Pozostali zeznający w sprawie współpracownicy oraz sama powódka twierdzili, iż nie znają przyczyny, dla której powódka została zwolniona z pracy. Również w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lipca 2013 r. wydanego w sprawie sygn. akt VII P [...] (k. 116 i następne akt VII P [...]) wskazano, że po zwolnieniu powódki z pracy jej stanowisko zostało faktycznie zlikwidowane, zaś pracodawca zaczął zgłaszać zastrzeżenia co do jakości pracy powódki właśnie celem uniknięcia wypłaty odprawy pieniężnej.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że wniesione powództwo jest zasadne.

Zgodnie z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten ma o tyle wyjątkowy charakter, że ustanawia specyficzny skutek naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Skutkiem tym nie jest względna bezskuteczność wypowiedzenia lecz „przesunięcie” daty ustania stosunku pracy. Do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 49 k.p. niezależnie od ewentualnego odszkodowania z art. 45 k.p. Skoro bowiem pracodawca podwójnie narusza przepisy o wypowiedzeniu, to i jego odpowiedzialność odszkodowawcza powinna być „podwójna”.

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego i uznał, że pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o ich wypowiedzaniu oraz zastosowano skrócony okres wypowiedzenia, przysługują dwa roszczenia o odszkodowanie oraz o wynagrodzenie. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 k.p.), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Okres wypowiedzenia powódki powinien wynosić 3 miesiące. Wynagrodzenie powódki ustalone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.917 zł. Ostatecznie powódka domagała się kwoty 11.945,09 zł, albowiem część wynagrodzenia pracodawca już wypłacił, tj. za okres pięciu pierwszych dni września, natomiast od 6 września do 15 września powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i zostało jej wypłacone wynagrodzenie chorobowe.

Sąd Rejonowy wskazał, iż spór w niniejszym procesie stanowiła także przyczyna rozwiązania umowy o pracę między stronami oraz jej ocena z punktu widzenia ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm. dalej: ustawa, ustawa o zwolnieniach grupowych), przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy w drodze wypowiedzenia i porozumienia stron z określoną w ustawie liczbą pracowników z przyczyn niedotyczących tych pracowników. Zgodnie zaś z art. 10 tej ustawy niektóre jej przepisy stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązywania stosunków pracy z mniejszą liczbą pracowników niż to wskazuje art. 1 ustawy, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika są wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy na mocy wypowiedzenia lub porozumienia stron. Na gruncie tej ustawy przesłankami warunkującymi nabycie

prawa do odpłaty pieniężnej z art. 8 jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Prawo do odpłaty pieniężnej nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku przesłanek określonych w ww. ustawie, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w toku niniejszego procesu strona pozwana marginalizowała zmiany organizacyjne w strukturze zatrudnienia, wskazując że nie doszło do likwidacji stanowiska powódki, a jedynie do przekształcenia nazwy tego stanowiska. Tymczasem w wyniku reorganizacji działu sanitarnego w 2012 r. doszło jednak do formalnej likwidacji stanowiska pracy powódki. Powódka do 31 sierpnia 2012 r. była kierownikiem działu sanitarnego, pełniąc jednocześnie funkcje przedstawiciela handlowego w pozwanej spółce. Dnia 31 sierpnia 2012 r. z powódką rozwiązano umowę o pracę, bez podania przyczyny uzasadniającej zwolnienie. Powódka odwołała się od tak złożonego jej wypowiedzenia i prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie sygn. akt VII P [...] powództwo zostało uwzględnione, zaś na rzecz powódki zasądzono odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wykazano stosunek pracy pomiędzy powódką i pozwaną spółką podlegał przepisom właściwym dla umowy na czas nieokreślony i w związku z tym powinien być zachowany 3 - miesięczny okres wypowiedzenia. Po zwolnieniu powódki jej kompetencje przekazano innym pracownikom.

W świetle powyższych uwag, zdaniem Sądu Rejonowego, zachodzi związek czasowy pomiędzy likwidacją stanowiska pracy a wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, w rzeczywistości, z tej przyczyny. Sąd podzielił też utrwalony w orzecznictwie pogląd, że zadania przypisane do zlikwidowanego stanowiska nadal mogą być realizowane przez pozostałych pracowników (np. na innych stanowiskach pracy) albo nawet przez osobę zatrudnioną w ramach umowy cywilnoprawnej bądź zlecone firmie zewnętrznej. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00,

OSNP 2003 nr 23, poz. 569). Realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w rozpatrywanej sprawie. Stanowisko pracy, na którym powódka wykonywała przypisane jej czynności po dniu 31 sierpnia 2012 r., faktycznie i formalnie przestało istnieć. Pracodawca nie zatrudnił żadnego innego pracownika, który takie czynności za powódkę by wykonywał. Zostały one rozdzielone pomiędzy innych pracowników, w tym zatrudnionych na stanowiskach hierarchicznie niższych niż kierownik danego działu.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyny zwolnienia w rzeczywistości nie dotyczyły powódki, a leżały po stronie pracodawcy, wobec czego uwzględnił powództwo w zakresie żądania odprawy i zasądził na rzecz powódki kwotę 19.316,12 zł w myśl art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wyrok powyższy zaskarżyła pozwana spółka H. Sp. z o.o. z siedzibą w L., zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt I, II, III i IV.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła naruszenie: 1. przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 49 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie i wadliwe przyjęcie, że za to samo zdarzenie powodujące naruszenie przepisów prawa pracy powódce należy się podwójne odszkodowanie, w tym wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia, w sytuacji gdy powódka otrzymała w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę odszkodowanie, a ponadto powódka w okresie, za który domaga się wynagrodzenia, pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, jak również nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w pozwanej spółce; przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie a) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji dowolnej i błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, b) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na niewskazaniu w treści uzasadnienia wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, c) sprzeczność poczynionych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego będącą wynikiem w/w naruszeń przepisów postępowania i wadliwej oceny dowodów.

Pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

Wyrokiem z dnia 10 maja 2017 r. Sąd Okręgowy w L. oddalił apelację. Sąd Okręgowy podzielił w pełni ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w L., przyjmując je za własne.

Kontrola instancyjna wyroku wykazała, że Sąd Rejonowy trafnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i zastosował właściwą podstawę materialnoprawną rozstrzygnięcia oraz dokonał jej prawidłowej wykładni. Sąd Rejonowy nie naruszył także zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Przeciwnie ocena ta jest logiczna i pozbawiona jakichkolwiek sprzeczności. Zasadnie przyjął Sąd pierwszej instancji, że umowa o pracę zawarta z powódką jako bezterminowa powinna ulec rozwiązaniu po upływie 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro zatem pozwany zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia, bo wadliwie uznał, że umowa uległa rozwiązaniu z dniem 15 września 2012 r., to zastosowanie znajduje art. 49 k.p. Stwierdza on jednoznacznie, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Nietrafny jest zarzut apelującego, że art. 49 k.p. nie ma zastosowania w sprawie niniejszej, gdyż powódka otrzymała odszkodowanie związane z wadliwym wypowiedzeniem stosunku pracy w dniu 31 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy dokonał właściwej interpretacji zbiegu roszczeń z art. 49 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Wbrew zarzutom apelującego Sąd ten zasadnie przyjął, że są to dwie odrębne podstawy prawne, które kreują dwa samodzielne roszczenia - o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (w zależności od wyboru pracownika) oraz o wynagrodzenie z powodu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Roszczenia oparte o art. 45 § 1 k.p. wynikają z naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Z kolei roszczenie z art. 49 k.p. wynika z faktu zastosowania zbyt

krótkiego okresu wypowiedzenia. Sama treść ostatnio wymienionego przepisu wskazuje, że wadliwość ta nie jest naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Są to więc nie tylko odrębne podstawy prawne ale odnoszące się do dwóch różnych faktów. O odmienności tych roszczeń świadczy także termin, w jakim mogą być dochodzone przed sądem. Pierwsze może być realizowane w ciągu 7 dni od doręczenia wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), zaś drugie w ciągu 3 lat od dnia jego wymagalności (art. 291 § 1 k.p.).

Sprawa ta została już dostatecznie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego, powoływanym szczegółowo przez Sąd pierwszej instancji. Odnosząc się do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 czerwca 1992 r., I PZP 63/92, na którą powołuje się pozwany w apelacji, Sąd Okręgowy wskazał, że zapadła ona w specyficznym stanie faktycznym i prawnym dotyczącym nauczyciela akademickiego. Przede wszystkim jednak, pogląd wyrażony w tej uchwale, że w razie zbiegu art. 45 i 49 k.p. przysługuje jedno korzystniejsze roszczenie, należy uznać za odosobniony i nieaktualny. W późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego nigdy nie znalazł on już akceptacji. Sąd Okręgowy także poglądu tego nie podzielił.

Sąd odwoławczy podniósł nadto, że art. 49 k.p. jest wyjątkiem od zasady, wyrażonej w art. 80 k.p., że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną. Pracownik, któremu pracodawca określił wadliwie okres wypowiedzenia, nie ma bowiem wiedzy, że ma stawić do pracy i nie ma możliwości jej wykonywania z winy pracodawcy. Tak było w przypadku powódki, która otrzymała świadectwo pracy z wpisem, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 15 września 2012 r. Trafne w tym zakresie uwagi zawarł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, wskazując, że: „przepis art. 49 k.p. częściowo powtarza treść art. 32 § 2 k.p., według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 k.p. przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów - w ujęciu art. 80 k.p. - przyznających prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia - w

ograniczonej wysokości - za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Do otrzymania wynagrodzenia nie jest więc wymagane spełnienie dodatkowych warunków, np. wykazanie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy. Również podjęcie innego zatrudnienia nie powoduje obniżenia wynagrodzenia wynikającego z art. 49 k.p.

Za niezasadny Sąd drugiej instancji uznał też zarzut błędnego przyjęcia, że likwidacja stanowiska pracy powódki była wyłączną przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn zależnych od pracodawcy. Ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do przypadków rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy „z przyczyn nie dotyczących pracowników”, co już gramatycznie należy odróżnić od „przyczyn leżących po stronie pracodawcy” (taka formuła była przewidziana w poprzednio obowiązującej ustawie z 28 grudnia 1989 r.). Jakkolwiek więc drugi rodzaj przyczyn może się zawierać w pierwszych, to nie musi podlegać badaniu w konkretnym stanie faktycznym sprawy o roszczenie, oparte na art. 8 obecnie obowiązującej ustawy - w tym sensie, że wystarcza ustalenie negatywne co do nieistnienia przyczyny (współprzyczyny), istniejącej po stronie pracownika, nie trzeba natomiast ustalić, że wystąpiła przyczyna istniejąca po stronie pracodawcy. Przyczyny „niedotyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie, istnieją obiektywnie i wywołują skutki .prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Są one elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron. Dlatego też Sąd jest uprawniony ustalać rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy inne niż podane w oświadczeniu pracodawcy. Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących. W ocenie Sądu powódka temu wymogowi sprostała. Wręczenie powódce w dniu 31 sierpnia 2012 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawierało przyczyny uzasadniającej zwolnienie. Bezpodstawne są zarzuty apelacji dotyczące błędnej i dowolnej oceny dowodów przez Sąd Rejonowy. Apelujący nic wykazał braku logiki w rozumowaniu Sądu, który oparł ustalenia na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego. Bezpośredni współpracownicy powódki

zaprzeczyli okolicznościom wskazanym przez pozwaną odnośnie do skonfliktowania, nękania pracowników, braku dbałości o dobro pracodawcy, braku współpracy z przełożonym, czy rozpowszechniania o nich nieprawdziwych informacji. D. Z. wskazywał, że ma „ciężki charakter”, zaś ostrzejsza wymiana zdań była normalna i mobilizująca dla pracowników. Z kolei W. L. zaprzeczył, jakoby pozostawał z powódką w jakimkolwiek konflikcie. Nie znalazły również potwierdzenia fakty, jakoby powódka negatywnie wyrażała się o zmianach zachodzących w spółce, miała negatywny wpływ na innych, podważała decyzje przełożonego, zatajała informacje dotyczące klientów. W tej części zeznania świadka pozwanego T. H. stoją w sprzeczności z zebrany materiał dowodowy, w szczególności z zeznaniami pozostałych świadków, którzy zgodnie zeznali, że E. S. wyrażała jedynie normalne obawy co do zmian zachodzących w spółce i co do przyszłości swojej i swoich współpracowników. Z tych samych względów Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne zeznań przedstawiciela pozwanej A. K., jakoby powódka „zatrzuwała umysły” innych pracowników, straszyła ich zwolnieniami, manipulowała danymi i faktami dotyczącymi klientów, tworzyła atmosferę „fermentu i niepokoju wśród innych”. Nie znalazły również żadnego potwierdzenia podejrzenia A. K., że powódka zamieszczała w internecie paszkwile na temat spółki i jej kierownictwa. Na te okoliczności strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów.

Ustalając, iż umowa o pracę została powódce wypowiedziana z przyczyn niezależnych od powódki, Sąd Rejonowy przyjął, że jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy - likwidacja stanowiska pracy. Ocena ta jest logiczna i w przekonaniu Sądu Okręgowego znajduje odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Za nieprawidłowością tych wniosków nie przemawia powoływane w apelacji zestawienie przeciętnego zatrudnienia w pozwanej spółce w latach 2012 - 2013, gdyż wynika z niego, że w spółce zostali wprawdzie zatrudnieni nowi pracownicy, ale na inne niższe, od zajmowanego przez powódkę stanowiska. Sąd Rejonowy nie negował faktu reorganizacji w pozwanej, ale logicznie wykazał, że w wyniku reorganizacji działu sanitarnego w 2012 r. doszło do formalnej likwidacji stanowiska pracy powódki, a po zwolnieniu jej kompetencje przekazano innym pracownikom.

Tym samym cytowane w apelacji fragmenty zeznań świadków dotyczące sposobu reorganizacji nie podważają rozumowania i ustaleń Sądu Rejonowego. Zarzuty apelacji na nich oparte stanowią zatem wyłącznie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

Pełnomocnik pozwanej złożył od powyższego wyroku skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy oraz naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 378 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutów apelacji w zakresie, w jakim pozwana kwestionowała ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym dowodu z zeznań świadka B. G. – F. oraz niewyjaśnienie w treści uzasadnienia, jaka ocena tego dowodu została dokonana przez Sąd drugiej instancji, a w konsekwencji przez wydanie rozstrzygnięcia, które nie opiera się na całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie; 2) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki, pomimo tego, że Sąd ustalił, że w ramach reorganizacji działu sanitarnego u pracodawcy stanowisko pracy powódki zostało zachowane, a zmianie uległa tylko jego nazwa; 3) art. 49 k.p. w zw. z art. 45 § 1 i 2 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, w sytuacji gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów winna prowadzić do wniosku, że w przypadku zbiegu w/w przepisów stosuje się tylko jeden z powołanych przepisów, a tym samym pracownikowi przysługuje jedno z przewidzianych w tych przepisach roszczeń.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi

Okręgowemu w L. oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawa skargi odnosząca się do przepisów postępowania opiera się na założeniu, że Sąd odwoławczy nie wziął pod rozwagę wszystkich zarzutów i wniosków apelacji. W ocenie wnioskodawcy, nie rozważono należycie zarzutu w zakresie, w jakim pozwana kwestionowała ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym dowodu z zeznań świadka B. G. – F. Odpowiadając na tak skonstruowany zarzut, w pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę, że jego podstawą prawną jest art. 378 § 1 k.p.c. W ocenie skarżącego z nakazu rozpoznania sprawy w granicach apelacji wynika obowiązek wzięcia pod uwagę wszystkich zarzutów i wniosków. Zapatrywanie to jest błędne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. W rozpoznawanej sprawie Sąd odwoławczy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazał, że w pełni akceptuje dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę wszystkich dowodów. W tych okolicznościach nie sposób uznać, że doszło do uchybienia art. 378 § 1 k.p.c., czy art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., bądź art. 382 k.p.c., albowiem takie stanowisko oznacza, że rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji opierało się na całości materiału dowodowego.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 49 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p., wskazać trzeba, że każdy z tych przepisów ma odrębny cel i funkcję. Przepis art. 45 § 1 i 2 k.p. stanowi, że w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już

rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Nadto stosownie do § 2 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. Z kolei art. 49 k.p. dotyczy tylko jednego uchybienia pracodawcy, tj. zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, co powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten nie stanowi podstawy do skutecznego zanegowania otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. W swej treści nawiązuje do brzmienia art. 32 § 2 k.p., tj. że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzenia może dopuścić się uchybień formalnych (np. nie wskaże przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony) albo merytorycznych (wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest uzasadnioną przesłanką rozwiązania stosunku pracy). Dodatkowo, wręczając wypowiedzenie, może zastosować krótszy okres wypowiedzenia niż wymagany. W sytuacji, w której pracodawca nie tylko zastosował wadliwy okres wypowiedzenia, przyjmując bezpodstawnie istnienie umowy terminowej, lecz także nie wskazał uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, pracownik ma tyle roszczeń z jednego zdarzenia, ile przewiduje obowiązujące prawo. Tym samym uprawnienie powódki z art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń przysługujących jej z mocy art. 45 § 1 k.p. Ta kwestia stanowiła już przedmiot wypowiedzi judykatury, co trafnie dostrzegł Sąd Okręgowy. W wyrokach z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 110) oraz z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 334/15 (LEX nr 2252201) Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. Pogląd ten należy zaakceptować, bowiem roszczenie o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p. nie jest roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, o jakim mowa w art. 45 § 1 *in fine* k.p. i art. 47¹ k.p.,

które jest uzależnione od zachowania krótkiego terminu na zaskarżenie wadliwego wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), ale roszczeniem o świadczenie (wynagrodzenie) opartym na odrębnym przepisie (art. 49 k.p.), które może być dochodzone przed upływem 3-letniego okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, licząc od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 49 i art. 291 § 1 k.p.).

Trafnie skarżący podnosi, że w orzecznictwie pojawił się pogląd, iż w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy i jednoczesnego zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany nie stosuje się art. 45 k.p., chyba że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie jest korzystniejsze od wynagrodzenia z art. 49 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92, OSNCP 1993 nr 7-8, poz. 120). Jak słusznie jednak podniósł Sąd odwoławczy, przywołane orzeczenie zostało wydane na tle zupełnie odmiennego stanu faktycznego, a tym samym nie pozostaje w opozycji do prezentowanego w tej sprawie stanowiska. W omawianym judykacie rzecz dotyczyła nauczyciela akademickiego, z którym rozwiązanie stosunku pracy mogło nastąpić z końcem roku akademickiego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro końcem roku akademickiego jest dzień 30 września każdego roku kalendarzowego, to decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy powinna być doręczona najpóźniej w dniu 30 czerwca, a *de facto* została doręczona później. Z tego względu doszłoby do przesunięcia momentu rozwiązania stosunku pracy, a pracownik uzyskałby prawo do relatywnie wysokiego wynagrodzenia z art. 49 k.p. Tymczasem na gruncie przepisów Kodeksu pracy takie niebezpieczeństwo nie istnieje. Pozbawienie pracownika jednego z roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy wymaga pozytywnej regulacji ustawodawcy. Takiego wyłączenia krzyżujących się norm Kodeksu pracy (art. 45 § 2 k.p. i art. 49 k.p.) brak, co nie pozwala na zaakceptowanie wykładni prawa prezentowanej w tym zakresie przez skarżącego. Stąd w tej części skarga kasacyjna nie może być uwzględniona.

Nie jest także trafny zarzut dotyczący naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Trudno bowiem nie dostrzec, że te zarzuty naruszenia prawa materialnego oparte zostały

na założeniu faktycznym, które nie znajduje odzwierciedlenia w ustaleniach Sądu pierwszej i drugiej instancji. Według skarżącego w ramach reorganizacji działu sanitarnego u pracodawcy stanowisko powódki zostało zachowane, a zmianie uległa tylko jego nazwa. W ocenie Sądu drugiej instancji nastąpiła zaś likwidacja stanowiska powódki. W rezultacie, Sąd odwoławczy przyjął, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących, czego skutkiem jest prawo do odprawy pieniężnej. Wskazana rozbieżność ma znaczenie, jeśli zważyć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę stanowi element stanu faktycznego. Oznacza to, że skazane na niepowodzenie są podstawy skargi kasacyjnej oparte na odmiennym założeniu faktycznym. Dodać do tego można jedynie, że jak trafnie zauważył Sąd odwoławczy, z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nie jest uprawnione twierdzenie, że likwidacja stanowiska pracy nie ma miejsca wówczas, gdy zadania przypisane do tego stanowiska nadal są przez pracodawcę realizowane. Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania zadań realizowanych dotychczas przez jednego pracownika pozostałym pracownikom. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).