



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. C.

przeciwko "P." Spółce Akcyjnej z siedzibą w Ś.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 2 kwietnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 31 maja 2023 r., sygn. akt VIII Pa 44/22,

oddala skargę kasacyjną.

Krzysztof Rączka Piotr Prusinowski Romualda Spyt

[SOP]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2022 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie w przywrócił powódkę D.C. do pracy w pozwanej W. S.A. w Ś. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z dnia 31 maja 2023 r., oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powódka D.C. od 19 listopada 2007 r. była zatrudniona w pozwanej Spółce, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, ostatnio na czas nieokreślony. Do 31 grudnia 2014 r. powódka swoją pracę wykonywała jako laminator na wydziale produkcyjnym [...], a następnie na Wydziale [...]. Z dniem 6 czerwca 2016 r. została przeniesiona na stanowisko konserwator antykorozyjny na Wydziale [...], a od 15 listopada 2018 r. wykonywała pracę na stanowisku lakiernik-konserwator antykorozyjny na Wydziale [...]. Powódka do wydziału produkcyjnego [...] trafiła w 2016 r. z wydziału kompozytów.

Powódka w okresach od 23 stycznia 2019 r. do 26 stycznia 2019 roku, od 1 lutego 2019 r. do 8 lutego 2019 r., od 14 lutego 2019 r. do 23 lutego 2019 r., od 25 lutego 2019 roku do 28 lutego 2019 r., od 9 sierpnia 2019 r. do 12 sierpnia 2019 r., od 16 sierpnia 2019 r. do 18 sierpnia 2019 r. od 27 grudnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, co w efekcie spowodowało, iż jej absencja w okresie od stycznia do 31 grudnia 2019 r. wyniosła 32 dni robocze - 38 dni kalendarzowych.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w związku z epidemią COVID-19 i zmniejszeniem liczby zamówień na rynku śmigłowców, zarząd Spółki podjął decyzję o racjonalizacji zatrudnienia przez jego dostosowanie do zamówień. W dniu 22 lipca 2020 r. pracodawca ustalił kryteria doboru do zwolnienia pracowników produkcyjnych w trybie indywidualnym z przyczyn nie dotyczących pracowników w związku z epidemią COVID-19. W przyjętym dokumencie wskazano, następujące kryteria:

- 1) posiadanie przez pracownika uprawnień do emerytury, przez co należało rozumieć sytuację, gdy pracownik dysponował decyzją emerytalną, jak również kiedy spełniał ustawowe przesłanki do otrzymania emerytury, ale nie wystąpił jeszcze o wydanie w tym zakresie decyzji; kryterium to, jak podkreślono, miało pierwszeństwo

przed pozostałymi kryteriami, co oznaczać miało, że jeżeli wśród pracowników branych pod uwagę do zwolnienia znajdują się pracownicy posiadający uprawnienia do emerytury, to pracownicy tacy będą wybierani do zwolnienia w pierwszej kolejności niezależnie od pozostałych kryteriów określonych w pkt 2-6; w przypadku takich pracowników nie będzie konieczności dokonywania porównania z sytuacją innych pracowników według określonych kryteriów;

2) jakość pracy - ocena uzależniona miała być od wartości braków spowodowanych przez pracownika;

3) absencje indywidualne - liczba dni zwolnienia lekarskiego;

4) przestrzeganie zasad i przepisów bhp - używanie osłon osobistych, zgłaszanie zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych;

5) operatywność i innowacyjność - zgłoszone i zaakceptowane do dalszej analizy innowacje, innowacje zaakceptowane do wdrożenia oraz postawa proaktywna (w ocenie kierownika wydziału/działu);

6) rozwój zawodowy - kompetencje, szkolenie nowych pracowników i elastyczność.

Okresem ocenianym miał być 2019 r. Jednocześnie założeniem było, że w przypadku kryteriów wskazanych w pkt 2, 4-6, jeśli w danej grupie ocenianych pracowników znajdzie się pracownik nieobecny w 2019 r., przez co najmniej pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, ale nie więcej niż 6 pełnych miesięcy, okres oceny obejmować miał pozostałe miesiące kalendarzowe w 2019 r. W takim też przypadku suma punktów przyznanych pracownikowi łącznie w ramach wskazanych kryteriów miała być przeliczona na wartość średniomiesięczną, która to z kolei wartość miała być obliczana przez podzielenie uzyskanej przez pracownika sumy punktów przez liczbę ocenianych miesięcy w 2019 r. (...). W przypadku tychże kryteriów, tj. 2, 4-6, jeśli w danej grupie ocenianych pracowników, znajdzie się pracownik nieobecny w 2019 r. dłużej niż 6 pełnych miesięcy kalendarzowych, okresem ocenianym miał być 2018 r., gdy w 2018 r. pracownik był nieobecny dłużej niż 6 miesięcy, to okresem ocenianym miał być 2017 r. (...). Nadto, w przypadku kryteriów 2, 4-6, jeśli w grupie ocenianych pracowników, znajdzie się pracownik nieobecny dłużej niż 6 pełnych miesięcy kalendarzowych w każdym wyżej wskazanym roku, okresem ocenianym miał być 2020 r. Ponadto pracodawca

zaznaczył, że w przypadku kryterium absencji indywidualne dla pracownika nieobecnego (z innego powodu niż zwolnienie lekarskie i urlop wypoczynkowy) w 2019 r. przez co najmniej pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe okres oceny obejmować miał pozostałe miesiące kalendarzowe 2019 r. oraz odpowiednie wcześniejsze miesiące kalendarzowe w liczbie uzupełniającej 12 (...). Jeśli zgodnie z zaleceniami powyższymi w danej grupie porównywanych pracowników będzie obliczana średnio miesięczna wartość punktów, wówczas liczba przyznanych punktów w kryterium „Absencje indywidualne” również miała być przeliczona na wartość średniomiesięczną. Pracodawca zastrzegł, że w kryterium „Absencje indywidualne” nie będą uwzględniane zwolnienia lekarskie związane z wypadkami przy/w drodze do lub z pracy, chorobami zawodowymi, związanymi z pobytem w szpitalu, po pobycie w szpitalu (z wyłączeniem zwolnień związanych z chorobą alkoholową). Ponadto w załączniku do ustalonych tak kryteriów opisano „podkryteria” „Elastyczność/Wielozadaniowość” oraz „Postawa proaktywna”. Przez elastyczność i wielozadaniowość rozumiano pracownika posiadającego różnego rodzaju kompetencje (wiedzę, umiejętności, właściwą postawę), które umożliwiały pracę na więcej niż jednym stanowisku i więcej niż przy jednym produkcie. W przypadku braku odpowiednich kwalifikacji pracownik miał posiadać niezbędne predyspozycje i chęci do zdobywania kompetencji, które umożliwiłyby pracę na nowym stanowisku. Z kolei postawa proaktywna charakteryzowała się dużym zaangażowaniem oraz własną inicjatywą. Poszukiwaniem nowych rozwiązań i dążeniem do usprawnienia procesów, w których pracownik uczestniczył. Zachowanie zatrudnionego miała cechować współodpowiedzialność za sukces własnego wydziału oraz pracodawcy, a swoją postawą miał zachęcać innych do działania.

Kryteria powyższe miały wejść w życie z dniem ich przyjęcia. Na tej podstawie pracodawca w osobach dyrektora zasobów ludzkich L.P. oraz kierownika wydziału, w którym pracowała powódka – R.J., dokonał oceny pracowników zatrudnionych na stanowisku konserwatora-lakiernika w ramach kryteriów doboru do zwolnienia w trybie indywidualnym z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z epidemią COVID-19. Równocześnie bezpośredniej oceny dokonywał kierownik R.J. przyznając liczbę punktów w poszczególnych kategoriach. Natomiast dział zasobów

ludzkich nadawał wagę tej punktacji. Na podstawie tak przeprowadzonej oceny zawodowej pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umów o pracę z częścią załogi, która uzyskała najmniejszą liczbę punktów, w tym także z powódką. Pismem z dnia 15 lipca 2020 r. Spółka zwróciła się do wszystkich działających u niej organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy D.C. korzysta z obrony związkowej. Pismem datowanym na 20 lipca 2020 roku N. Komisja Międzyzakładowa W. S.A. wskazał, że powódka korzysta z obrony tego związku. Wobec powyższego w dniu 23 lipca 2020 r. pracodawca poinformował niniejszą organizację związkową o zamiarze rozwiązania z D.C. umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu spadku wartości sprzedaży towarów i usług W. S.A. w związku z epidemią COVID-19 w stosunku do planowanego budżetu z początku 2020 r. oraz w stosunku do wartości sprzedaży towarów i usług w 2019 r. Pracodawca nadmieniał również, że w odniesieniu do przedmiotowej przyczyny wypowiedzenia kryteria doboru pracowników do zwolnienia określone zostały w załączniku. D.C. uzyskała jedną z najniższych wartości punktowych spośród wszystkich pracowników ocenianych w tej samej grupie, co w konsekwencji zadecydowało o wyborze jej osoby do zwolnienia. W odpowiedzi na powyższe organizacja związkowa nie wyraziła zgody na zwolnienie D.C. . W uzasadnieniu wskazano, między innymi, że powódka jest pracownikiem z dużym doświadczeniem zawodowym, które gwarantuje właściwą jakość wykonywanych obowiązków. Jest pracownikiem zaangażowanym i całkowicie samodzielnym, co potwierdzają również osoby z nią współpracujące. W uzasadnieniu wskazano, że w ostatnim czasie powódka wybrana została przez kierownika wydziału do kilkunastoosobowej „grupy specjalnej” pracowników (tzw. kadłubowcy), którzy potrafią samodzielnie wykonywać prace lakiernicze oraz zabezpieczające na kadłubach śmigłowców i mają pracować według innego harmonogramu pracy niż pozostali pracownicy tego obszaru. Wybór tej grupy argumentowany był przez pracodawcę wysokimi umiejętnościami wybranych pracowników oraz koniecznością zapewnienia płynności pracy na lakierni przez pracowników samodzielnych. Fakt ten stoi w zupełnej sprzeczności z oceną pracy, jaka została przyjęta w kryteriach do zwolnienia. W piśmie tym ponadto wskazano, że niezrozumiałe jest wytypowanie do zwolnienia pracownika samodzielnego, z bardzo dużym doświadczeniem zawodowym, który sumiennie wykonuje powierzone

obowiązki i nie był karany, a równocześnie „w tym samym obszarze pracy” przedłuża się umowy pracownikom na umowach terminowych, z dużo mniejszym doświadczeniem zawodowym.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2020 r. pozwana Spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg upłynął w dniu 30 listopada 2020 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano racjonalizację zatrudnienia spowodowaną spadkiem wartości sprzedaży towarów i usług W. S.A. w związku z epidemią COVID-19 w stosunku do planowanego budżetu z początku 2020 r. oraz w stosunku do wartości sprzedaży towarów i usług w 2019 r. Poinformowano również, że w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia zastosowano kryteria doboru pracowników do zwolnienia określone w załączniku do niniejszego pisma. W piśmie wskazano również, że w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia zastosowano kryteria doboru pracowników do zwolnienia określone w załączniku do niniejszego pisma. W rezultacie oceny dokonanej w oparciu o te kryteria powódka uzyskała jedną z najniższych wartości punktowych (wartość punktowa to łączna liczba punktów przyznanych w ramach wszystkich ocenianych kryteriów) spośród pracowników ocenianych w tej samej grupie co powódka (pismo wraz z kryterium doboru do zwolnienia pracowników produkcyjnych w trybie indywidualnym z przyczyny nie dotyczących pracowników w związku z epidemią Covid-19).

Spośród 67 pracowników ocenianych w tej samej grupie zawodowej lakiernik-konserwator antykorozyjny, lakiernik powódka otrzymała najniższą liczbę punktów - łącznie 22. Składały się na nie: 7,5 punktów za jakość, 2,5 punktów za przestrzeganie przepisów bhp, 8 punktów za rozwój zawodowy, 4 punkty za operatywność i innowacyjność. Powódka uzyskała 0 punktów za absencje chorobowe. Z kolei P.P., który w 2019 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim łącznie 23 dni, otrzymał za „absencję chorobową” 3 punkty, za kategorię operatywność/innowacyjność 6 punktów i łączną ocenę 22,5 punktów; pracownik ten nie został wytypowany do zwolnienia. A.M., która uzyskała łączną liczbę punktów 26,5 (pracownica została przeniesiona na inne stanowisko), w 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim łącznie 25 dni, za „absencję chorobową” - w wyniku błędu pracodawcy - otrzymała 4,5 punkty - co pozwana przyznała w niniejszym postępowaniu. Z kolei za jakość

pracy uzyskała 7,5 punktów, za przestrzeganie przepisów bhp 2,5 punktów, za rozwój zawodowy 6 punktów, zaś za operatywność/innowacyjność - 6 punktów. Różnice w punktacji ocenianych pracowników dotyczyły głównie dwóch kategorii „rozwoju zawodowego” i „operatywności/innowacyjności”. Oba wskazane kryteria opierały się wyłącznie na ocenie kierownika. W spornym okresie, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. w wydziałach [...] byli zatrudnieni pracownicy na stanowisku lakiernik, których okres absencji chorobowych był dłuższy od okresu nieobecności powódki. Tuż przed wypowiedzeniem umowy o pracę powódce, tj. w dniu 24 czerwca 2020 r., pozwana Spółka zatrudniła na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisko konserwator antykorozyjny A.W., A.B., A.D. i A.O..

Zdaniem Sądu Okręgowego, przyjęte przez pracodawcę kryteria wyboru do zwolnienia czynią zadość wymogom, jakie zostały sformułowane w orzecznictwie (przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy – nienaganna praca, kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego, bez zakłóceń funkcjonowania zakładu pracy). Na ich podstawie - co do kryterium operatywności, innowacyjności oraz rozwoju zawodowego - bezpośredni przełożeni, w przypadku powódki – R.J., dokonali stosownej oceny. Mieści się to w immanentnym prawie pracodawcy do dokonania takiej oceny. „Odmienne podejście, prowadzi do wniosku, że uprawnienie pracodawcy do oceny pracowników w kontekście ich przydatności, kwalifikacji byłoby iluzoryczne”. Sąd zwrócił uwagę, że należy odróżnić metodologię przyjętą do opracowania tych kryteriów (którą Sąd uznał za poprawną) od sposobu ich zastosowania w przyjętym procesie ocen. Dalej Sąd wywiódł, że „(...) pozwany pracodawca nie wskazał żadnego obiektywnego schematu, z którego taka punktacja względem innych zatrudnionych mogła wynikać. Podobnie było z kategorią oceny w zakresie tzw. operatywności i innowacyjności. Zastosowane kryteria nie były w tej sytuacji mierzalne i weryfikowalne. Prowadzi to do oceny, która jest arbitralna i może naruszać zasadę równego traktowania i niedyskryminacji. Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, że ocena pracownika powinna

być dokonana na podstawie obiektywnych kryteriów. Kryteria te powinny być przede wszystkim znane pracownikowi. Oznacza to, że pracownik, nie powinien być „zaskakiwany” dziwnie sformułowanymi elementami oceny. Słusznie powódka powołała się na orzeczenie Sądu Najwyższego, który wskazał, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy.

Według Sądu Okręgowego, pozwana nie przygotowała metodologii oceny pracowników w zakresie kryteriów operatywność, innowacyjność i rozwój zawodowy. Co prawda, do apelacji pozwana dołączyła szereg dokumentów, w tym formularz dotyczący oceny adaptacji i matrycę kompetencji. Jednak zawarte w nim opisy kompetencji nie korelują z przyjętymi kryteriami. Poza tym, brak dowodów, że powódka była z tymi dokumentami zapoznana. Przeprowadzona ocena została dokonana na podstawie subiektywnej oceny kierownika całego działu, który nie wykazał zasadności przyznania innym pracownikom większej liczby punktów w tych kategoriach. Dlatego, pracodawca nie wykazał, że zastosował właściwe kryteria doboru, w tym w szczególności, że odpowiadały one wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy.

Sąd zwrócił uwagę na dowód z dokumentu, tj. ocenę pracowników zatrudnionych w pozwanej Spółce na stanowisku konserwator antykorozyjny w ramach kryteriów doboru do zwolnienia pracowników produkcyjnych w trybie indywidualnym z przyczyn nie dotyczących pracowników w związku z epidemią Covid-19. Zauważył, że w tym zestawieniu są umieszczeni także pracownicy zatrudnieni pod koniec czerwca 2020 r. Są to: A.W., A.B., A.D. i A.O. . To nowi pracownicy, którzy zostali zatrudnieni z dniem 25 czerwca 2020 r. na podstawie umów o pracę na czas określony do 31 grudnia 2020 r. Także zostali ocenieni na podstawie tych kryteriów, pomimo świadczenia pracy przez zaledwie kilka dni. Ich ocena dokonana przez przełożonego jest mimo to wyższa niż ocena powódki - wieloletniego pracownika. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że ocena

pracowników do zwolnienia była dokonywana według stanu na dzień 30 czerwca 2020 r.

W ocenie Sądu, zasadnicze znaczenie ma nieprawidłowa punktacja A.M. w zakresie absencji – powinna być oceniona na 0 punktów (co przyznała pozwana), łącznie punktacja tego pracownika powinna wynieść 22 punkty, tj. tyle, ile uzyskała powódka. Pracownica ta otrzymała propozycję zmiany stanowiska pracy, a powódka nie. Co prawda, przełożony wyjaśnił, czym była podyktowana propozycja zmiany stanowiska pracy, ale, w ocenie Sądu, istotne jest to, że przy takim samym poziomie punktacji i przyjętych zasadach związanych z wyborem pracowników do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, aby nie naruszyć zasady równego traktowania pracowników, powódka powinna także otrzymać propozycję zatrudnienia na innym stanowisku, albo obie pracownice powinny otrzymać wypowiedzenie.

Sąd Okręgowy podkreślił także znaczenie zatrudnienia nowych pracowników, co miało miejsce w dniu 25 czerwca 2020 r. Data ich zatrudnienia, zaproponowane stanowiska i dokonana na dzień 30 czerwca 2020 r. ocena pracowników zasadniczo przeczy istocie przyczyny wypowiedzenia dotyczącej racjonalizacji zatrudnienia spowodowanej spadkiem wartości sprzedaży towarów i usług. Chyba, że prawdziwym powodem podjętych decyzji była „racjonalizacja” będąca faktycznie dążeniem do obniżenia kosztów zatrudnienia, przez zwolnienie powódki, jako długoletniego, doświadczonego pracownika (wyższe koszty zatrudnienia) i przyjęcie nowych pracowników na umowy krótkoterminowe z minimalnym dopuszczalnym wynagrodzeniem za pracę.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości i zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj.:

1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że zastosowane do wyboru powódki do zwolnienia kryteria operatywność, innowacyjność oraz rozwój zawodowy, były nieobiektywne, niesprawiedliwe, niemierzalne i nieweryfikowalne, gdyż pozwany nie przygotował obiektywnej metodologii oceny pracowników w zakresie tych kryteriów, a ocena ta została dokonana na podstawie subiektywnej oceny kierownika Wydziału 260 (przełożonego ocenianych pracowników),

2) art. 94 pkt 9 w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że w „podkryteriach” doboru pracowników do zwolnienia postawa proaktywna oraz elastyczność/wielozawodowość ocena powódki i innych pracowników ocenianych w tej samej grupie zawodowej co powódka, dokonana przez pozwanego pracodawcę (za pośrednictwem kierownika Wydziału 260), była arbitralna, ponieważ nie opierała się na obiektywnych kryteriach,

3) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że zastosowane do wyboru powódki do zwolnienia kryteria operatywność, innowacyjność oraz rozwój zawodowy, były zbyt ogólnikowe i lakoniczne,

4) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że fakt zatrudnienia przez pozwaną, niedługo przed wręczeniem wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pracowników w innej grupie zawodowej niż grupa zawodowa, w której była oceniana powódka, przeczy istocie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki, jaką jest racjonalizacja zatrudnienia spowodowana spadkiem wartości sprzedaży towarów i usług, a więc ostatecznie powoduje, że w takich okolicznościach przyczyna ta staje się niezasadna, a nawet pozorna,

2) art. 11² k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez niewłaściwe zastosowanie art. 11² k.p. na skutek przyjęcia, że „z przepisu tego wynika, że niezasadne było wypowiedzenie powódce umowy o pracę”, bez uprzedniego zaproponowania jej pracy na innym stanowisku w sytuacji, gdy taką propozycję otrzymał inny pracownik z tej samej grupy zawodowej co powódka, który w ramach oceny dokonanej w kryteriach doboru do zwolnienia uzyskał najniższą, taką samą jak powódka liczbę punktów.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpatrzenia oraz

rozstrzygnięcia o kosztach procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. zmianę w całości wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie w całości powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem pierwszej instancji, postępowanie apelacyjne oraz postępowanie przed Sądem Najwyższym, wywołane wniesieniem niniejszej skargi kasacyjnej, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Od wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), jako dominująca Sąd Najwyższy opowiada się za powinnością pracodawcy określania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 października 2011 r., II PK 45/11, LEX nr 1489239, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52, z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065). Podkreśla się w nim, że sformułowanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych oraz zmian organizacyjnych, jest nazbyt ogólne i przez to wadliwe. Takie sformułowanie nie pozwala pracownikowi na poznanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Jeśli zatem pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Taka potrzeba bierze się stąd, że wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych

kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że strona pozwana nie zastosowała się do tych standardów, co jest kontestowanie w skardze.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że treść wypełniająca zarzuty oparte na naruszeniu art. 45 § 1 k.p. (zawarte w punktach 1-3) nie ma odzwierciedlenia w motywach rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Mianowicie, wedle skarżącej, miałyby z nich wynikać, że Sąd przedstawił pogląd, że pozwany pracodawca w „podkryteriach” doboru pracowników do zwolnienia: operatywność, innowacyjność, rozwój zawodowy, postawa proaktywna oraz elastyczność/wielozawodowość nie przygotował obiektywnej metodologii oceny pracowników, nie przygotował obiektywnego schematu, z którego wynikała punktacja przyznawana powódce i innym pracownikom ocenianym w tej samej grupie zawodowej, a ocena ta została dokonana na podstawie subiektywnej oceny kierownika Wydziału [...]. Nie zgadzając się z tym, skarżąca wskazała na dokument pt. „Kryteria doboru do zwolnienia pracowników produkcyjnych w trybie indywidualnym z przyczyn nie dotyczących pracowników w związku z epidemią Covid-19” oraz akta osobowe powódki - część C k. 1f.

Należy zwrócić uwagę, że wymienione wyżej kryteria a wynikające z wymienionych przez skarżącą dokumentów zostały omówione w ustaleniach faktycznych zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a więc – wbrew twierdzeniom skarżącej - Sąd je uwzględnił. Co więcej, z motywów przedstawionych przez Sąd drugiej instancji wynika, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia (przyjęta w wymienionych wyżej dokumentach metodologia) zostały uznane za poprawne, ale Sąd podkreślił, że nie wiadomo, jak wyglądało ich zastosowanie w praktyce, ponieważ pozwana nie wykazała zasadności przyznania innym pracownikom większej niż powódce liczby punktów w poszczególnych kategoriach. Tak więc to nie brak metodologii (przedstawionej zresztą w przywołanych dokumentach bardzo szczegółowo, niemal z aptekarską precyzją) lub jej wady stanowiły podstawę oceny Sądu drugiej instancji, ale to, że przyznana powódce (i innym pracownikom) według tej metodologii punktacja nie poddawała się kontroli. Z

tej przyczyny Sąd doszedł do wniosku, że pozwana nie wykazała, że zastosowała „właściwe kryteria doboru, w tym w szczególności, że odpowiadały one wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy”. Inaczej rzecz ujmując, wedle stanowiska Sądu drugiej instancji, ustalone zostały przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia (ocenione przez Sąd pozytywnie), ich znaczenie pojęciowe i przypisana im punktacja, ale pracodawca nie udowodnił, że zastosował je w sposób obiektywny, ponieważ nie wyjaśnił liczby punktów w poszczególnych kategoriach przyznanych powódce i pozostałym pracownikom z jej grupy zawodowej.

Sąd Najwyższy podziela to stanowisko i zwraca uwagę, że wprowadzenie w kryteriach doboru pracowników do zwolnienia mechanizmu oceny pracownika na podstawie szczegółowej punktacji nie zwalnia pracodawcy od wykazania, że przyznana pracownikowi na podstawie tej metodologii liczba punktów była wynikiem obiektywnej a przez to sprawiedliwej oceny. Można tu dla przykładu przytoczyć orzecznictwo Sądu Najwyższego na tle nieobowiązującego już rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 74, poz. 633), w którym wprowadzono podobny mechanizm oceny pracowników za pomocą przyjętej punktacji. Przyjęto w nim, że ocena na podstawie obiektywnych kryteriów to ocena konfrontująca te kryteria z rzeczywistym stanem rzeczy, co oznacza konieczność uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (wyroki: z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015 nr 12, poz. 159 i z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, LEX nr 2026882). Tak więc nawet przy poprawnej metodologii oceny pracownika (wyrażanej w systemie punktacji) możliwa jest niesprawiedliwa i nieobiektywna ocena, jeśli liczba przyznanych punktów jest ustalana dowolnie, a nie w oparciu o stosunek pracownika do wykonywanych obowiązków, jego umiejętności i dokonania. Dlatego w przy takim sposobie oceny – w razie sporu z pracownikiem – na pracodawcy ciąży obowiązek wyjaśnienia liczby przyznanych punktów ramach poszczególnych kryteriów ocennych, tym bardziej jeśli taka ocena ma charakter porównawczy i ma prowadzić do wytypowania pracowników do zwolnienia.

Przekładając to na realia niniejszej sprawy, zasadnie Sąd drugiej instancji przyjął, że wykonanie w praktyce przyjętych kryteriów ocennych nie poddawało się

kontroli Sądu, ponieważ pozwana, poza metodologią oceny, nie wyjaśniła wyniku jej zastosowania w praktyce (dlaczego powódce i innym pracownikom przyznano określoną liczbę punktów w poszczególnych kategoriach). Tym samym nie udowodniła, że zastosowała obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

W orzecznictwie sądowym i doktrynie prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob.: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 172; z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113; A. Tomanek [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran red., Warszawa 2017). W niniejszej sprawie pozwana nie sprostала temu obowiązkowi, bowiem nie wykazała, że wytypowanie powódki do zwolnienia nastąpiło w oparciu o obiektywne i sprawiedliwe kryteria dlatego, że nie wykazała zasadności przyznanej jej i pozostałym pracownikom punktacji decydującej o ocenie.

Jest to wystarczające do uznania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[az]

[SOP]