



Sygn. akt II PSKP 71/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko K. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 listopada 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 2 lipca 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1. i 3. i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.
wyrokiem z dnia 17 października 2018 r. oddalił powództwo J. K. o przywrócenie go

do pracy w pozwanej K. w W. oraz o zasądzenie od pozwanej kwoty 27.675 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanej w dniu 15 czerwca 2015 r. na stanowisku wicedyrektora Biura Analiz Sejmowych. Wcześniej, w dniu 1 sierpnia 2005 r. powód został powołany do pełnienia funkcji Zastępcy Głównego Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych. Od dnia 1 lipca 2016 r. na wniosek powoda został mu udzielony urlop bezpłatny na czas pełnienia funkcji dyrektora departamentu w Ministerstwie Środowiska. Wynagrodzenie miesięczne powoda u pozwanej wynosiło 11.280 zł. Po przejściu powoda na urlop bezpłatny, na stanowisko zastępcy dyrektora Biura Analiz Sejmowych została awansowany P. S.. Dotychczasowy dyrektor planował z kolei odejście z końcem 2016 r. Pismem z dnia 7 października 2016 r. pozwana zwróciła się do powoda z propozycją skrócenia urlopu bezpłatnego i powrotu do pracy wobec zwiększenia obciążenia zadaniami Biura Analiz Sejmowych. Powód poinformował jednak pozwaną, że czas powołania go do pełnienia funkcji dyrektora w Ministerstwie Środowiska nie został zakończony, wobec czego jest on nadal obowiązany wykonywać zadania powierzone mu przez Ministra Środowiska.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że zarządzeniem Szefa Kancelarii Sejmu nr 26 z dnia 30 maja 2017 r. został zmieniony regulamin organizacyjny Kancelarii Sejmu w zakresie zadań Biura Analiz Sejmowych. Zadania te nie uległy zmianie, zmieniła się jednak waga niektórych z nich, część zadań została poszerzona i zajęła ważne miejsce w zadaniach biura. W związku z tym Szef Kancelarii Sejmu zarządził racjonalizację zatrudnienia, co wiązało się z oceną stanu zatrudnienia. Okazało się, że w Biurze Analiz Sejmowych było stanowisko dyrektora i pięć stanowisk zastępców dyrektora, a tak dużej ilości kadry kierowniczej nie było w żadnym innym biurze. Stanowiska wicedyrektorów zajmowało pięć osób, w tym powód (przebywający na urlopie bezpłatnym). Zlikwidowano więc trzy stanowiska wicedyrektorów. Z jednym z wicedyrektorów rozwiązano umowę o pracę, innemu zaproponowano zmianę stanowiska na eksperta ds. legislacji. Rozwiązano też umowę z powodem. Szef Kancelarii Sejmu w piśmie z dnia 31 maja 2017 r. wystąpił do Ministra Rozwoju i Finansów o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z powodem, pełniącym funkcję Zastępcy

Głównego Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych, na co Minister Rozwoju i Finansów wyraził zgodę.

Pozwana pismem z dnia 14 lipca 2017 r., odebrany przez powoda w dniu 29 lipca 2017 r., rozwiązała z nim umowę o pracę, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podała likwidację zajmowanego stanowiska wicedyrektora Biura Analiza Sejmowych. Pozwana powołała się na zarządzenie nr 26 Szefa Kancelarii Sejmu, które zmieniło zarządzenie w sprawie regulaminu organizacyjnego, w wyniku czego przeprowadzono reorganizację Biura Analiz Sejmowych, która obejmowała również likwidację stanowiska pracy. Pozwana dodała, że powód przebywał na urlopie bezpłatnym, będąc zatrudnionym w Ministerstwie Środowiska, a zatem nie świadczył pracy na rzecz Kancelarii Sejmu. Poinformowała ponadto, że uzyskała zgodę od Ministra Rozwoju i Finansów, dodając, że powodowi przysługuje odprawa pieniężna. Pouczyła go też o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda nie były zasadne. Przeprowadzona analiza dowodów potwierdziła bowiem, że doszło do zmian w Biurze Analiz Sejmowych i z pięciu stanowisk wicedyrektorów trzy stanowiska uległy likwidacji. W wypowiedzeniu umowy powodowi podniesiono zaś, że przebywa on na urlopie bezpłatnym i posiada inne zatrudnienie. Tym samym pracodawca określił kryterium, którym się kierował przy doborze osób do zwolnienia. Sąd pierwszej instancji zaznaczył równocześnie, że powód rzeczywiście był jedynym pracownikiem na tym stanowisku, który nie świadczył faktycznie pracy, gdyż przebywał na urlopie bezpłatnym. W ocenie Sądu Rejonowego, nie można było natomiast wymagać od pracodawcy, aby rozważając likwidację stanowisk, zwolnił osobę pracującą, pozostawiając osobę, która jedynie formalnie była pracownikiem, a w rzeczywistości nie świadczyła pracy i nie był znany termin, od kiedy może ponownie zacząć świadczyć tę pracę. Tym samym pracodawca zastosował prawidłowe, dopuszczalne prawem kryterium doboru do zwolnienia pracownika. Drugim kryterium był fakt, że powód był zatrudniony w innym zakładzie pracy, a więc posiadał środki finansowe na swoje utrzymanie. Ta okoliczność również stanowiła

prawkłowe kryterium doboru do zwolnienia. Sąd Rejonowy uznał zatem, że przyczyna była prawdziwa a kryteria prawkłowe.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia przez pozwaną art. 8 k.p., Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pozwana lojalnie zaproponowała powodowi powrót do pracy w Kancelarii Sejmu, lecz on odmówił, czym dał jasno do zrozumienia, że nie zamierza świadczyć pracy u pozwanej. Powód zarzucił, że miał za krótki termin na ewentualne rozwiązanie umowy z Ministerstwem Środowiska, jednak ten zarzut nie był uzasadniony w związku z ewidentnym brakiem zamiaru powrotu. Ponadto powód, zwracając się o urlop bezpłatny, nie dał pracodawcy zbyt duzo czasu na podjęcie decyzji o udzieleniu mu urlopu i zorganizowaniu pracy bez niego, poinformował bowiem z końcem czerwca 2016 r., że od dnia 1 lipca 2016r. rozpoczyna nową pracę. Zarzuty te nie mogły zatem stanowić o nadużyciu prawa przez pozwaną. Sąd pierwszej instancji zaznaczył również, że rozwiązanie umowy na 11 dni przed objęciem powoda ochroną z art. 39 k.p. nie mogło być uznane za naruszenie zasad współżycia społecznego. Nie można bowiem w ten sposób postrzegać rozwiązania umowy o pracę. Każdy pracownik w podobnej sytuacji mógłby uważać, że rozwiązanie umowy na jeden dzień, tydzień, 11 dni, miesiąc, pół roku przed okresem ochronnym jest naruszeniem zasad współżycia społecznego. Kwestia ilości dni nie jest zaś tutaj istotna.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 2 lipca 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punkcie I i II w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.560 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy, a nadto rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ustalenia dotyczące stanu prawnego, właściwego dla zawistego sporu, jednakże uznał, że jego wykładnia i subsumpcja doprowadziła do nieprawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika jest przyczyną wypowiedzenia, obok zmian organizacyjnych.

Sąd Okręgowy podniósł w związku z tym, że powód był zatrudniony na stanowisku wicedyrektora Biura Analiz Sejmowych. Ocena stanu zatrudnienia zarządzana przez pracodawcę wykazała zaś zatrudnienie na stanowiskach wicedyrektora pięć osób. Stanowisko powoda nie było zatem pojedyncze w strukturze organizacyjnej pozwanej, czego pozwana nie kwestionowała. Jeżeli więc racjonalizacja zatrudnienia wymagała wyboru do zwolnienia z pracy niektórych (wybranych) pracowników zatrudnionych na objętych zwolnieniami stanowiskach pracy, to zastosowane kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być wskazane zwalnianym pracownikom już w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony (art. 30 § 4 k.p.), co oznaczało, że inne przyczyny, nieznane pracownikowi w dacie wypowiedzenia, usuwały się spod weryfikacji sądowej w zakresie potencjalnej zasadności niewskazanych pracownikowi kryteriów dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Wynikało z tego, że pozwana była zobowiązana do przeprowadzenia procedury doboru pracowników do zwolnienia z zastosowaniem obiektywnych kryteriów i do wskazania powodowi kryterium, na podstawie którego zdecydowała o wyborze osób do zwolnienia.

W ocenie Sądu drugiej instancji, pozwana nie wywiązała się określonych wyżej obowiązków, wskazując w wypowiedzeniu umowy, że powód przebywa na urlopie bezpłatnym i posiada inne zatrudnienie. Już z treści odpowiedzi na pozew wynikało bowiem, że przebywanie na urlopie bezpłatnym nie było przez pracodawcę uważane za kryterium doboru, ale za drugą z przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana podała bowiem, że: „(...) W niniejszej sprawie jednakże drugą przesłanką - obok likwidacji stanowiska pracy powoda, było przebywanie przez powoda na urlopie bezpłatnym, fakt zatrudnienia w Ministerstwie Środowiska na stanowisku dyrektora departamentu, a co za tym idzie nieświadczenie pracy na rzecz pozwanego. (...)”. Nie było to zatem kryterium wyboru trzech osób spośród pięciu, z uwagi na likwidację trzech stanowisk

wicedyrektorów. Pozwana nie wykazała, że porównała wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku wicedyrektora w Biurze Analiz Sejmowych, stosując wobec nich te same kryteria. Nie powołano żadnego dowodu na tę okoliczność. Zatem, nawet gdyby uznać, że przebywanie na urlopie bezpłatnym i posiadanie innego zatrudnienia były kryteriami doboru do zwolnienia, to nie wykazano, że kryteria te zastosowano wobec wszystkich osób zatrudnionych na tożsamym stanowisku, że w ogóle porównano pracowników. Dlatego Sąd Okręgowy ocenił, że pozwana nie przeprowadziła procedury doboru do zwolnienia i nie wskazała powodowi, co zadecydowało o wyborze do zwolnienia właśnie jego.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę było sprzeczne z art. 30 § 4 k.p., a powództwo o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy zasadne. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dawał z kolei podstaw do stwierdzenia, że uwzględnienie takiego żądania powoda było niemożliwe lub niecelowe.

Roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd Okręgowy uznał natomiast za zasadne w części. Zgodnie z art. 47 zdanie pierwsze k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje bowiem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Powód był zatrudniony u pozwanej nieco ponad 2 lata, a zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. miał miesięczny okres wypowiedzenia. Przysługiwało mu zatem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za 2 miesiące. Zgodnie z zaświadczeniem przedłożonym przez pozwaną, miesięczne wynagrodzenia powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 11.280 zł. Dlatego należne powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy określono na 22.560 zł.

Pozwana K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 2 lipca 2019 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest w zakresie punktów 1 i 3, a więc w zakresie, w jakim zmieni on wyrok Sądu Rejonowego w punktach I i II, przez przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach płacy i pracy oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz

powoda kwoty 22.560 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy, a nadto zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 2.785 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej instancji oraz orzeczenie o kosztach procesu w instancji odwoławczej.

Skarżąca powołała się na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 41 k.p. w związku z art. 5 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania w pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wskutek uznania, że pracownikowi przebywającemu na długotrwałym urlopie bezpłatnym w celu świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy i odmawiającemu powrotu do świadczenia pracy na rzecz pierwszego pracodawcy, wybierając tego pracownika do rozwiązania z nim umowy o pracę spośród większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, należy, obok zmian organizacyjnych oraz faktu przebywania na długotrwałym urlopie bezpłatnym w celu świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy, wskazać również inne kryteria doboru tego pracownika do zwolnienia.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w części, to jest w zakresie punktów 1 i 3 i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed sądem drugiej instancji oraz za postępowanie kasacyjne bądź 2) uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona. Zaskarżony wyrok faktycznie został bowiem wydany z naruszeniem przepisów prawa materialnego powołanych w podstawie zaskarżenia.

Wstępnie Sąd Najwyższy uznaje za niezbędne przypomnieć, że jak wynika z wiążących w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) poczynionych w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, w pełni zaaprobowanych następnie przez Sąd Okręgowy, skarżąca, wypowiadając powodowi umowę o pracę, w swoim oświadczeniu powołała się na likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska wicedyrektora Biura Analiz Sejmowych, stanowiącą konsekwencję zarządzenia nr 26 Szefa K. zmieniającego zarządzenie w sprawie regulaminu organizacyjnego, dodając, że powód przebywa na urlopie bezpłatnym i jest zatrudniony w Ministerstwie Środowiska.

Ustalenia te wskazują więc jednoznacznie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane w warunkach określonych ustawą z dnia 13 czerwca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), a konkretnie w art. 10 ust. 1 tej ustawy. Przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie dotyczyła bowiem jego osoby (np. sposobu wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych), lecz była związana wyłącznie ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu ilości stanowisk wicedyrektora Biura Analiz Sejmowych z pięciu do dwóch.

Sąd Najwyższy zauważa w związku z tym, że w jego orzecznictwie utrwalił się pogląd, zgodnie z którym za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne powodujące redukcję etatów. W razie odwołania się przez pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje przy tym badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym

oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, formułując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z

dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065).

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263 i z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). Zarówno doktryna, jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny – w kontekście zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wratnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389;

z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba jednak pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sadu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17 - 18, poz. 214). W orzecznictwie zastrzega się też, że ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy swobody decyzji w zakresie realizacji polityki kadrowej, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane tylko wtedy, gdy pomiędzy nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194 i z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456). Jak trafnie stwierdził zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17 (LEX nr 2511935), przedstawione wcześniej poglądy prawne pozwalają na kilka wniosków. Po pierwsze, w orzecznictwie podkreśla się szeroką autonomię pracodawcy przy określaniu i stosowaniu kryteriów uzasadniających wytypowanie pracownika do zwolnienia, po drugie, swoboda ta nie wyłącza ingerencji sądu, gdy działania pracodawcy są

dowolne, niesprawiedliwe lub nieobiektywne, po trzecie, sugeruje się, że najbardziej przekonujące są kryteria świadczące o przydatności pracownika, zważywszy na cele pracodawcy.

Odnosząc te uwagi do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdza, że - wbrew odmiennemu stanowisku Sądu drugiej instancji – skarżąca, przytaczając w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jako przyczynę tej czynności prawnej likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, podała równocześnie kryteria doboru, które zadecydowały o tym, że wspomniane wypowiedzenie dotknęło między innymi powoda. Kryteriami tymi było zaś korzystanie przez niego z urlopu bezpłatnego (trwającego bezspornie już ponad rok) oraz posiadanie źródła utrzymania wynikające z zatrudnienia w Ministerstwie Środowiska. Powód nie był w związku z tym osobą dyspozycyjną w stosunku do skarżącej, co sam zresztą dodatkowo potwierdził, odmawiając wyrażenia zgody na skrócenie okresu trwania udzielonego mu urlopu bezpłatnego, przez co jego przydatność dla skarżącej musiała budzić uzasadnione wątpliwości. Nie istniała więc potrzeba porównywania powoda z innymi pracownikami przez pryzmat dodatkowych kryteriów, gdyż podane mu kryteria z całą pewnością mieściły się w opisanym wcześniej katalogu, a nadto były obiektywne i sprawiedliwe. Potrzeba taka istniałaby natomiast tylko wówczas, gdyby powód wyraził zgodę na skrócenie mu urlopu bezpłatnego i podjął pracę u skarżącej, a ta następnie wypowiedziała mu umowę o pracę. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że analogiczny pogląd prawny wyraził Sąd Najwyższy w słusznie powołanym w rozpoznawanej skardze kasacyjnej wyroku z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 174/15 (LEX nr 2016005), w którym na tle podobnego stanu faktycznego wyjaśniono, że jednym z możliwych kryteriów typowania pracownika do rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych jest długotrwały bezpłatny urlop udzielony przez pracodawcę oraz posiadanie innego źródła dochodów. Nie ma przy tym racji powód, podnosząc w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że przytoczony pogląd został wyrażony w innych (nieadekwatnych) okolicznościach faktycznych. Jeśli bowiem chodzi o kwestię długotrwałości urlopu bezpłatnego, to sam ustawodawca w art. 5 ust. 3 (stanowiącym dopełnienie art. 5 ust. 1) ustawy o zwolnieniach grupowych określił długość urlopu (co najmniej trzy miesiące), która uzasadnia

odstąpienie od ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 41 k.p. Z kolei urlopu trwającego w dacie dokonania spornego wypowiedzenia już ponad rok na pewno nie można określić inaczej, jak tylko urlop „długotrwały”. Co do kwestii rodzaju podmiotu zatrudniającego pracownika w okresie udzielonego mu przez „macierzystego” pracodawcę urlopu bezpłatnego, to jest ona z kolei irrelevantna z punktu widzenia przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, które nie przewidują przecież odmiennych regulacji w zakresie możliwości niestosowania przewidzianej w Kodeksie pracy ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od tego, czy podmiot taki funkcjonuje w ramach administracji państwowej, czy też poza nią.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w doniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.