



Sygn. akt III PK 114/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek
SSA Ewa Stefańska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa U.N.
przeciwko [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w [...]
o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 20 kwietnia 2016 r., sygn. akt III Pa .../16,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy w [...] - IV Wydział Pracy
oddalił powództwo U.N. o przywrócenie do pracy w [...] Spółdzielni Mieszkaniowej

w [...] na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 23 marca 1981 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 1981 r., na podstawie której U. N. została zatrudniona na stanowisku referenta ekonomicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 20 października 1981 r. umowa ta uległa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. Z dniem 16 maja 1985 r. pracodawca powierzył powódce stanowisko referenta do spraw rozliczeń, z dniem 1 października 1989 r. - referenta do spraw czynszów, zaś od dnia 1 października 2002 r. - specjalisty do spraw finansowych (kasjera). Pismem z dnia 12 grudnia 2013 r. Spółdzielnia Mieszkaniowa w [...] złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zastosowaniem skróconego miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 stycznia 2014 r. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia powódka otrzymała odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska specjalisty do spraw finansowych (kasjera), wynikającą ze zmiany struktury organizacyjnej Spółdzielni.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2014 r. Sąd Rejonowy w [...] (IV P .../13) przywrócił U. N. do pracy w [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w [...] na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu wskazał, że pomimo likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy powódki, wypowiedzenie było nieuzasadnione, z uwagi na nieprzeprowadzenie przez pracodawcę w sposób właściwy procedury doboru pracownika do zwolnienia. Powódka podjęła pracę u pozwanego, który zorganizował jej miejsce pracy w dziale księgowości, jednak wobec likwidacji stanowiska specjalisty do spraw finansowych (kasjera) nie wykonywała tam żadnych czynności. Jedynie w okresie od 15 lipca do 14 października 2015 r. powódkę skierowano do wykonywania bieżących prac w Biurze Zgłoszeń. Podczas posiedzenia w dniu 14 kwietnia 2015 r. Zarząd Spółdzielni podjął decyzję o rozpoczęciu procedury rozwiązania z powódką umowy o pracę, wobec braku wolnego etatu. Następnie na posiedzeniu w dniu 25 sierpnia 2015 r. Zarząd Spółdzielni zlecił kierownikom Działu Księgowości i Działu Finansowego dokonanie analizy i przedstawienie opinii dotyczącej możliwości zatrudnienia w tych działach na jednym ze stanowisk powódki, z równoczesnym

wskazaniem pracownika do zwolnienia. Ustalono następujące kryteria oceny zatrudnionych pracowników: staż pracy, doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku, dodatkowe kwalifikacje, znajomość przepisów i umiejętność ich zastosowania, rzetelność i sumienność w wykonywaniu obowiązków, umiejętność pracy w zespole.

Na podstawie powyższych kryteriów kierownicy Działu Księgowości i Działu Finansowego dokonali analizy wszystkich stanowisk i ustalili, że w skład kierowanych przez nich zespołów wchodzi pracownicy posiadający doświadczenie i specjalistyczną wiedzę z zakresu księgowości, biegłe obsługujący programy komputerowe, sumienni i kompetentni, potrafiący współpracować w zespole. Natomiast powódka nie ma doświadczenia w tym zakresie, gdyż pracując na stanowisku kasjera przyjmowała jedynie wpłaty i nie musiała znać przepisów z zakresu finansów i księgowości, a ponadto nie umie pracować w zespole. Kierownicy działów nie wskazali żadnego pracownika, który miałby zwolnić miejsce pracy dla powódki. W konsekwencji Zarząd Spółdzielni uznał, że niemożliwe jest powierzenie powódce jakiegokolwiek stanowiska, przy równoczesnym zwolnieniu innego pracownika. Jednak nie chcąc pozbawić powódki pracy i środków do egzystencji, utworzył dla niej w Biurze Zgłoszeń stanowisko pracy w wymiarze ½ etatu. Pismem z dnia 29 września 2015 r. [...] Spółdzielnia Mieszkaniowa w [...] złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, proponując jej nowe warunki zatrudnienia na stanowisku specjalisty do spraw przyjmowania usterek w Biurze Zgłoszeń w wymiarze ½ etatu. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał likwidację stanowiska specjalisty do spraw finansowych (kasjera) i brak w strukturze organizacyjnej Spółdzielni innego wolnego etatu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie było zasadne, ponieważ pozwany nie naruszył wymogów wynikających z art. 42 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. Przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę oświadczeniem z dnia 12 grudnia 2013 r. była prawdziwa i konkretna, co wynika z uzasadnienia prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 8 sierpnia 2014 r. (IV P .../13). Powódka została przywrócona do pracy, albowiem pracodawca nie

przeprowadził w sposób właściwy procedury doboru pracownika do zwolnienia, lecz zwolnił pracownika zajmującego likwidowane stanowisko. Po przywróceniu powódki do pracy, pozwany złożył jej oświadczenie z dnia 29 września 2015 r. obejmujące wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Zdaniem Sądu Okręgowego wypowiedzenie to było uzasadnione, ponieważ stanowisko specjalisty do spraw finansowych (kasjera) nadal było zlikwidowane, a wskazanie powódki do zwolnienia (a ostatecznie: do wypowiedzenia zmieniającego) nastąpiło po przeprowadzeniu analizy opartej na obiektywnych i sprawiedliwych kryteriach oceny pracowników. Wszyscy pracownicy Działu Księgowości i Działu Finansowego mają wyższe kwalifikacje niż powódka, albowiem posiadają doświadczenie i specjalistyczną wiedzę z zakresu księgowości, biegle obsługują programy komputerowe, potrafią współpracować w zespole. Natomiast powódka nie ma kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do pracy w tych działach. Ponadto - zdaniem Sądu Rejonowego - przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę obowiązku wskazania w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia zmieniającego), więc oświadczenie pozwanego było prawidłowe.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Wskazał, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było konsekwencją likwidacji stanowiska specjalisty do spraw finansowych (kasjera), wynikającej ze zmiany struktury organizacyjnej Spółdzielni. Wcześniej było ono przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które okazało się bezskuteczne z uwagi na naruszenie przepisów formalnych. Zdaniem Sądu Okręgowego art. 30 § 4 k.p. nie nakłada na pracodawcę obowiązku wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, natomiast w oświadczeniu z dnia 29 września 2015 r. pozwany wskazał przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, co było wymagane powołanym przepisem. Sąd odwoławczy uznał za nietrafny podniesiony w apelacji zarzut naruszenia powagi rzeczy osądzonej (art. 365 § 1 w związku z art. 366 k.p.c.) poprzez ponowne rozważenie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, która była przedmiotem prawomocnego orzeczenia. Stwierdził, że bezskuteczność wypowiedzenia

powódce umowy o pracę oświadczeniem z dnia 12 grudnia 2013 r. nie pozbawiła pracodawcy możliwości wskazania tej samej przyczyny w oświadczeniu z dnia 29 września 2015 r. obejmującym wypowiedzenie warunków pracy i płacy, skoro zachowała ona aktualność.

Od wyroku Sądu Okręgowego U. N. wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: art. 30 § 4 k.p. przez uznanie, że pozwany wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz, że treść jego oświadczenia odpowiada prawu; art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia nie musi zawierać kryteriów doboru pracownika do dokonania wypowiedzenia zmieniającego; art. 365 § 1 w związku z art. 366 k.p.c. polegające na ponownym rozważeniu powołanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, która była przedmiotem wcześniejszego prawomocnego orzeczenia sądu. Powódka zaskarżyła wyrok w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną Spółdzielnia Mieszkaniowa w [...] wносиła o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W razie ustalenia, że 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 (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast art. 42 § 1 k.p. stanowi, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W niniejszej sprawie w dniu 29 września 2015 r. [...] Spółdzielnia Mieszkaniowa w [...] złożyła U.N. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu pisma wskazano, że wypowiedzenie stało się konieczne po przywróceniu powódki do pracy, w sytuacji, gdy została zlikwidowana kasa Spółdzielni i stanowisko specjalisty do spraw finansowych (kasjera), a w strukturze organizacyjnej Spółdzielni nie było wolnego etatu. Po analizie potrzeb kadrowych Zarząd Spółdzielni wystąpił do Rady Nadzorczej o zwiększenie zatrudnienia o ½ etatu do obsługi biura zgłoszeń, z przeznaczeniem dla powódki. Oświadczenie to nie zawiera kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego.

Ma rację powódka zarzucając w skardze kasacyjnej naruszenie art. 30 § 4 k.p. przez uznanie, że pozwany wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, a także naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia nie musi obejmować kryteriów doboru pracownika do dokonania wypowiedzenia zmieniającego. W orzecznictwie wyrażany jest bowiem jednolicie pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. m.in. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, LEX nr 1932210, z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653, z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15, LEX nr 2019617 i z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711).

Pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2015 r., I PK

93/15, LEX nr 1938283). Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p. (w związku z art. 45 § 1 k.p.), wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, „wymuszałyby” na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15, LEX nr 2019617). W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy nie zawiera kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia zmieniającego, zaś z ustalonego przez Sądy obu instancji stanu faktycznego nie wynika, aby powódka została poinformowana przez pozwanego o kryteriach przyjętych przez Zarząd Spółdzielni. W przedmiotowej sprawie należy dostrzec, że między złożeniem przez pozwanego powódce obu oświadczeń upłynęły prawie dwa lata, co czyni niezbędną potrzebę rozważenia przyczyny, jaka w rzeczywistości uzasadniała wypowiedzenie zmieniające. O ile bowiem w 2013 r. była to likwidacja stanowiska kasjera, to w 2015 r. przyczynę tę pracodawca określił jako konsekwencję przywrócenia powódki do pracy przez sąd i brak etatów w strukturze Spółdzielni. Obie te przyczyny nie są tożsame, co więcej, drugą z nich można rozumieć jako brak możliwości wykonania przez pracodawcę prawomocnego wyroku.

Natomiast nietrafny jest zarzut naruszenia art. 365 § 1 w związku z art. 366 k.p.c. polegającego na ponownym rozważeniu powołanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, która była przedmiotem wcześniejszego prawomocnego orzeczenia sądu. W niniejszej sprawie Sądy obu instancji ustaliły, że pismem z dnia 12 grudnia 2013 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia wskazując likwidację stanowiska specjalisty do spraw finansowych (kasjera). Prawomocnym wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2014 r. Sąd Rejonowy w [...] (IV P ../13) przywrócił U. N. do pracy w [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w [...] na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powódka została przywrócona do pracy, albowiem pracodawca nie przeprowadził w sposób właściwy procedury doboru pracownika do zwolnienia, lecz zwolnił pracownika zajmującego likwidowane stanowisko. Następnie w dniu 29 września 2015 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

W uzasadnieniu pisma wskazał, że wypowiedzenie stało się konieczne po przywróceniu powódki do pracy, w sytuacji, gdy została zlikwidowana kasa Spółdzielni i stanowisko specjalisty do spraw finansowych (kasjera), a w strukturze organizacyjnej Spółdzielni nie było wolnego etatu.

W niniejszej sprawie nie może być mowy o naruszeniu powołanych w skardze kasacyjnej przepisów, skoro Sądy obu instancji oceniały prawidłowość wypowiedzenia zmieniającego z dnia 29 września 2015 r., a nie wypowiedzenia definitywnego z dnia 12 grudnia 2013 r., którego dotyczył prawomocny wyrok. Ponadto w orzecznictwie wyjaśniono, że przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. po prawomocnym przywróceniu do pracy, jeżeli jest nadal aktualna (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 230/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 5). Oznacza to, że uwzględnienie przez sąd powództwa o przywrócenie pracownika do pracy nie stoi na przeszkodzie ponownemu wypowiedzeniu mu stosunku pracy z powołaniem tej samej przyczyny, o ile będzie ona nadal aktualna.

Z tych przyczyn, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak wyżej. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

kc