



Sygn. akt I PK 264/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 maja 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko "F." C. Spółce Akcyjnej w C.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 maja 2008 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 8 maja 2007 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2003 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. oddalił powództwo M. W. przeciwko Przedsiębiorstwu [...] S.A. w C. (obecna nazwa Spółki „F.” C.) o odszkodowanie i odprawę.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka ukończyła studia wyższe zawodowe na Politechnice na kierunku zarządzanie i marketing, uzyskując tytuł inżyniera. W 1999 r. ukończyła studia wyższe uzupełniające na kierunku zarządzanie i marketing w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem. Ubiegając się o pracę u pozwanego powódka podała informację, że posiada tytuł magistra ekonomii i inżyniera ekonomii a studia ukończyła z oceną bardzo dobrą.

Powódka została pracowała u pozwanego od dnia 2 sierpnia 1999 r., początkowo na stanowisku specjalisty do spraw analiz finansowych, następnie specjalisty do spraw monitoringu i analiz, koordynatora do spraw monitoringu finansowego i analiz, a od 1 września 2000 r. pełniła obowiązki zastępcy głównego księgowego – głównego specjalisty do spraw monitoringu finansowego, zastępcy głównego księgowego. Powódka była również członkiem komitetu założycielskiego związku zawodowego „C.”, który rozpoczął działalność 22 listopada 2002 r., a został zarejestrowany 23 kwietnia 2002 r.

Od dnia 15 lutego 2002 r. powierzono powódce stanowisko dyrektora finansowego. Zawierając porozumienie powierzające powódce wskazane stanowisko, przewidziano dla niej rekompensatę równą 9-krotności miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w razie zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Do podstawowych obowiązków dyrektora finansowego należało kreowanie strategii i polityki ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa, nadzorowanie rachunkowości, sporządzanie planów gospodarczo-finansowych, koordynowanie i nadzorowanie płynności finansowej, sporządzanie bilansów, realizacja terminów płatności, nadzorowanie wykonywania obowiązków w zakresie księgowości i rachunkowości przez głównego księgowego, bieżąca kontrola i ocena działalności głównego księgowego i podległych mu jednostek, nadzór nad dokumentami księgowymi, nad prowadzeniem

rachunkowości i finansów, prawidłowe ustalanie stanu i wyniku finansowego pozwanego, opracowywanie analiz finansowych, nadzór nad obiegiem dowodów księgowych.

W dniu 18 marca 2002 r. powódka zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Również w marcu 2002 r. główny księgowy pozwanego złożył wypowiedzenie, a od maja zastępca głównego księgowego również poszedł na zwolnienie lekarskie a w końcu porzucił on pracę. Wskutek powyższego pozwany podjął decyzję o zatrudnieniu osoby z zewnątrz, K. D., na stanowisko głównego księgowego i stanowisko to na jej prośbę połączył ze stanowiskiem dyrektora finansowego.

W dniu 12 kwietnia 2002 r. pozwany zwrócił się do związku zawodowego „C.” z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz związek nie wyraził na to zgody.

Pozwany złożył do ZUS wniosek o przeprowadzenie kontroli zasadności korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez powódkę. ZUS kilkakrotnie dokonał takiej kontroli. W sierpniu 2002 r. kontrola wykazała bezzasadność przebywania powódki na zwolnieniu. Pismem z dnia 4 września 2002 r. ZUS odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego

W dniu 30 sierpnia 2002 r., po powrocie powódki do pracy, pozwany zaproponował jej zmianę (za porozumieniem stron) zajmowanego stanowiska na stanowisko specjalisty do spraw windykacji. Powódka jednak nie wyraziła zgody. W następstwie powyższego pozwany zobowiązał powódkę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie od 2 września do 4 października 2002 r. i od 8 października do 12 listopada 2002 r.

W dniu 12 września 2002 r. związek zawodowy „C.” poinformował zarząd pozwanego o zaprzestaniu działalności. W uzasadnieniu wskazano na fakt zmniejszenia liczby członków związku do 3 osób. Tego samego dnia związek złożył do Sądu wniosek o wykreślenie go z rejestru związków zawodowych, lecz wskutek braków formalnych wniosek ten został odrzucony. Ponowny wniosek do Sądu złożono wiosną 2003 r.

W dniu 7 października 2002 r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części zajmowanego przez nią stanowiska i

zapropowała jej stanowisko specjalisty do spraw windykacji. Pozwany nie przeprowadził konsultacji ze związkiem zawodowym, mając na uwadze informacje o zaprzestaniu działalności związku. Uzasadniając przyczyny wypowiedzenia pozwany podał wprowadzenie pracodawcy w błąd co do posiadanych kwalifikacji zawodowych i wykształcenia; brak merytorycznych kwalifikacji uprawniających do pełnienia stanowiska dyrektora finansowego i kierowania sprawami finansowymi przedsiębiorstwa, co spowodowało, że na stanowisku zajmowanym przez powódkę nastąpił brak nadzoru i skutecznych działań w zakresie ścigania należności spółki co spowodowało zachwianie jej płynności finansowej, nadmierne przekroczenie wskaźnika wynagrodzeń, brak kontroli i nadzoru nad sporządzaniem sprawozdań finansowych spółki, co doprowadziło do ich wadliwego sporządzania, brak osoby odpowiedzialnej za regulowanie zobowiązań spółki; długotrwałą usprawiedliwioną nieobecność w pracy powodującą dezorganizację funkcjonowania przedsiębiorstwa, brak nadzoru nad sprawozdaniami finansowymi, co doprowadziło do ich wadliwego sporządzania; zakwestionowanie przez ZUS zwolnienia lekarskiego, wobec zaistnienia powyższych przyczyn zakład pracy utracił zaufanie konieczne do pełnienia przez powódkę stanowiska dyrektora finansowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że stanowisko dyrektora finansowego powierzone powódce z dniem 15 lutego 2002 r. zostało utworzone na podstawie zarządzenia nr 9/02 z tego samego dnia. Wcześniej zarządzeniem z dnia 30 października 2001 r. stanowisko dyrektora finansowego było połączone ze stanowiskiem głównego księgowego. W dniu 14 maja 2002 r. zarządzeniem nr 15/02 powrócono do wcześniejszego usytuowania stanowiska dyrektora finansowego przez zmianę jego nazwy na stanowisko dyrektora ekonomicznego i połączenie go ze stanowiskiem głównego księgowego.

Sytuacja finansowa pozwanego zaczęła się systematycznie pogarszać od roku 2000, w roku 2002 była już bardzo zła, a 20 maja 2002 r. pozwany był w stanie całkowitej zapaści finansowej.

Kontrole przeprowadzone u pozwanego przez NIK i Urząd Skarbowy wykazały szereg nieprawidłowości, zwłaszcza w treści sporządzanych sprawozdań finansowych, które zostały podpisane w okresie zatrudnienia powódki. Powódka w

celu uzyskania kredytów poświadczala nieprawdziwe dane o sytuacji finansowej przedsiębiorstwa.

Sąd Rejonowy uznał, że nie zasługuje na uwzględnienie podnoszony przez powódkę zarzut naruszenia ustawy o związkach zawodowych. Brak konsultacji złożonego powódce wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji uznał za uzasadniony przyjmując, że pozwany wskutek otrzymanej od związku informacji o zaprzestaniu działalności, był zwolniony z tego obowiązku.

Ponadto Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie była chroniona jako członek komitetu założycielskiego związku zawodowego „C.”, gdyż zgodnie z treścią art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, ochrona członka komitetu założycielskiego związku zawodowego przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę trwa tylko przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego.

Sąd orzekający w pierwszej instancji również nie dopatrył się nieprawidłowości w zakresie merytorycznej zasadności złożonego powódce wypowiedzenia warunków umowy. W ocenie Sądu Rejonowego powódka była również bezpośrednio odpowiedzialna za przerost płac u pozwanego, skoro zgodziła się na przyznanie dla siebie „nienależnej rekompensaty”, mimo iż sytuacja finansowa pozwanego była trudna.

Sąd Rejonowy uznał za niezasadny zarzut powódki że nastąpiła likwidacja stanowiska jej pracy, skoro „zawsze” poza okresem pracy powódki, stanowisko dyrektora finansowego i głównego księgowego były u pozwanego połączone. Powyższe stanowiska zostały rozdzielone u pozwanego tylko czas zatrudnienia powódki gdyż powódka nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska głównego księgowego. W ocenie Sądu nie można przyjąć, że pozwany łącząc stanowiska, które w sposób naturalny są ze sobą związane w jego zakładzie powinien wypłacić powódce rekompensatę i odprawę z tytułu zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które są przewidziane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 12 września 1996 r. – protokole dodatkowym z dnia 20 listopada 1998 r., który przewiduje w § 1 ust. 3 dodatkowa rekompensatę dla pracowników, zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Sąd pierwszej instancji przyjął również, iż nie było u pozwanego zwolnień dokonywanych w oparciu o ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a połączenie stanowiska dyrektora finansowego i głównego księgowego było spowodowane koniecznością racjonalizacji struktury pozwanego, w której „tylko dla potrzeb zatrudnienia powódki” rozłączono te stanowiska .

Sąd Rejonowy za słuszny również uznał zarzut pozwanego, że wobec zakwestionowania przez ZUS zwolnienia lekarskiego powódki, zakład pracy utracił zaufanie konieczne do pełnienia przez powódkę stanowiska dyrektora finansowego.

Powódka wniosła apelację od tego wyroku.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 marca 2004 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 12.000 zł tytułem odprawy oraz kwotę 38.304 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, oddalając apelację powódki w części dotyczącej dodatkowej odprawy w wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji w wyniku naruszenia określonej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów naruszył art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. przyjmując, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy były prawdziwe. Sąd Okręgowy uznał jednak za chybiony zarzut naruszenia przepisu art. 38 § 1 k.p. dotyczący wymogu konsultacji związkowej dokonanego wypowiedzenia, stwierdzając, że dokonując w dniu 7 października 2002 r. wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy pozwany był zwolniony z obowiązku konsultacji związkowej wynikającej z art. 38 § 1 k.p., gdyż związek zawodowy nie udzielił w wymaganym terminie informacji o swych członkach, a wręcz przeciwnie, oświadczył o zaprzestaniu prowadzenia działalności.

Sąd drugiej instancji uznał również za chybiony zarzut naruszenia art. 18 k.p., z którego apelująca wywodzi zasadę uprzywilejowania pracownika. Zdaniem Sądu, przepis ten nie mógł mieć zastosowania, gdyż w oparciu o ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny nie można mówić o naruszeniu art. 18 k.p. skoro Sąd Rejonowy nie kwestionował ważności tej części porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę a powódka swoje roszczenie wywodzi nie z

zasad słuszności lecz ze spełnienia przesłanek umowy, która przewidywała sporne świadczenie w przypadku zaistnienia konkretnych zdarzeń.

Analizując wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce, Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka ubiegając się o pracę u pozwanego wskazała w swoim CV że posiada dyplom magistra ekonomii i dyplom inżyniera ekonomii ale jednocześnie załączyła do akt osobowych kopie dyplomów, które nie potwierdzały tych kwalifikacji. Odnosząc się do wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia dotyczącej braku merytorycznych kwalifikacji powódki do zajmowanego stanowiska, Sąd Okręgowy stwierdził, że wskazana w ten sposób przyczyna jest przyczyną pozorną. Zdaniem Sądu Okręgowego podkreślenia wymaga fakt, że powódka wypowiedzenie warunków pracy i płacy otrzymała w dniu 7 października 2002 r. Prezes Zarządu pozwanej spółki w dniu 14 maja 2002 r. wydał zarządzenie nr 15/02 zgodnie z którym w § 2 pkt 2 „likwiduje się stanowisko Dyrektora Finansowego i stanowisko Głównego Księgowego, a w zamian wprowadza się stanowisko Dyrektora Ekonomicznego – Głównego Księgowego”. Powyższe przekształcenie organizacyjne zostało dokonane w okresie nieobecności powódki w pracy z powodu choroby, a wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło po powrocie powódki do pracy ze zwolnienia lekarskiego i po wykorzystaniu przez nią urlopu wypoczynkowego. Wskazuje to w ocenie Sądu na pozorność wskazanej przyczyny wypowiedzenia, gdyż brak kwalifikacji powódki do zajmowania stanowiska Dyrektora Finansowego był w dacie dokonywania wypowiedzenia bezprzedmiotowy, skoro stanowisko to już nie istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego.

Sąd Okręgowy uznał również, że żadne z dowodów nie potwierdzają, że działania powódki w okresie tylko jednomiesięcznego zatrudnienia na stanowisku Dyrektora Finansowego doprowadziły do zachwiania płynności finansowej spółki. Strona pozwana w wypowiedzeniu również nie wskazała jakiego okresu miałyby dotyczyć nadmierne przekroczenie wskaźnika przyrostu wynagrodzeń przez powódkę, co czyni ten zarzut niekonkretnym w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy wziął przy tym pod uwagę, że zarzut ten należy odnieść do okresu od 15 lutego do 18 marca 2002 r. pracy powódki na wskazanym stanowisku.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak było również podstaw do przypisania powódce braku sprawowania nadzoru i wadliwego sporządzania sprawozdania z okresu pomiędzy 15 lutego a 18 marca 2002r. Ponadto tak sprecyzowana przyczyna wypowiedzenia powieła okoliczności wskazane jako skutki innych przyczyn wypowiedzenia sformułowanych przez pozwanego. Dlatego też Sąd Okręgowy stwierdził, że tak sformułowaną przyczynę wypowiedzenia należy uznać za niekonkretną w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i nieudowodnioną przez stronę pozwaną.

Odnosząc się do długotrwałej nieobecności powódki w pracy, która miałaby dezorganizować pracę przedsiębiorstwa, w ocenie Sądu Okręgowego, jest to okoliczność, która tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach może uzasadniać dokonanie wypowiedzenia. W ocenie tego Sadu, spowodowana chorobą powódki dezorganizacja pracy nie miała też charakteru długotrwałego gdyż już w maju, a więc po dwóch miesiącach choroby powódki pozwany podjął działania zmierzające do likwidacji jej stanowiska. Ponadto zakwestionowanie przez orzecznika ZUS zwolnienia lekarskiego – jako przyczyna wypowiedzenia nie mogła w okolicznościach faktycznych sprawy uzasadniać wypowiedzenia, albowiem w dacie wypowiedzenia stanowisko powódki było zlikwidowane, tak więc bezprzedmiotowa była kwestia czy pozwany ma zaufanie „do pełnienia przez powódkę jej stanowiska”.

W konsekwencji, z uwagi na zakwestionowanie przez Sąd wszystkich przyczyn wypowiedzenia, konieczne było w jego ocenie uznanie za uzasadnione żądania powódki odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ponadto przyjmując, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, Sąd uznał za zasadne roszczenie powódki o odprawę pieniężną.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w punktach 1 i 3 oraz przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 września 2005 r., ponownie zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 19 listopada 2003 r. w części (pkt 1 i 2) w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.000 zł tytułem odprawy oraz kwotę 38.304 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podzielił wszystkie rozważania zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 czerwca 2004 r., zwłaszcza iż nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki. Wskazał, iż w pozwanym przedsiębiorstwie doszło do zbiegu okoliczności niekorzystnych z punktu widzenia pracodawcy i funkcjonowania przedsiębiorstwa, ale nie można tego faktu wiązać wyłącznie z osobą powódki. W dacie wypowiedzenia powódce warunków pracy jej stanowisko nie istniało już w strukturze organizacyjnej pozwanego. Doszło do połączenia dwóch dotychczasowych na krótko rozdzielonych stanowisk pracy zajmowanych przez dwie osoby, a więc do ograniczenia zatrudnienia, co skutkuje prawem do odprawy. Sąd Okręgowy uznał, iż w sprawie znajduje zastosowanie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Stwierdził iż to okoliczności dotyczące zakładu pracy były przyczyną wypowiedzenia zmieniającego i one stanowiły wyłączny powód do zmiany warunków łączącego strony stosunku pracy. Wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Wyrok ten skargą kasacyjną zaskarżyła strona pozwana.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 22 czerwca 2006 r., I PK 309/05 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji zachodziła nieważność postępowania, gdyż skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa

(art. 379 pkt 4 k.p.c.). Zaskarżony wyrok został bowiem wydany w składzie trzech sędziów zawodowych, któremu przewodniczyła sędzia Sądu Okręgowego w C., a członkami składu orzekającego było dwoje sędziów Sądu Rejonowego w C., delegowanych przez Ministra Sprawiedliwości do pełnienia czynności w Sądzie Okręgowym w C. na podstawie art. 77 § 1 i 46 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.).

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 8 maja 2007 r., oddalił apelację powódki oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 40.746,20 zł. tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Najwyższy przesądził słuszność stanowisk sądów niższej instancji w przedmiocie uznania wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy za formalnie poprawne. Sąd Okręgowy uznał, że istota problemu w określonych przez Sąd Najwyższy granicach oceny sprowadzała się do ustalenia, czy zarzuty znajdujące transpozycję w podanych powódce w wypowiedzeniu zmieniającym przyczynach tego wypowiedzenia stanowiłyby samoistną podstawę przedmiotowego wypowiedzenia, niezależną od faktu likwidacji stanowiska pracy powódki. Sąd drugiej instancji podkreślił, że likwidacja stanowiska pracy powódki, utworzonego „dla powódki” w dniu 15 lutego 2002 r., w następstwie przekształcenia funkcjonującego „od wielu lat” stanowiska dyrektora finansowego łączącego tę funkcję z funkcją głównego księgowego, dokonana została w szczególnych dla pozwanej okolicznościach, a mianowicie wobec długotrwałej, a powstałej tuż po objęciu tego stanowiska, choroby powódki oraz zwolnienia się z pracy głównego księgowego i jego zastępcy. Zmiana ta była zatem uwarunkowana okolicznościami rzutującymi na organizację pracy pozwanej, nie zaś zmierzonymi zmianami strukturalnymi znajdującymi oparcie w zaplanowanych wcześniej zmianach organizacyjnych w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., będących elementem pewnych szerszych zmian strukturalnych, co zważywszy na wagę stanowiska, musiałoby przybrać taki kształt. Nie było to bowiem stanowisko podrzędne w strukturze organizacyjnej pozwanego, którego zbędność mogła skutkować jednostkową likwidacją. Dlatego też nie można przyjąć, że to likwidacja stanowiska pracy powódki była wyłączną przyczyną dokonanego względem niej wypowiedzenia zmieniającego. Zatem zmiana zakresu funkcjonowania na

stanowisku dyrektora ekonomicznego i powierzenie innej niż powódka osobie zadań wyłączonych z jej zakresu czynności, wynikała z braku kwalifikacji zawodowych powódki do wykonywania pracy głównego księgowego, czemu powódka w trakcie procesu nie zaprzeczyła. Ponadto fakt długotrwałej choroby powódki, zaistniałej już w miesiąc po objęciu funkcji dyrektora finansowego, dezorganizował pracę pozwaną w sposób oczywisty. Zdaniem Sądu Okręgowego, słusznie skonstatował Sąd Rejonowy, iż powódka nie była w stanie właściwie realizować powierzonej jej funkcji, co spowodowało powrót pozwanego do przejściowo tylko zmienionego z uwagi na osobę powódki stanowiska dyrektora ekonomicznego łączącego swoje obowiązki z obowiązkami głównego księgowego, co nie może być uznane za likwidację stanowiska w warunkach ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W związku z powyższym, zdaniem Sądu Okręgowego, zasadne było wypowiedzenie powódce warunków płacy i pracy, co dodatkowo poparte jest utratą zaufania pozwanego wobec powódki, związaną z nadużywaniem zwolnień lekarskich przez powódkę, co ustalił Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak również posłużenie się przez powódkę nieprawdziwymi danymi przy ubieganiu się o prace u pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego, wobec braku przesłanek do przyjęcia, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, a w konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony, były względy określone w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., brak było podstaw do uznania zasadności roszczenia powódki o odprawę pieniężną, opartego na przepisie art. 8 ust. 1 tej ustawy.

Sąd Okręgowy uznał, że żądanie pozwanego o zwrot spełnionego świadczenia w wysokości 50.304 zł. zasługuje na uwzględnienie, jednak do wysokości przyznanej przez powódkę, wobec nieudowodnienia przez pozwanego faktu spełnienia świadczenia z wyroków zapadłych w niniejszej sprawie w wyższej kwocie.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony w całości skargą kasacyjną wniesioną przez powódkę. Skarga kasacyjna została oparta o naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 45 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie przez

Sąd, iż dokonane przez pozwaną wypowiedzenie warunków umowy o pracę nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę polegające na stwierdzeniu, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawiera fikcyjnych przyczyn uzasadniających to wypowiedzenie, art. 10 w związku z art. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy poprzez uznanie przez Sąd, iż w zakładzie pracy powódki nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi, a przyczyny te nie stanowiły wyłącznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, w związku z czym brak jest podstawy do wypłaty odprawy na rzecz powódki.

W skardze kasacyjnej zarzucono ponadto naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez naruszenie art. 233 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy, polegający na dowolnej ocenie materiału dowodowego z pominięciem ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy oraz Sąd Okręgowy w C. oraz przyjęcie, że: podstawy wypowiedzenia wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste, likwidacja stanowiska pracy powódki nie była wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę; nieobecność powódki pracy spowodowana chorobą miała wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy pozwanej i jej sytuację finansową; kwalifikacje zawodowe powódki oraz jej wiedza i doświadczenie zawodowe nie uprawniały powódki do zajmowania stanowiska dyrektora ekonomicznego, oraz naruszenie art. 386 § 6 k.p.c. - ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w wyroku Sądu drugiej instancji wiążą zarówno Sąd, któremu sprawa została przekazana jak i Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Ustalenia z wyroku Sądu Okręgowego w C. - powinny być wiążące dla Sądu Okręgowego w K., gdyż Sąd Najwyższy nie uchylił tego wyroku lecz jedynie stwierdził nieważność postępowania z powodu niewłaściwego składu orzekającego.

Skarga kasacyjna zawiera wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 12.000 zł. z tytułu odprawy oraz kwoty 38.304 zł. z tytułu odszkodowania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych wszystkich instancji, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Podstawy skargi kasacyjnej odnoszące się do stosowania prawa materialnego są uzasadnione. Jeśli chodzi natomiast o zarzuty naruszenia prawa materialnego trzeba przypomnieć, że nie mogą one odnieść skutku już tylko z tego względu, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów a zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. został powołany w niezrozumiałym kontekście rzekomego związania Sądu drugiej instancji ustaleniami poczynionymi w postępowaniu drugoinstancyjnym zakończonym wydaniem wyroku, który został uchylony przez Sąd Najwyższy.

Nie można odmówić racji zarzutom naruszenia prawa materialnego. Przedmiotem sporu, na obecnym etapie postępowania, są dwa roszczenia powódki, wprawdzie powiązane ze sobą lecz wymagające oddzielnej oceny na tle ustalonego stanu faktycznego.

Po pierwsze należy ocenić, czy wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane wobec powódki ma uzasadnienie w świetle okoliczności podanych przez pracodawcę w jego oświadczeniu. W tym zakresie trzeba zwrócić uwagę na ustalone następstwo zdarzeń. Powódka była zatrudniona od 1999 r. Rzekomo nieprawdziwe dane dotyczące wykształcenia podała starając się o pracę na innym niż ostatnio zajmowane stanowisku. W międzyczasie – jak ustalił Sąd – dwukrotnie awansowała a wszelkie dyplomy obrazujące jej wykształcenie znajdują się w jej aktach osobowych. Sąd nie odniósł się do zarzutu pracodawcy dotyczącego pełnienia obowiązków dyrektora finansowego w kontekście ustalenia, że obowiązki te powódka wykonywała tylko przez miesiąc. Podobne mankamenty można podnieść w odniesieniu do pozostałych zarzutów przedstawionych w oświadczeniu pracodawcy, jeżeli zważyć, że miało ono miejsce kilka miesięcy po zlikwidowaniu stanowiska powódki. Uznając, że wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 k.p. Sąd Okręgowy nie odniósł się do

ustalanej w postępowaniu w pierwszej instancji okoliczności dokonania połączenia stanowiska głównego księgowego ze stanowiskiem dyrektora ekonomicznego „na prośbę” nowo zatrudnionej głównej księgowej. Po dokonaniu tej reorganizacji i zlikwidowaniu stanowiska dyrektora finansowego zmiana stanowiska pracy powódki była nieunikniona. Pracodawca musiałby udowodnić, że zmiana objęta jego oświadczeniem, dokonana wiele miesięcy po likwidacji stanowiska (do czego miał niekwestionowane prawo) nie była spowodowana ową likwidacją. Jest to trudne w sytuacji, gdy pracodawca – jak zostało ustalone – nie powierzył stanowiska pracy powódki innej osobie, bardziej odpowiedniej, lecz zlikwidował dwa stanowiska a w to miejsce utworzył jedno i powierzył je osobie zajmującej drugie ze zlikwidowanych stanowisk. Trzeba jednakże pamiętać, że w aspekcie badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego kontroli sądu podlegają jedynie okoliczności podane przez pracodawcę jako przyczyny jego decyzji w oświadczeniu o wypowiedzeniu wśród których nie znalazła się likwidacja stanowiska pracy powódki.

Natomiast jeśli chodzi o roszczenie o odprawę, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2005 r., istotne jest, skoro do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek wypowiedzenia zmieniającego, ustalenie, czy rzeczywistą i wyłączną przyczynę wypowiedzenia stanowiły okoliczności dotyczące pracodawcy oraz czy do rozwiązania doszło na skutek usprawiedliwionej odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków. Rozważania Sądu Okręgowego są w tej kwestii niedostatecznie precyzyjne i częściowo nadmiernie powiązane z rozważaniami na temat zasadności wypowiedzenia. Bezsporne jest, że w wyniku decyzji pracodawcy, której zasadność nie podlega ocenie Sądu, zmniejszono liczbę kierowniczych stanowisk w pozwanej spółce przez zlikwidowanie dwóch stanowisk i powołanie w to miejsce jednego. Na nowo utworzonym stanowisku powódka nie została zatrudniona. W tej sytuacji wymaga oceny, nie tylko to, czy te zmiany stanowiły wyłączną przyczynę wypowiedzenia ale też czy zaproponowane warunki były dla powódki nie do przyjęcia. Te okoliczności nie zostały dostatecznie ustalone, stąd odmowa uwzględnienia roszczenia o odprawę wywodzonego z art. 8 w związku art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. mającej zastosowanie w sprawie musi być uznana za przedwczesną.

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

/tp/