

Wyrok z dnia 25 stycznia 2012 r.

II PK 102/11

Ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę, co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca),
Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 stycznia 2012 r. sprawy z powództwa Janusza R. przeciwko S.-P. SA z siedzibą w P. o odprawę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 19 lutego 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z 23 listopada 2009 r. Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu zasądził od S.-P. SA z siedzibą w P. na rzecz Janusza R. kwotę 17.710,50 zł z odsetkami ustawowymi od 1 października 2008 r. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 maja 1979 r., ostatnio na stanowisku kierownika Działu Sprzedaży i Marketingu ze średnim wynagrodzeniem 5.903,50 zł miesięcznie. Uchwałą zarządu strony pozwanej z dnia 23 kwietnia 2008 r.

utworzono stanowiska Dyrektorów Produkcji i Marketingu, likwidując stanowisko powoda i Głównego Specjalisty do Spraw Sprzedaży i Marketingu. W okresie od 4 kwietnia do 5 czerwca 2008 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, po powrocie z którego wypowiedziano mu umowę o pracę ze skutkiem na 30 września 2008 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy. Wyrokiem z dnia 17 marca 2009 r. zasądzono na rzecz powoda od pozwanej Spółki kwotę 17.710,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym i z powołaniem się na art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd Rejonowy wskazał, że uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie pozbawiło powoda możliwości dochodzenia odprawy. W toku procesu wykazano bowiem, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy powoda, a więc przyczyny, które nie dotyczyły pracownika.

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2010 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił. W ocenie Sądu drugiej instancji, apelacja pozwanej Spółki była zasadna, chociaż z innych przyczyn niż w niej podniesione. Za nietrafne uznał Sąd Okręgowy zarzuty nieprawidłowych ustaleń faktycznych oraz naruszenia zasad współżycia społecznego z powołaniem się przez apelującego na art. 5 k.c. Wskazując na art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., Sąd odwoławczy uznał również, że Sąd pierwszej instancji nie był związany ustaleniami faktycznymi i oceną prawną dokonaną w innej sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wyrok zapadły w tamtej sprawie wywołał tylko skutek z art. 365 § 1 k.p.c., a więc wiązał Sąd Rejonowy jedynie w zakresie treści zapadłego rozstrzygnięcia. W konsekwencji Sąd ten posiadał swobodę w ocenie czy zostały spełnione przesłanki do wypłacenia odprawy pieniężnej. Natomiast przytoczone przez apelującego wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07 i z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, po pierwsze - zapadły w innym stanie faktycznym, a po drugie - nie wskazują na ścisły związek obu postępowań sądowych. Sąd Okręgowy podzielił również ocenę Sądu pierwszej instancji co do wyłączności przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W tym zakresie, wskazując na zasady kontradyktoryjności i rozkładu ciężaru

dowodu, określone w art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. oraz w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd drugiej instancji stwierdził, że art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. nakłada na powoda obowiązek wykazania, iż zaszły przesłanki do wypłaty przewidzianej tą ustawą odprawy pieniężnej. Powód podnosił, że jako przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy (wyłączna przyczyna nie dotycząca pracownika). Natomiast pozwana Spółka nie wskazała - mimo przerwania na nią ciężaru dowodu - z jakiej to innej przyczyny (dotyczącej pracownika), miało dojść do rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie nie może się ona powoływać tylko na orzeczenie zapadłe w innej sprawie, w której przyjęto, że dokonane powodowi wypowiedzenie nie było uzasadnione z uwagi na okoliczność, iż nie doszło do faktycznej, ale tylko formalnej likwidacji stanowiska pracy powoda. Również postępowanie dowodowe nie wykazało, co skłoniło stronę pozwaną do rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Zdaniem Sądu odwoławczego, powód nie wykazał natomiast, do czego był zobowiązany z racji rozkładu ciężaru dowodu, drugiej z przesłanek nabycia prawa do odprawy pieniężnej, a mianowicie konieczności rozwiązania z nim stosunku pracy. Z dokumentów zebranych w sprawie wynika, że w ramach zmian organizacyjnych pozwanej Spółki doszło do likwidacji działu, w którym powód był zatrudniony, a tym samym także zajmowanego przez niego stanowiska kierowniczego. Równocześnie doszło jednak do utworzenia trzech innych działów i wyodrębnienia nowych stanowisk pracy, w tym kierowniczych, do zajmowania których powód posiadał kompetencje. Powód nie wykazał, że w takich okolicznościach zwolnienie go z pracy było konieczne, co oznacza, że „nie wykazał wszystkich przesłanek, od których zależy prawo do odprawy i w rezultacie jego uprawnienie do otrzymania odprawy nie powstało”, co przesądza o konieczności zmiany zaskarżonego wyroku.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: 1) naruszenie art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), przez błędną wykładnię art. 10 ust. 1 tej ustawy, polegającą na przyjęciu, że w przypadku zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników w trybie indywidualnym odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy oprócz przyczyn nie dotyczących pracownika stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia

stron spełniona jest druga przesłanka, a mianowicie „konieczność rozwiązania stosunku pracy” oraz 2) naruszenie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 6 k.c. i 300 k.p., przez uznanie, że na pracowniku dochodzącym odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 tej ustawy spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania konieczności rozwiązania z nim stosunku pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylene i zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie apelacji strony pozwanej, ewentualnie o uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona. Podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia stanowiła ocena, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ustanawia dwie przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy, po pierwsze - wykazaną przez skarżącego wyłączność nie dotyczącą pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy i po drugie - faktyczne istnienie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z tej wyłącznej przyczyny. Zdaniem Sądu drugiej instancji, wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę nie było konieczne, gdyż co prawda pozwana Spółka zlikwidowała dział, w którym powód był zatrudniony i zajmowane przez niego stanowisko kierownika tego działu, jednakże równocześnie utworzyła trzy inne działy i nowe stanowiska pracy, w tym kierownicze, do zajmowania których powód posiadał kompetencje. Należy w tym miejscu zauważyć, że likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowisko to zajmującemu umowy o pracę, a Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia z tej przyczyny od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625 i orzeczenia w nim powołanie), zaś z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego; z tego względu ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z

tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008 nr 19-20, poz. 286). Kwestia ta nie ma jednak istotnego znaczenia o tyle, że Sąd odwoławczy nie zakwestionował prawdziwości wskazanej przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie dotyczącej pracownika (likwidacja stanowiska pracy) i ustalił, że była ona wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. W tej sytuacji rozważenia wymaga, czy art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ustanawia również przesłankę rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy, której wykazanie obciąża pracownika dochodzącego odprawy pieniężnej (art. 6 k.c.).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Stosownie do art. 8 ust. 1 tej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości w nim określonej. Z kolei w myśl art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zasadnicza różnica pomiędzy art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tkwi w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy - niezależnie od istnienia nie dotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca. Niewątpliwie oba powołane przepisy ustanawiają również podstawową przesłankę zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, jaką

jest konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ocena co do konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania. Rozpatrywana przesłanka nie jest więc skierowana do pracownika, ale do pracodawcy, którego przekonanie o jej zaistnieniu stanowi podstawę zastosowania trybu rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy wynikającego z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ze wszystkimi wpływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych. Wynika to już tylko ze sformułowania zawartego zarówno w art. 1 ust. 1 jak i w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, stanowiącego o stosowaniu przepisów ustawy „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę (...) stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, a nie o stosowaniu przepisów ustawy do pracowników, z którymi rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących jest lub było konieczne. Taka interpretacja znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmującym, że konieczność rozwiązania stosunku pracy musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (por. trafnie powołane przez skarżącego uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32) oraz że w sprawie o odprawę pieniężną art. 10 ust. 1 wymaga jedynie wykazania, iż przyczyna niedotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347 i z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09, LEX nr 550996). Czym innym jest natomiast dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności niedotyczące pracownika. Taka błędna ocena powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze

względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 311).

Przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Z tego względu ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym - w ocenie pracodawcy - wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. Za takim rozumieniem art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przemawia również bogate i utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym: prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika (tak w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 304/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45); jeśli pracodawca rozwiązał umowę na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy; jeśli przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 k.p., tracąc jednocześnie prawo do świadczeń na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych; mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa przysługuje wówczas, gdy istniała przyczyna z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a odszkodowanie zasądzono ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia (por. wyroki z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239 oraz z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30); skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej; świadczenie to przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn (tak w wyroku z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30); odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1

ustawy o zwolnieniach grupowych przysługuje pracownikowi wyłącznie wówczas, gdy z przyczyn wskazanych w tej ustawie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę; prawo do odprawy pracownik zachowuje zatem tylko wtedy, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło rzeczywiście z przyczyn określonych w ustawie (tak w wyroku z dnia 11 września 2007 r., II PK 21/07, LEX nr 896051); korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowane przyczynami nie dotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć (tak w powołanym wyżej wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08); zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa przysługuje jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, LEX nr 725010). Należy również zwrócić uwagę, że przyjęcie poglądu Sądu drugiej instancji powodowałoby trudną do zaakceptowania możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej w każdym przypadku zakwestionowania przez sąd rozpoznający to żądanie dokonanej przez pracodawcę oceny konieczności rozwiązania z danym pracownikiem stosunku pracy i to nie tylko w sytuacjach objętych art. 10 ust. 1, ale także art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

=====