

POSTANOWIENIE

Dnia 9 grudnia 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa R. S.
przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno - Epidemiologicznej w O.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 grudnia 2005 r.,
kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w E.
z dnia 28 maja 2004 r.,

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 28 maja 2004 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w E. oddalił apelację powódki R. S., od wyroku Sądu Rejonowego w O., w sprawie przeciwko Powiatowej Stacji Sanitarno Epidemiologicznej w O. o przywrócenie do pracy, podzielając stanowisko tego Sądu, że dokonane powódce w dniu 13 stycznia 2003 r., wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 10 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.), było zgodne z prawem, a wskazana przyczyna wypowiedzenia - zmniejszenie zatrudnienia w związku ze zmianami

organizacyjnymi Powiatowej Stacji Sanitarno - Epidemiologicznej w O. - prawdziwa i konkretna.

Powyższy wyrok zaskarżył kasacją pełnomocnik powódki i zarzucając naruszenie prawa materialnego – art. 45 k.p. w związku z art. 10 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.) oraz naruszenie przepisów postępowania – art. 328 § 2 i 386 § 4 k.p.c., wniósł o jego zmianę i przywrócenie powódki do pracy z zasądzeniem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oraz orzeczeniem o kosztach postępowania.

Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji wskazał na istotne zagadnienie prawne „czy Sąd II instancji nie pozbawia strony w osobie pracownika praw procesowych do obrony w sprawie ze stosunku pracy przeprowadzając postępowanie dowodowe w przypadku, gdy w ogóle nie przeprowadził tego postępowania sąd I instancji, a postępowanie sądowe w II instancji ogranicza się jedynie do dopuszczenia dowodów z urzędu i w sytuacji, gdy ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy” oraz potrzebę wykładni „przepisu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a mianowicie czy można uważać, że z pracownikiem rozwiązuje się umowę o pracę indywidualnie z przyczyn nie dotyczących pracownika, w sytuacji, gdy przy reorganizacji zakładu pracy dochodzi do wymiany pracowników na bardziej wykształconych i wyspecjalizowanych”.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 393 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia kasacji do rozpoznania jeżeli w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne lub nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie albo gdy kasacja jest oczywiście bezzasadna. Przedstawienie okoliczności uzasadniających przyjęcie kasacji do rozpoznania ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Zagadnienie prawne powinno być postawione

ogólnie i abstrakcyjnie tak, aby mogło być rozpatrywane w oderwaniu od konkretnego stanu faktycznego, a ponadto budzić poważne wątpliwości. Muszą mieć one jednak charakter wyłącznie prawny, a zatem nie mogą jednocześnie obejmować elementu stanu faktycznego sprawy. Wymaganie ogólnego sformułowania pytania prawnego ma na celu umożliwienie Sądowi Najwyższemu udzielenia odpowiedzi o charakterze ogólniejszym, która wszakże nie może zastępować rozstrzygnięcia konkretnej sprawy. Niezależnie od tego w literaturze i judykaturze jednolicie przyjmuje się, że konieczne jest aby zagadnienie prawne pozostawało w związku merytorycznym i logicznym z rozpatrywaną przez Sąd drugiej instancji sprawą. Na istnienie tego związku musi wskazywać przede wszystkim juretyczna spójność sformułowanego na wstępie zagadnienia prawnego i towarzyszącego mu uzasadnienia, a także odpowiednie nawiązanie w ogólnie postawionym zagadnieniu do stanu faktycznego danej sprawy. W kasacji wnioskodawczyni nie zostało wskazane ani istotne zagadnienie prawne, ani potrzeba wykładni przepisów prawnych.

Podany w okolicznościach uzasadniających przyjęcie kasacji do rozpoznania jako istotne zagadnienie prawne fakt prowadzenia postępowania dowodowego przez Sąd Okręgowy jest w istocie próbą kwestionowania ustaleń faktycznych i ich oceny dokonanej przez Sąd drugiej instancji i nie może służyć uzasadnieniu tezy o pozbawieniu powódki praw procesowych do obrony. Natomiast wskazana potrzeba wykładni art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników - w rzeczywistości odnosi się do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę w świetle art. 45 k.p. - „czy można uważać, że z pracownikiem rozwiązuje się umowę o pracę indywidualnie z przyczyn nie dotyczących pracownika, w sytuacji, gdy przy reorganizacji zakładu pracy dochodzi do wymiany pracowników na bardziej wykształconych i wyspecjalizowanych”. Przepis art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest odpowiednikiem art. 10 poprzedniej ustawy o zwolnieniach grupowych. Reguluje on dopuszczalność i zasady indywidualnych wypowiedzeń stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i doczekał się bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego. W przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony przyczyny nie dotyczące

pracownika w rozumieniu art. 1 i 10 muszą być przyczynami, które uzasadniają wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 k.p. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony musi być uzasadnione, a pracodawca winien w piśmie skierowanym do pracownika wskazać przyczynę wypowiedzenia (art. 30 § 4 i 45 k.p.). Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 1997 r. (I PKN 161/97, OSNAPIUS 1998, z. 8, poz. 237) indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie poprzedniej ustawy o zwolnieniach grupowych podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Jeśli istnieją przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy z wyjątkiem sytuacji, kiedy pracownik podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku zaproponowania pracownikowi pracy na innym stanowisku (wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000, I PKN 600/99, OSNAPIUS 2001, z. 19, poz. 576). Wypowiedzenie z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 1 i 10 ustawy musi być wypowiedzeniem uzasadnionym w świetle art. 45 k.p., jednak zgodnie z wyrokiem z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, (OSNAPIUS 1998, z. 18, poz. 542), - „kontrola sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy”.

W tej sytuacji gdy nie ma potrzeby dokonywania wykładni przepisów prawa, w sprawie nie występuje też istotne zagadnienie prawne, a zaskarżony wyrok nie zapadł w warunkach nieważności postępowania, należało orzec jak w postanowieniu na podstawie art. 393 § 1 w związku z art. 393⁷ § 1 k.p.c.