

Sygn. akt II PK 158/18

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. S.

przeciwko T. Spółce Akcyjnej w W.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 r. oddalił apelację powoda P. S. (w sprawie przeciwko T. S.A. w W.) od wyroku Sądu pierwszej instancji z dnia 21 kwietnia 2016 r., w którym oddalono powództwo o przywrócenie do pracy.

Skarga kasacyjna została oparta na zarzucie naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.; art. 30 § 4 k.p.; art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej; art. 382 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

W ocenie skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na naruszenia art. 30 § 4 k.p. Zdaniem skarżącego z art. 30 § 4 k.p. wynika, że pracodawca jest zobowiązany przy wypowiedaniu umowy o pracę z uwagi na

redukcję zatrudnienia wskazać na piśmie kryteria, którymi się kierował przy doborze pracownika do zwolnienia. Na poparcie tej tezy skarżący przywołał liczne orzeczenia Sądu Najwyższego. Wskazał, że Sąd Okręgowy naruszył tę zasadę, gdyż w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z dnia 27 maja 2014 r. nie podano kryteriów doboru pracowników, których stanowiska pracy zostaną zlikwidowane, a jedynie wskazano ogólnie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to jest:

1) likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska pracy na skutek likwidacji jednostki organizacyjnej Agencji [...] na podstawie Uchwały Nr [...] Zarządu Spółki T. Spółka Akcyjna z dnia 8 marca 2013 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu Organizacyjnego przedsiębiorstwa Spółki T. SA,

2) trudną sytuację ekonomiczno - finansową Spółki i konieczność zmniejszenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji poprzez m. in. likwidację w T. Agencji [...] grupy zawodowej operatorów kamer, do której należał powód,

3) w nowoutworzonej jednostce organizacyjnej – T. Agencja [...] przewidziano jedynie trzy etaty operatorów kamer, na których zostało zatrudnionych 3 pracowników, ze względu na objęcie ich czasową ochroną związków zawodowych na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zważywszy na treść wypowiedzenia, w ocenie skarżącego nie wskazano kryteriów doboru pracowników zatrudnionych na stanowisku operatorów kamer do likwidacji stanowisk pracy, a jedynie przekazano informację o ilości etatów operatorów kamer przewidzianych w nowej jednostce – T. Agencji [...]. Skarżący podkreślił, iż istnieje wewnętrzna sprzeczność w treści samego rozwiązania umowy o pracę, gdyż w przypadku likwidacji stanowisk operatorów kamer nie można przewidywać utworzenia trzech etatów operatorów kamer (nie można tworzyć likwidowanych stanowisk pracy). W przypadku likwidacji stanowisk - operatora kamery – T. SA musiałaby zaprzestać prowadzenia działalności, gdyż praca przy kamerze jest niezbędna przy produkcji programów telewizyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Prawdą jest, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie wykląda się art. 30 § 4 k.p. Z interpretacji tej wynika, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy pracodawca ma obowiązek w wskazać kryteria, którymi kierował się wybierając pracownika spośród innych wykonujących tę samą pracę. Zgodność tego stanowiska z twierdzeniami powoda nie oznacza, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca naruszył i to w sposób oczywisty art. 30 § 4 k.p. Skarżący nie dostrzegł, że w oświadczeniu pracodawcy wskazano, że w T. Agencji [...] przewidziano jedynie trzy etaty operatorów kamer, na których zostało zatrudnionych 3 pracowników, ze względu na objęcie ich czasową ochroną „związkową” na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Informacja ta jest klarownym wytłumaczeniem działań pozwanego. Wyjaśnia dlaczego wybrał do zwolnienia powoda. Wymóg podania kryteriów decydujących o wypowiedzeniu danemu pracownikowi umowy o pracę weryfikowany jest aspektem funkcjonalnym. Chodzi o to, aby zatrudniony mógł ocenić swoje szanse w ewentualnym sporze sądowym. Ma też znaczenie procesowe. Sąd w ramach podanych przez pracodawcę weryfikuje prawidłowość wyboru. Oznacza to, że pozwany w tej konkretnej sytuacji (w której tylko powód nie korzystał ze szczególnej ochrony) mógł ograniczyć się do wskazania tylko tej okoliczności. Nie doszło zatem do uchybienia art. 30 § 4 k.p. Nie może być zatem mowy o jego oczywistym naruszeniu.

Dlatego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

aw