

Sygn. akt II PK 61/17

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa W.P.
przeciwko P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 23 sierpnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda W.P. od wyroku Sądu Rejonowego [...] Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 18 lutego 2016 r., oddalającego powództwo o przywrócenie powoda do pracy w pozwanej P. Sp. z o.o. w W..

Powód W.P. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 23 sierpnia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie art. 45 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący podniósł, że skarga ta jest przede wszystkim oczywiście uzasadniona. Ponadto, jego zdaniem, w sprawie pojawia się istotne zagadnienie prawne dotyczące stosowania art. 45 k.p., w sytuacji gdy podstawą wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska w

spółce stanowiącej część grupy kapitałowej. Należy zatem rozważyć, czy pracodawcą w tym wypadku była spółka czy grupa spółek funkcjonująca jak jeden pracodawca. W takim wypadku przyczyna wyboru stanowiska do likwidacji winna zostać wyjaśniona powodowi, co nie zostało w niniejszej sprawie dokonane.

Skarżący podkreślił, że w momencie zwolnienia był pracownikiem P. Sp. z o.o. Dla właściwej oceny zasadności złożenia skargi jest jednak szczególnie istotne, że od 1996 r. pracował on w dziale C. koncernu P., a od 2001 r. zajmował stanowisko kierownika serwisu firmowego C. w W.. Zdaniem skarżącego, potwierdza to, iż te dwie firmy silnie ze sobą współpracują i działają jak jeden organizm i nie można pomijać tej okoliczności w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy.

Zdaniem powoda, jego stanowisko nie zostało zlikwidowane, a jedynie zmodyfikowane i wyposażone w dodatkowe kompetencje. Poza tym, przyjmując nawet, że zostało ono zlikwidowane, zgodnie z prawem powodowi powinno zostać wyjaśnione, dlaczego akurat jego stanowisko zostało zlikwidowane, skoro pracodawca utrzymał inne równorzędne stanowiska. Należy zatem rozstrzygnąć, czy pracodawcą w tym wypadku jest P. Sp. z o.o., czy należy rozszerzyć to pojęcie o całą grupę kapitałową. W opinii powoda, mimo wielu wskazań ze strony powoda ta kwestia zupełnie nie została zbadana przez Sądy obu instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych)

winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Należy także przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna, nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX

nr 602638).

Z kolei, w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. pośród wielu postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 296/11, LEX nr 1214580; z dnia 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09,

LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów. Sąd Najwyższy zauważa przede wszystkim, że skarżący łączy oczywistą zasadność swojej skargi (opartej wszak wyłącznie na zarzucie naruszenia art. 45 § 1 k.p.) z wystąpieniem istotnego zagadnienia prawnego, które dotyczyć ma stosowania art. 45 k.p. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu, przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c., wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne, od którego rozstrzygnięcia zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Skarga kasacyjna nie może być, z kolei, uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, iż konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy w ramach sformułowanego w tej sprawie zagadnienia prawnego (por. pośród wielu postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964). Należy również podkreślić, że oceniany wniosek w części, w której sugeruje oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, nie zawiera jakiegokolwiek uzasadnienia, co dodatkowo powoduje, że w tym zakresie nie może on zasługiwać na uwzględnienie.

Odnosząc się natomiast do sygnalizowanego we wniosku istotnego zagadnienia prawnego związanego z koniecznością rozważenia, czy w grupie kapitałowej pracodawcą jest spółka, czy grupa spółek funkcjonująca jak jeden pracodawca, Sąd Najwyższy stwierdza, że kwestia ta, co najmniej pośrednio, została rozstrzygnięta uchwałą z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 32), w której został wyrażony pogląd prawny, że spółka kapitałowa wchodząca w skład „holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych”, a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Co zaś szczególnie istotne również w okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanej uchwały wyjaśnił między innymi, że określenia zdolności pracodawczej ustawodawca dokonuje w art. 3 k.p., wskazując, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Fakt, że holding charakteryzuje się przynajmniej niektórymi cechami jednostki organizacyjnej pozwala rozważyć, czy grupa taka nie stanowi w całości specyficznej jednostki organizacyjnej. Niemniej rodziłoby to ogromną liczbę komplikacji, zarówno w ujęciu teoretycznym jak i praktycznym. Po pierwsze, holding nie ma organu ani osoby zarządzającej, która w świetle prawa miałaby go reprezentować, co obejmowałoby w szczególności dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.). Nie tylko więc nie można mu przypisać siedziby, ale wręcz zdolności do działań prawnych ze wszelkimi tego konsekwencjami (nabywania praw, zaciągania zobowiązań, odpowiedzialności etc.). Po drugie, uznanie takiej - wielopodmiotowej - struktury za pracodawcę rodzi pytanie o to, dla którego z jej uczestników pracownik miałby wykonywać pracę. Po trzecie, normy prawa ubezpieczeń społecznych nie dałyby się realizować w odniesieniu do tak rozumianej struktury. Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wszystkie podmioty zgrupowane *in gremio* pełniłyby rolę płatnika w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w każdym z tych podmiotów. Zdaniem Sądu Najwyższego, w obecnym stanie prawnym brak jest zatem przekonujących argumentów pozwalających na uznanie holdingu za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p.

Uwzględniając przedstawiony wyżej pogląd prawny i odnosząc go do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy ustalonych przez Sądy *meriti*, trzeba natomiast podkreślić, że stanowisko zajmowane przez skarżącego w pozwanej P. Sp. z o.o., będącej jego pracodawcą, zostało zlikwidowane. Dlatego należy uznać, że nie ma znaczenia, czy do likwidacji tożsamyh stanowisk pracy doszło także w C. Polska Sp. z o.o., będącej odrębnym pracodawcą. Kwestia zmian organizacyjnych w innym podmiocie należącym do tej samej grupy kapitałowej nie ma bowiem wpływu na ocenę zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, którego dokonał pracodawca zatrudniający pracownika.

Odnosząc się zaś do sugerowanego przez skarżącego obowiązku wyjaśnienia przez pozwaną przyczyn dokonywania zmian organizacyjnych polegających na likwidacji konkretnego stanowiska pracy, Sąd Najwyższy przypomina, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 542; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie uznaje także, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116 oraz z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji swojego postanowienia.