

POSTANOWIENIE

Dnia 18 sierpnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko S. [...] spółce z o.o. z siedzibą w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 sierpnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 17 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 17 grudnia 2019 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę A. B. od wyroku Sądu Rejonowego dla w W. z dnia 25 kwietnia 2018 r., oddalającego powództwo o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej S. [...] Sp. o.o. w P. kwoty 13.617 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka A. B. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 17 grudnia 2019 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 k.p. w związku z art.

30 § 4 k.p. oraz art. 186⁸ k.p., a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka powołała się na oczywistą zasadność tego środka zaskarżenia. Jej zdaniem, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, pracodawca naruszył bowiem w wypowiedzeniu umowy o pracę przepisy prawa pracy, tj. art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., ponieważ zataił w wypowiedzeniu umowy o pracę jedno z kryteriów doboru, jakim kierował się, wybierając skarżącą do zwolnienia spośród innych osób zatrudnionych na takich samych lub analogicznych stanowiskach pracy. Jak wynikało z załączonej do odpowiedzi na pozew imiennej listy pracowników rozpatrywanych do zwolnienia, (oprócz kryteriów wskazanych w wypowiedzeniu) pracodawca brał także pod uwagę zakładowy staż pracy, który miał stanowić podstawowe kryterium doboru do zwolnienia. Podana skarżącej przyczyna wypowiedzenia nie była więc prawdziwa. Ponadto przyczyna ta była nieprawdziwa także dlatego, że wbrew treści wypowiedzenia nie została wzięta pod uwagę sytuacja życiowa pracowników rozpatrywanych do zwolnienia. Tymczasem z załączonej do odpowiedzi na pozew imiennej listy pracowników rozpatrywanych do zwolnienia wynikało, że pozwana powinna wziąć pod uwagę m.in. wyjątkowo trudną sytuację osobistą pracownika, w szczególności zaś to, czy pracownik jest jedynym żywicielem rodziny, a informacja, jakoby pracodawca brał pod uwagę sytuację życiową pracownika, została wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Podana skarżącej przyczyna wypowiedzenia była także niekonkretna. Dotyczyło to podanych skarżącej kryteriów doboru do zwolnienia, ponieważ na ich podstawie nie dowiedziała się ona, dlaczego została wytypowana do zwolnienia. W dacie wręczenia wypowiedzenia mogła tylko domyślać się, że podstawowym kryterium doboru była liczba nieobecności, jednakże z wypowiedzenia umowy o pracę nie wynikało, dlaczego akurat to jedno jedyne kryterium miałoby ważyć więcej, aniżeli pozostałe kryteria (np. staż pracy, uprawnienia zawodowe, czy szczególnie trudna sytuacja osobista). Skarżąca nie rozumie też, dlaczego ona została wytypowana do zwolnienia, skoro pozwana wskazała w wypowiedzeniu m.in. kryterium wieku, co należało prawdopodobnie rozumieć jako kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego. Tyle tylko, że posługując się tym kryterium, w

zestawieniu z innymi kryteriami, tj. posiadanego wykształcenia oraz szczególnie trudnej sytuacji osobistej - inne pracownice spełniały w większym stopniu kryteria doboru do zwolnienia niż powódka. Przyczyna wypowiedzenia była również niekonkretna z tego powodu, że zawarta w załączniku do odpowiedzi na pozew lista pracowników rozpatrywanych do zwolnienia nie obejmowała wszystkich pracowników zatrudnionych na takich samych lub analogicznych stanowiskach pracy jak skarżąca.

Skarżąca podniosła ponadto, że Sąd Okręgowy naruszył art. 186⁸ k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie. W dacie wręczenia jej wypowiedzenia skarżąca znajdowała się w okresie ochronnym, ponieważ złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Wypowiedzenie zostało wprawdzie dokonane z przyczyn nie dotyczących pracownika, niemniej należało mieć na uwadze, że stanowisko orzecznictwa nie jest jednolite. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, art. 186⁸ § 1 k.p. enumeratywnie określił przypadki, po wystąpieniu których rozwiązanie umowy jest dopuszczalne (ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, wystąpienie przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Z metodologicznego punktu widzenia nie ma więc wątpliwości, że od zasady, odwzorowanej w zwrocie „pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę”, wprowadzono wyjątek polegający na dopuszczalności zakończenia zatrudnienia z pracownikiem chronionym. Z reguły *exceptiones non sunt extendendae* wynika z kolei, że wyjątki nie podlegają wykładni rozszerzającej. Oznacza to, że poza wymienionymi w art. 186⁸ § 1 k.p. przypadkami, nieakceptowalne jest kreowanie nowych, nieznanych ustawie okoliczności, w których pracodawca ma prawo zakończyć umowę z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego, a występującym o obniżenie czasu pracy.

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 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.

Wypada także przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury skarga kasacyjna 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 już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Sąd Najwyższy wstępnie wyjaśnia, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). W interesie pracodawcy, który z rozmaitych przyczyn może być zmuszony do dokonania redukcji zatrudnienia, a nawet może to wynikać z przyjętej przez niego w wyniku decyzji biznesowej reorganizacji zakładu pracy, leży bowiem utrzymanie zatrudnienia pracowników, którzy z jakichś względów są dla pracodawcy najbardziej przydatni, a zwolnienie tych, którzy nie odpowiadają z różnych względów oczekiwaniom pracodawcy. Stąd też pracodawca ma swobodę w wyborze i ustalaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ważne jednak, aby kryteria te były obiektywne,

sprawiedliwe, niedyskryminujące i identyczne dla pracowników zajmujących stanowiska objęte zwolnieniami. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Najwyższy zauważa zaś, że jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie przez Sądy *meriti*, wiążących (co warte podkreślenia) Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), we wręczonym skarżącej wypowiedzeniu pozwana wymieniła kryteria doboru pracowników, wśród których staż pracy nie został wymieniony. Spór sądowy mógł zatem dotyczyć tylko tych przyczyn, choć trzeba też zaznaczyć, że Sąd drugiej instancji uwzględnił w swoich rozważaniach zarzut skarżącej dotyczący krótszego stażu pracy pracownicy, której nie wypowiedziano umowy o pracę, oraz wyjaśnił przyczyny nieuwzględnienia tego zarzutu.

Co do pozostałych uwag, jakoby przyczyny podane przez pozwaną we wręczonych skarżącej wypowiedzeniu umowy o pracę były niekonkretne, Sąd Najwyższy uznaje z kolei, że stanowią one niedopuszczalną w postępowaniu kasacyjnym z mocy art. 398³ § 3 k.p.c. polemikę z dokonaną przez Sąd drugiej instancji oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynionymi na tej podstawie ustaleniami faktycznymi wyraźnie wskazującymi, że dział, w którym pracowała skarżąca, liczył 10 (a nie 20) osób, a przyczyna wyboru skarżącej do zwolnienia była konkretna i znana jej, przy czym o wyborze skarżącej zdecydowała ostatecznie jej niedyspozycyjność będąca następstwem absencji w pracy wynoszącej łącznie ponad 1000 dni roboczych.

Zaskarżony wyrok nie narusza również art. 186⁸ k.p., przez „nieprawidłowe zastosowanie” tego przepisu. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, ugruntowana w orzecznictwie wykładnia art. 186⁸ k.p., którą Sąd drugiej instancji w pełni respektował, pozwalała bowiem na uznanie, że przewidziana w nim ochrona trwałości stosunku pracy nie znajdowała zastosowania w okolicznościach faktycznych sprawy. Już w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315), Sąd Najwyższy wyraził jednak pogląd prawny, zgodnie z

którym przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p. W kolejnych orzeczeniach Sąd Najwyższy podtrzymał zaś ten pogląd, wyjaśniając, że z art. 186⁸ § 1 k.p., według którego „rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”, nie wynika, że poza tymi przypadkami pracownikowi przysługuje bezwzględna ochrona stosunku pracy. Gdyby bowiem akceptować odmienne stanowisko, to pracownikowi w sytuacji określonej w tym przepisie (alternatywnej formie urlopu wychowawczego) przysługiwałaby ochrona stosunku pracy prawie że absolutna, gdyż likwidacja, upadłość czy rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. to sytuacje w istocie wyjątkowe. Należałoby wówczas stwierdzić, że nie mają zastosowania inne regulacje, na podstawie których pracodawca zezwala wypowiedzieć umowę o pracę, mimo przyznanej pracownikom ochrony zatrudnienia. Założenie takie nie jest jednak prawidłowe, gdyż nie powinno budzić wątpliwości, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p. (obecnie art. 186⁸ § 2 k.p.). Nie może być zatem kwestionowane stanowisko, że przepis ten nie uniemożliwia wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (art. 5, art. 10), choć ustawa ta wobec niektórych pracowników chronionych dopuszcza tylko wypowiedzenie zmieniające (art. 5 ust. 5). Należy więc stwierdzić, iż reguła ujęta w zdaniu drugim art. 186⁸ § 1 k.p. (obecnie art. 186⁸ § 2 k.p.) nie uzasadnia tezy, że regulacja ta wyłącza inne przepisy, które pozwalają wypowiedzieć pracownikowi umowę (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., I PK 6/11, OSNP 2012 nr 13-14,

poz. 165; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; z dnia 16 października 2018 r., I PK 128/17, OSNP 2019 nr 4, poz. 45).

Wymaga również podkreślenia, że wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej nie pozostaje w sprzeczności z przedstawionym wyżej jednolitym stanowiskiem judykatury pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (LEX nr 2188629), zważywszy na jego kontekst, w ramach którego rozpoznawany był podniesiony przez pozwanego pracodawcę (a nie przez pracownika) kasacyjny zarzut błędnej wykładni art. 186⁸ § 1 k.p., przez przyjęcie, że ochrona zatrudnienia przewidziana w tym przepisie ma charakter bezwzględny, podczas gdy przedmiotem tej ochrony nie jest żądanie zatrudnienia na stanowisku dyrektora, (...) jeśli odmowa kontynuacji zatrudnienia na tym stanowisku jest obiektywnie uzasadniona i pozostaje bez związku z ciążą i macierzyństwem. Dlatego właśnie, odnosząc się do tego zarzutu, Sąd Najwyższy uznał, że poza wymienionymi w art. 186⁸ § 1 k.p. przypadkami, nieakceptowalne jest kreowanie nowych, nieznanych ustawie okoliczności, w których pracodawca ma prawo zakończyć umowę z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego, występującym o obniżenie czasu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że w szczególności nie jest nośne twierdzenie, że omawianą ochronę stosuje się tylko wówczas, gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma związek z ciążą i macierzyństwem. Dodał, że przepis nie rozróżnia stanowisk, na których zatrudniony został pracownik.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie wykazała potrzeby merytorycznego rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji postanowienia.