

Sygn. akt II PSK 174/21

POSTANOWIENIE

Dnia 17 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 27 lutego 2020 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda A. S. na rzecz P. S.A. w W. 240 zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 27 lutego 2020 r. oddalił apelację powoda A.S. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 29 maja 2019 r., oddalającego jego powództwo wniesione po wypowiedzeniu umowy o pracę.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 i pkt 1 k.p.c.

Wniosek ujęto w następujących słowach:

„Wnoszę o przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania, bowiem - z uwagi na podniesione wyżej zarzuty skarga jest w sposób oczywisty uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

W omawianej sprawie skarżący pragnie zaakcentować, iż zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej występuje wówczas, gdy kwestionowane orzeczenie z uwagi na swoje jaskrawe, wprost widoczne wady może być zakwalifikowane jako bezprawne. Potrzeba wyeliminowania z obrotu orzeczeń naruszających elementarne reguły porządku prawnego jest niewątpliwa. Dla stwierdzenia, że w sprawie tak rozumiana przesłanka wystąpiła, skarżący powinien wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinien był przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jego zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., sygn. akt III SK 4/13).

Równolegle należy wskazać, że - Zarzut naruszenia art. 382 KPC może wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398[3] § 1 pkt 2 KPC tylko w wypadku pominięcia przez sąd drugiej instancji części zebranego w sprawie materiału, w związku z czym strona powołująca się na naruszenie tego przepisu powinna wskazać materiał dowodowy, który został przez sąd drugiej instancji pominięty przy wydaniu wyroku, i wykazać, że popełnione uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy. (IV CSK 28/15 Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z 2015-11-25).

Korelując powyższe z sytuacją występującą w sprawie niniejszej nie może budzić wątpliwości, iż Sąd II instancji pominął dowody, które miały znaczenie w kontekście dokonania ustaleń, a następnie w aspekcie oceny sytuacji powoda. Pominięcie tego materiału nie budzi wątpliwości w świetle uzasadnienia Sądu II instancji i powoduje bezpośrednie naruszenie art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 1 k.p. (w tym także art. 233 § 1 k.p.c.).

Jak wynika to z akt sprawy oraz uzasadnienia Sądu II instancji:

a) Sąd II instancji wprowadził prawidłowo ustalił, iż nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z 4 osób do 3 osób to jednak z niezrozumiałych przyczyn Sąd II instancji stwierdza o likwidacji stanowiska powoda, podczas gdy (co zresztą Sąd II instancji ustalił) likwidacji uległo stanowisko zastępcy sekretarza, którego powód nie zajmował. Przy tym Sąd II instancji nie wyjaśnił nawet tego związku, a jedynie

poprzestał na lakonicznym stwierdzeniu, że efektem reorganizacji była likwidacja kilku stanowisk pracy, w tym stanowiska powoda.;

b) Sąd II instancji kategorycznie uznał, że „Po reorganizacji nie było stanowiska tożsamego ze stanowiskiem powoda — podczas gdy Sąd II instancji nie dokonał szczegółowego badania funkcji - zadań wykonywanych przez powoda w stosunku do p. A. J., pomimo, iż z materiału sprawy wynikało, że zakres czynności p. A. J. w ramach nowej struktury pokrywa się w przeważającym zakresie z obowiązkami dotychczas wykonywanymi przez powoda;

c) Sąd II instancji wskazuje na rozdzielenie zadań powoda na innych pracowników przy czym w tym przypadku to „rozdzielenie” polegało na przejęciu całości czynności będących dotychczas w kompetencjach powoda przez p. A. J. - a dodatkowo Sąd II instancji nie wskazuje innych pracowników, którzy przejęli czynności dotychczas realizowane przez powoda.

Pominięcie powyższego powoduje, iż Sąd II instancji zastosował przepisy prawa materialnego bez dostatecznego wypełnienia ich hipotez ustaleniami, które umożliwiały ich zastosowanie.

Jednocześnie w przypadku, jeżeli wysoki Sąd nie podziela stanowiska powoda o oczywistości skargi kasacyjnej zwracam uwagę, iż w sprawie (stosownie do art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) wystąpiło istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia następującej kwestii:

W jakim przypadku dochodzi do sytuacji, w której zakres-liczba przekazanych zadań innym pracownikom, w związku z zaistnieniem zdarzenia w postaci likwidacji stanowiska jednego z pracowników, nakłada na pracodawcę obowiązek do wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy oraz czy w ogóle zakres liczba przekazanych obowiązków ma znaczenie, czy też nie ma znaczenia dla oceny dopuszczalności zwolnienia pracownika z uwagi na likwidację stanowiska pracy bez konieczności zastosowania kryteriów doboru.

W zakresie powyższego zagadnienia zważyć należy, iż dotychczas Sąd Najwyższy bardzo szeroko wypowiadał się w kwestii dot. ograniczonych możliwości badania przez sądy pracy podstawy likwidacji stanowiska pracy, w tym co do

wylączenia autonomii zarządczej pracodawcy z obszaru oceny sądowej (szerzej zostało to opisane poniżej w Uzasadnieniu pod literą I).

Pomimo jednak bogatego orzecznictwa odnoszącego się do wskazanych obszarów Sąd Najwyższy dotychczas nie podejmował się pogłębionej analizy problemu jaki został przedstawiony w zgłoszonym zagadnieniu - a którego rozstrzygnięcie jest niezwykle istotne z punktu widzenia spraw tego rodzaju. Niezwykle często bowiem (podobnie jak ma to miejsce w sprawie niniejszej) dochodzi do sytuacji, iż pracodawca dokonuje reorganizacji, w efekcie czego dochodzi do konieczności likwidacji stanowiska pracy jednego z pracowników. O ile oczywiście jest to stanowisko o charakterze jednorodnym i następuje całkowite wygaszenie obowiązków pracownika to wówczas nie ma jakiegokolwiek wątpliwości co do dopuszczalności rozwiązania umowy z powołaniem się na likwidację stanowiska - dochodzi bowiem do rzeczywistego braku potrzeby dalszej realizacji zadań z obszaru dotychczas wykonywanego przez danego pracownika. Co jednak w przypadku kiedy dochodzi do sytuacji likwidacji stanowiska danego pracownika połączonej z przekazaniem obowiązków z tego likwidowanego stanowiska innym pracownikom - jak wówczas należy dokonywać określenia granic dopuszczalności i swobody działania pracodawcy w kontekście rozdzielenia tych czynności na innych pracowników i czy w tym przypadku w ogóle dochodzi do konieczności zastosowania przez pracodawcę kryteriów doboru do zwolnienia - w przypadku kiedy dochodzi do przejęcia przeważającej liczby zadań przez innego pracownika - co powoduje, iż głównym obszarem zadań pracownika przejmującego obowiązki jest de facto obszar wykonywany przez pracownika z likwidowanego stanowiska. Jest bowiem sytuacją powszechną, iż pracodawcy niezwykle często powołują się na likwidację stanowiska pracy danego pracownika i dokonują rozdzielenia jego obowiązków na innych pracowników m.in. z częstym powoływaniem się na aspekt ekonomiczny. Dochodzi wówczas najczęściej do rozdzielenia czynności z danego likwidowanego stanowiska na kilku lub kilkunastu innych pracowników - co w danej sytuacji (przy założeniu prawdziwości przyczyn ekonomicznych) jest racjonalnym działaniem pracodawcy i trudno w tym przypadku mówić o dalszym istnieniu w strukturze organizacyjnej stanowiska likwidowanego. Rozważyć jednak trzeba co w sytuacji, kiedy następuje likwidacja danego stanowiska, ale pracodawca zamiast

rozdzielić obowiązki na kilka lub kilkanaście osób dokonuje przekazania wszystkich dotychczasowych obowiązków z likwidowanego stanowiska innemu pracownikowi i jedynie w małym zakresie dodaje kilka nowych obowiązków, które stanowią mniejszy zakres czynności niż obowiązki przejęte. Czy w tej sytuacji również dopuszczalne jest aby pracodawca pozostawał zwolniony z obowiązku zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia - kiedy faktycznie nie dochodzi do rozdzielenia czynności a do ich przejęcia i dodatkowego uzupełnienia. Czy wówczas zakres-liczba przekazanych obowiązków ma znaczenie, czy też nie ma znaczenia dla oceny dopuszczalności zwolnienia pracownika z uwagi na likwidację stanowiska pracy bez konieczności zastosowania kryteriów doboru. Jak się wydaje prawidłowy tok postępowania winien zakładać uznanie, że w takim przypadku pracodawca powinien stosować kryteria doboru, albowiem nie dochodzi do faktycznej likwidacji stanowiska a de facto dochodzi do uzupełnienia likwidowanego stanowiska o dodatkowe zadania (w małej proporcji) co nie oznacza, że dane stanowisko przestało istnieć w strukturze. Za zasadnością stosowania kryteriów doboru przemawia też konieczność ochrony słabszego pracownika, albowiem przyjęcie założenia o zwolnieniu pracodawcy z obowiązku podania kryteriów doboru w tym przypadku oznaczałoby aprobatę dla niczym nieskrępowanego modyfikowania struktury organizacyjnej z dodawaniem drobnych czynności do dotychczasowych stanowisk — co uprawniałoby pracodawcę do rozwiązywania umów o pracę z powołaniem się wyłącznie na aspekt likwidacji, który jednak w sposób rzeczywisty nie następuje, albowiem dochodzi do przejęcia wszystkich obowiązków wykonywanych przez jednego pracownika przez innego pracownika.

Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 2014 r. (w sprawie pod sygn. akt I PK 271/13) stwierdził, 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 tej osobie. Pracodawca ma bowiem prawo zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i inaczej rozdzielić związane z nim zadania w celu np. bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów - to jednak zważyć trzeba, że powyższe orzeczenie zapadło w zakresie dotyczącym

odmiennego stanu faktycznego, niż w prezentowanym zagadnieniu, jak też w w/w sprawie nastąpił rozdział obowiązków na wiele osób i podmiotów. Reasumując powyższe, udzielenie odpowiedzi na przedstawione zagadnienia jest kluczowe zarówno w odniesieniu do sprawy niniejszej, jak też ma szerokie znaczenie w kontekście innych spraw o podobnym charakterze”.

W odpowiedzi pozwany pracodawca wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony. Błędnie przyjmuje, że zarzuty podstaw kasacyjnych składają się na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. („... z uwagi na podniesione wyżej zarzuty ...”). Zarzuty podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i nie podlegają rozpoznaniu na etapie przedsądu. Oznacza to, że nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Odnosi się to również do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżący we wniosku powinien więc samodzielnie (odrębnie od podstaw kasacyjnych) wskazać i wykazać naruszenie prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skargą kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania jako oczywiście uzasadniona. Brak jest tego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Traci zatem na znaczeniu zarzut wniosku odwołujący się do naruszenia art. 382 k.p.c., jako zbyt ogólnie przedstawiający pominięcie dowodów i jego wpływu na stosowanie art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.c. Granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed Sądem powszechnym. Na etapie przedsądu Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Oznacza to, że twierdzenia wniosku dotyczące dowodów i ustaleń faktycznych należy skonfrontować z podstawą faktyczną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji.

Sąd Okręgowy stwierdził, że „materiał dowodowy sprawy potwierdził, że druga ze wskazanych przyczyn (likwidacja stanowiska pracy) była prawdziwa i uzasadniona. Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym P. Spółki Akcyjnej stanowiącym załącznik do uchwały nr (...) Zarządu P. S.A. z 3 grudnia 2014 r. w skład Naczelnej Redakcji Portalu (...) wchodziły: Redakcja Informacji, Sekretariat Programowy, Redakcja Wprowadzania Treści Multimedialnych, Dział Projektowania, Dział Produkcji Informatycznej i Sekcja Analiz i Wsparcia Projektów. Kierownikiem Redakcji Informacji był D. P., jego zastępcą A. S., sekretarzem M. B., a jej zastępcą A. G.. Na mocy uchwały Zarządu P. z 11 kwietnia 2016 r. nr (...), w pozwanej spółce doszło do zmian reorganizacyjnych. Zmniejszono liczbę komórek wewnętrznych wchodzących w skład Portalu (...). Zostały utworzone następujące cztery komórki: Redakcja Wydań On-line, Redakcja Serwisów Tematycznych, Dział Projektowania Graficznego i Funkcjonalnego, Dział Produkcji Informatycznej. W skład Redakcji Wydań On-line wchodziły wewnętrzne Działy: Informacyjno-Publicystyczny i Programowy, w ramach których zostały wyodrębnione sekcje. W ramach Działu Informacyjno-Publicystycznego wchodziły Sekcja Wiadomości i Sekcja Sportowa. Natomiast Dział Programowy składał się z sekcji Programowej i Sekcji Multimedialnej. Efektem powyższego była likwidacja kilku stanowisk pracy, w tym stanowisko powoda. Po reorganizacji nie było stanowiska tożsamego ze stanowiskiem powoda. Kierownictwo zmniejszono z czterech osób do trzech. Zlikwidowano stanowisko Zastępcy Sekretarza. Natomiast ogólna liczba pracowników Portalu pozostała taka sama, tj. około 40 osób. W ramach tych zmian. Redakcja Informacji, w której powód był Zastępcą Kierownika została wchłonięta przez Redakcję On-Line i funkcjonowała pod nazwą Działu Informacyjno-Publicystycznego nie posiadającego bezpośredniego kierownictwa. Redakcja On-Line miała szersze kompetencje niż wcześniej istniejąca Redakcja Informacji. Wcześniej istniejąca Redakcja Informacji, która miała wydzielone kierownictwo, w porównaniu do powstałej w jej miejsce Redakcji On-line stanowiła małą komórkę, która kompetencyjnie mogłaby wejść w jej strukturę. Z treści dokumentacji złożonej do akt sprawy wprost wynika, że przeobrażenia do jakich doszło w P. miały na celu zmniejszenie kadry kierowniczej i zcentralizowanie działań w ramach jednej dużej jednostki organizacyjnej pod wspólnym kierownictwem, którą została Redakcja On-

Line. Głównymi intencjami zmian miała być optymalizacja finansów Polskiego Radia poprzez zapobieganie dublowania stanowisk i działań oraz konsolidacja działów informacyjnych rozproszonych w poszczególnych antenach w ramach jednego głównego działu dotyczącego informacji”.

Sąd Okręgowy dalej wskazał na treść zeznań kilku świadków i stwierdził, że ich zeznania „jednoznacznie dowodzą, iż nie jest prawdą, aby A. J. przejął wszystkie obowiązki powoda. Obowiązki powoda nie pokrywały się bowiem z obowiązkami A. J. na stanowisku Zastępcy Kierownika Redakcji On-Line. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że w pozwanym Polskim Radiu doszło do likwidacji stanowisk pracy i utworzenia nowych stanowisk z inaczej rozdzielonymi zadaniami. Zadania wcześniej wykonywane przez powoda zostały rozdzielone, dlatego m.in. A. J. przejął część dotychczasowych obowiązków powoda. Taki sposób rozdzielenia obowiązków wpisuje się w zasadę reorganizacji zakładu pracy poprzez likwidację stanowisk jednocześnie potwierdzając prawdziwość drugiej przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu powoda. Materiał dowodowy nie dawał podstaw do uznania, aby pracodawca w jakikolwiek sposób naruszył zasady współżycia społecznego, czy też dopuścił się dyskryminacji powoda. Należy podkreślić, że powód nie był w identycznej sytuacji jak jego przełożony. Osoby te zajmowały różne stanowiska służbowe, dlatego swoiste „rozmycie obowiązków” nie uzasadniało twierdzenia, że są to osoby zatrudnione na równych stanowiskach. Nie znajduje również uzasadnienia przywoływana przez powoda w apelacji definicja słowa „zastępstwo”. W ocenie Sądu nie można dopatrywać się we wcześniejszej propozycji pracodawcy zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron formy wyszukiwania na siłę argumentów do zwolnienia powoda. Pracodawca ma prawo w taki sposób dobierać kadry w jaki jego zdaniem zapewnią najlepsze wykonywanie założonych celów. Sama propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie stanowi formy szantażu, czy zastraszenia pracownika. Zdaniem Sądu należy ją raczej poczytywać jako formę negocjacji, z której powód nie skorzystał. Powód nie wykazał, aby w istocie pracodawca podejmował jakiekolwiek działania skierowane przeciwko niemu”.

Powyższe rozważania wskazują, iż ustalone przez Sąd powszechny zmiany organizacyjne u pracodawcy były większe niż ujęte we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Sąd powszechny mógł uznać sprawę za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia i na tym tle Sąd ocenił zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z tych przyczyn nie można stwierdzić, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Wskazane w drugiej kolejności istotne zagadnienia prawne nie jest zasadną podstawą przedsądu, gdyż sformułowana kwestia nie ma takiej rangi – art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Przede wszystkim dlatego, że nie została osadzona w przepisie prawa, który stanowiłby podstawę prawną zagadnienia i w ogóle otwierałby analizę oraz ocenę, czy istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać jest Sąd Najwyższy. Pytanie wypełniają kwestie faktyczne, które nie powinny się różnić od ustaleń stanu faktycznego w sprawie. Chodzi o to, że w sprawie nie ustalono likwidacji równorzędnych, czy takich samych stanowisk, co uzasadniałoby pytanie o kryteria doboru do zwolnienia. Wedle ustaleń powód zajmował określone stanowisko a zmiany organizacyjne u pracodawcy było szersze, bowiem nie ograniczały się tylko do redakcji w której pracował powód i jego stanowiska zastępcy kierownika. Ważniejsze jest stwierdzenie, że istotne zagadnienie prawne ma charakter jurydyczny a nie faktyczny. Pytanie wniosku nie jest zakotwiczone w regulacji prawnej i z tego wynika jego mankament. Odwołanie się do orzeczenia Sądu Najwyższego na tle innej sprawy nie jest wystarczające, gdyż nie zmienia negatywnej oceny o braku istotnego zagadnienia prawnego.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.