

POSTANOWIENIE

Dnia 13 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa B. K.
przeciwko P. S.A. z siedzibą w W.,
o przywrócenie poprzednich warunków pracy i odszkodowanie z tytułu
dyskryminacji,
przeciwko P. 1. S.A. z siedzibą w W.
o przywrócenie poprzednich warunków pracy i odszkodowanie z tytułu
dyskryminacji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 17 maja 2022 r., sygn. akt XIII Pa 112/20,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
 - 2) nie obciąża B.K. kosztami postępowania stron przeciwnych**
- w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W pozwach z 4 maja 2016 r., skierowanych przeciwko pracodawcom: P. z siedzibą w W. (dalej: „P.”) oraz P. 1. S.A. z siedzibą w W. (dalej: „P. 1.”), powódka B.K., odwołała się od oświadczeń dokonanych przez ww. pracodawców 26 kwietnia 2016 r., w przedmiocie wypowiedzenia warunków umów o pracę, kwestionując w szczególności prawdziwość wskazanych przyczyn wypowiedzeń, domagając się

uznania tychże wypowiedzeń zmieniających za bezskuteczne, zaś w wypadku upływu okresu wypowiedzeń - przywrócenie powódce poprzednich warunków umowy o pracę, a ponadto o zasądzenie od każdego z pozwanych kwot po 2.000 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, poprzez skierowanie do niej właśnie wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Pozwani wniesli o oddalenie powództw w całości.

Sprawy wszczęte ww. pozwami zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z 28 lutego 2020 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie w pkt I oddalił powództwo, w pkt II i III orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy podniósł, że w połączonych sprawach powódka domagała się uznania wypowiedzeń zmieniających za bezskuteczne, zaś w wypadku upływu okresu wypowiedzeń - przywrócenie poprzednich warunków umów o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zakwestionowane wypowiedzenia zmieniające nie naruszają przepisów o wypowiedzaniu warunków umowy o pracę. Złożone zostały na piśmie, ze wskazaniem przyczyny wypowiedzeń. Poprzedzone też zostały, co nie jest sporne, wymaganymi konsultacjami związkowymi, stosownie do treści art. 38 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazane przez pozwanych pracodawców przyczyny wypowiedzenia, sprowadzające się do likwidacji stanowiska pracy z dniem 31 sierpnia 2015 r., uznać należy za konkretne. Powyższe nie było kwestionowane, pomimo to, że powódka jako działacz związkowy korzystała ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pozwani pracodawcy mogli wypowiedzieć jej warunki pracy, w sytuacji o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Również w ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości w świetle ustalonego stanu faktycznego, że powódce nie zmieniono warunków pracy w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, o czym mowa w art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a zarazem że pozwani pracodawcy zatrudniają co najmniej 20 pracowników i że

likwidacja dotychczasowego stanowiska pracy powódki stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca może bowiem wypowiedzieć dotychczasowe warunki zatrudnienia pracownikowi objętemu szczególną ochroną ze względu na członkostwo w zarządzie zakładowej organizacji związkowej czy członkostwo w zakładowej organizacji związkowej i upoważnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, nie tylko w ramach zwolnień grupowych, ale także indywidualnych, objętych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. Przepis art. 10 ust. 1 tej ustawy, poprzez odesłanie do przepisów art. 5 ust. 3-7 i art. 8. określa takie same warunki odpowiednio dostosowane do sytuacji indywidualnych, które upodabniają się w ten sposób do regulacji zwolnień grupowych. Art. 5 ust. 5 omawianej ustawy zawiera w stosunku do wymienionych w tym przepisie pracowników, także takich jak powódka w niniejszych połączonych sprawach, wyraźne zezwolenie na wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia.

Sąd Rejonowy uzasadnił, że w wypowiedzeniach wskazano na likwidację z dniem 31 sierpnia 2015 r. stanowiska pracy Dyrektora Oddziału w dotychczasowym miejscu pracy powódki jako następstwo zmian organizacyjnych w Pionie Sieci Grupy P., polegających na utworzeniu na miejsce dotychczasowego Oddziału P. w K. tzw. Oddziału Grupy P. zajmującego się sprzedażą zarówno ubezpieczeń życiowych jak i majątkowych, zatrudniającego osoby na stanowiskach dyrektora oddziału grupy oraz doradcy klienta.

W ocenie Sądu pierwszej instancji zmiany reorganizacyjne w K. nie były pozorne. Były elementem ogólnokrajowego procesu zmian organizacyjnych, których podstawę stanowiły uchwały zarządów P. i P. 1. z 4 maja 2011 r. w sprawie nowego modelu organizacyjnego Pionu Sieci Grupy, które jednoznacznie przewidywały, że docelowo Oddziały P. funkcjonować będą w dwóch modelach: „pracowniczym” oraz „partnerskim”, tworząc nadto następujące stanowiska unijne, w tym stanowisko Dyrektora Oddziału Grupy P., jako mające zastąpić dotychczasowe stanowisko Dyrektora Oddziału P. i mające być obsadzone w wyniku rekrutacji. W ślad za tym wydane zostały w dniu 1 lutego 2012 r. zarządzenia Prezesa Zarządu P. i Prezesa Zarządu P. 1., wprowadzające Procedury rekrutacji w tych spółkach.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w połączonych sprawach chodzi o likwidację jedyne go rodzajowo stanowiska Dyrektora Oddziału P., nie zaś jednego z kilku takich samych stanowisk. Z tego też względu pozwani pracodawcy nie mieli obowiązku formułować kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (ew. przeniesienia tytułem wypowiedzenia zmieniającego).

Brak jest również zdaniem Sądu Rejonowego do przyjęcia, że w sprawie doszło do dyskryminacji powódki ze względu na wiek. Żaden ze świadków, także zawnioskowanych przez samą powódkę, nie potwierdził, aby była ona dyskryminowana z tej przyczyny, w szczególności aby kwestia wieku miała znaczenie w przeprowadzonym procesie rekrutacyjnym. Co więcej, z zeznań świadków też nie wynika, aby u pozwanych była ogólna tendencja preferowania w polityce kadrowej osób młodszych. Świadkowie wskazywali, że u pozwanych pracują osoby w wieku powódki i starsze, spośród dyrektorów są osoby także takie, które mają uprawnienia do emerytury, czy też że jest wielu dyrektorów w wieku 60 lat.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 17 maja 2022 r., w pkt I oddalił jej apelację i w pkt II orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy podniósł, że każdy oddział „dawny” jest odrębnym zakładem pracy, a więc Dyrektor Oddziału w danym oddziale jest stanowiskiem całkowicie odrębnym od DO w pozostałych oddziałach. DO jest więc stanowiskiem „jedynym rodzajowo”. Jeśli dochodzi do likwidacji oddziału „dawnego”, czy też po prostu przekształcenia go w Oddział Grupy, a co za tym idzie do likwidacji stanowiska DO, mamy tylko jednego kandydata do wypowiedzenia. W strukturze danego oddziału znajduje się bowiem wyłącznie jeden DO i to jego stanowisko pracy jest likwidowane. Aby uniknąć konieczności przeprowadzania procedury wypowiedzenia zmieniającego (czy definitywnego), dawny DO może wystartować w konkursie na DOG. Jeśli ten konkurs wygra, zapewne nie powstanie żaden spór. Jeśli zaś przegra, konieczne stanie się wręczenie mu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w obrębie każdego oddziału istnieje wyłącznie jedno stanowisko DO. Jeśli jest ono likwidowane, tylko jeden pracownik przeznaczany jest do zwolnienia. Nie ma więc do kogo go porównywać. Konkurs na stanowisko DOG jest natomiast dopiero kolejnym etapem procedury

reorganizacyjnej w obrębie grupy P., niezależnym od likwidacji stanowiska DO. Nie jest więc tak, że spośród dwóch DO z dwóch różnych oddziałów „dawnych” (w naszym przypadku Powódka i M.D.) wybierany jest jeden DOG. Obydwa stanowiska DO. w obydwu oddziałach „dawnych” likwidowane są odrębnie. Dalej, również odrębnie, tworzony jest Oddział Grupy, do którego w procedurze konkursowej poszukiwany jest DOG. Do rekrutacji stanąć mogą (ale nie muszą) osoby zajmujące likwidowane stanowiska DO, inni kandydaci wewnętrzni, czy kandydaci zewnętrzni. Rekrutacja odbywa się według zasad przyjętych przez pracodawcę, na którego nie nałożono obowiązku prawnego co do informowania kandydatów nieprzyjętych o przyczynach negatywnego wyniku konkursu. Z tego względu przedstawienie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w przedmiotowym wypowiedzeniu zmieniającym nie było konieczne. Powódka zajmowała bowiem „jedyne rodzajowo” stanowisko pracy w danym oddziale. W oświadczeniu woli z 26 kwietnia 2016 roku nie było więc konieczne umieszczenie wyjaśnienia w zakresie wyników rekrutacji na stanowisko DOG w nowym Oddziale Grupy.

Co do zarzutu dyskryminacji Sąd Okręgowy wskazując na przepis art. 18^{3b} § 1 k.p., podniósł, że nie zwalnia on pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Jedyne przedstawione przez Powódkę fakty, które miały by świadczyć o jej dyskryminacji to a) różnica wieku w stosunku do drugiego z kandydatów oraz b) wybór drugiego z kandydatów na stanowisko.

Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność, że w danym przypadku stosunek pracy zostanie nawiązany z osobą istotnie młodszą, nie oznacza samo w sobie, że osoba starsza i nie wybrana jest dyskryminowana ze względu na wiek. Aby mówić o dyskryminacji. Powódka musiałaby przedstawić okoliczności, które uprawdopodobniałyby, że rekruterzy zamiast względami merytorycznymi kierowali się wiekiem kandydatów. Takie okoliczności nie wynikają jednak z materiału procesowego. Co więcej, z materiału dowodowego wynika, że merytorycznie lepiej wypadła p. D., która przedstawiła plan rozwoju pracowników i legitymowała się

lepszymi wynikami pracowniczymi. Z żadnego dowodu ze zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby chociażby jedną z przyczyn odrzucenia kandydatury powódki był jej wiek. Powódka więc nie uprawdopodobniła okoliczności, które miałyby świadczyć o dyskryminacji jej z tej przyczyny.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka. Skarżąca zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego uchylenie oraz przekazanie sprawy Sądowi do ponownego rozpoznania w tym zakresie i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie skargi kasacyjnej. Ewentualnie skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie poprzednich warunków umowy o pracę Powódki u każdego z Pozwanych oraz o zasądzenie od każdego z Pozwanych odszkodowania w związku z naruszeniem zasady niedyskryminacji po 2.000 zł, a także kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz w sprawie skargi kasacyjnej według norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżąca zarzuciła naruszenie prawa procesowego (art. 398 § 1 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego dalej „KPC”) poprzez naruszenie: art. 327¹ § 1 w zw. z art. 387 § 2¹ w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak poczynienia przez Sąd II instancji własnych ustaleń faktycznych, jasnych i kategorycznych, ze wskazaniem dowodów, na których się oparł, w szczególności w odniesieniu do przekształcenia oddziału, w którym pracowała Skarżąca, a także co do przechodzenia dotychczasowych dyrektorów na stanowiska w nowej strukturze Pozwanych - uniemożliwiając tym samym stwierdzenie do jakiego stanu faktycznego Sąd Okręgowy zastosował przepisy prawa: art. 18^{2b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. wskutek niewłaściwego zastosowania rozkładu ciężaru dowodu w sprawie o odszkodowanie w związku z naruszeniem zakazu dyskryminacji ze względu na wiek.

Dalej skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego (art. 398 § 1 pkt 1 k.p.c.) poprzez błędną wykładnię i zastosowanie art. 3 k.p. i art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskutek przyjęcia, że oddziały Pozwanych stanowiły „odrębne zakłady pracy” i ich przekształcanie w Oddziały Grupy P. oznaczało likwidację stanowisk Dyrektorów Oddziałów oraz błędną wykładnię i zastosowanie art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że dobór

Skarżącej do zwolnienia wskutek przeprowadzonej reorganizacji nie wymagał wskazania kryteriów doboru skarżącej do takiego zwolnienia;

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że skarga jest oczywiście uzasadniona wobec całkowicie błędnej wykładni i zastosowania art. 3 k.p. i art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez przyjęcie, że nastąpiło przekształcenie oddziału Pozwanych stanowiącego „odrębny zakład pracy”, powodujące likwidację unikalnego stanowiska dyrektora tego oddziału i w konsekwencji naruszenie art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że dobór skarżącej do zwolnienia wskutek przeprowadzonej reorganizacji nie wymagał wskazania kryteriów jej doboru do zwolnienia.

Skarżąca powołała się również na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego tj.: czy wskazane w apelacji, mające oparcie w materiale dowodowym, inne przypadki obejmowania przez młodszych dyrektorów stanowisk w nowej strukturze Pozwanych mogą być uznane w kontekście dyskryminacji pośredniej za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy „zdarzenia historyczne dotyczące innych osób”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwani wniesli o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Ewentualnie, skarżący wniesli o oddalenie skargi kasacyjnej w przypadku jej przyjęcia do rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna (podobnie jak uprzednio kasacja) nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z

uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej, jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne bądź istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, czy też zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołała się na jej oczywistą zasadność oraz występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., należy zauważyć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 45310; z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 494; z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Jeżeli więc przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania miałyby być okoliczności, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁴ § 1 w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżący powinien w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Podkreślić też należy, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste

naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Jeśli chodzi o samo zagadnienie prawne, wymaga przypomnienia, że według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego, abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko dla oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Skarżący powinien nie tylko sformułować dostrzegane zagadnienie prawne, lecz także przedstawić rozbudowaną argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

Istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest to problem prawny, wiążący się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez powołanie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, oraz argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca

2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729).

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca upatruje oczywistej zasadności skargi w błędnej wykładni i zastosowaniu przede wszystkim art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Argumentacja mająca uzasadniać „oczywistą zasadność” tej skargi, koncentruje się po pierwsze na kwestionowaniu przyjętych przez Sądy orzekające w sprawie ustaleń co do tego, że każdy oddział „dawny” P. jest odrębnym zakładem pracy zaś Dyrektor Oddziału w danym oddziale jest stanowiskiem odrębnym od Dyrektorów Oddziałów w pozostałych oddziałach a co z tym idzie stanowisko Dyrektora Oddziału (takie zajmowała powódka) jest stanowiskiem „jedynym rodzajowo”. Przeciwnie twierdzenia skarżącej stanowią w istocie próbę podważenia przeprowadzonej przez ten Sąd oceny materiału dowodowego oraz dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych, które pozwoliły na wniosek, że do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy (Dyrektora Oddziału). W oddziale skarżącej brak było stanowisk analogicznych. Idąc dalej nie zaistniała zatem potrzeba jak twierdzi skarżąca porównania jej z innymi pracownikami przez przedstawienie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (czy wypowiedzenia zmieniającego).

Wymaga zauważenia, że skoro w myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, to nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu a późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych z ograniczeniem wynikającym z tego przepisu, a także wobec związania ustaleniami stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 maja 2014 r., I UK 20/14, Legalis nr 1385231; z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 246/13, Legalis nr 1169331).

Nie spełnia się również przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., bowiem skarżąca nie sformułowała zagadnienia prawnego w sposób prawidłowy. Skarżąca ograniczyła się do przedstawiane wątpliwości które nie dotyczą kwestii prawnych, ale odnoszą się do obszaru ustaleń faktycznych i dokonaj na ich podstawie oceny prawej, co wymyka się spod kontroli Sądu Najwyższego.

Kierując się powyższymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej, co uzasadnia odmowę jej przyjęcia na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Sąd Najwyższy nie obciążył skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej na podstawie art. 102 k.p.c.

[SOP]

[a!]