

Sygn. akt I PK 110/19

POSTANOWIENIE

Dnia 20 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J.S.
przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w T.
o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 maja 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 19 grudnia 2018 r., sygn. akt V Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, bez
obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony
pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 grudnia 2018 r. oddalił apelację powódki J.S. od wyroku Sądu Rejonowego w T. IV Wydziału Pracy z dnia 29 czerwca 2018 r. oddalającego powództwo przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w T. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowanie.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanym ośrodku na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2002 r., ostatnio na stanowisku starszego specjalisty pracy socjalnej w Dziale Pomocy Społecznej. Liczba osób objętych wsparciem pomocy społecznej realizowanym przez pozwanego systematycznie

małała: w roku 2014 było ich 4.347, w roku 2015 - 4.067, w roku 2016 - 3.604, natomiast w roku 2017 - 2.863. Konsekwencją powyższego było zmniejszenie środków budżetowych pozwanego na wynagrodzenia osobowe pracowników, które w 2017 r. wynosiły 2.740.492 zł, a w roku 2018 zostały obniżone do kwoty 2.578.632 zł. W związku z Uchwałą Nr [...] /2017 z dnia 21 grudnia 2017 r., zatwierdzającą zmniejszone środki na wydatki osobowe pozwanego, zastępca Prezydenta Miasta T. pismem z dnia 11 stycznia 2018 r. zwróciła się do dyrektora pozwanego o przeprowadzenie analizy dotyczącej zatrudnienia i dostosowanie stanu osobowego do rzeczywistych potrzeb i planu wydatków. Powyższe działania zlecono w pierwszym półroczu 2018 r. z zastosowaniem obiektywnych kryteriów redukcji zatrudnienia.

W dniu 12 stycznia 2018 r. odbyło się spotkanie dyrektora pozwanego z przedstawicielami Międzyzakładowej Organizacji Związkowej „...” Pracowników Pomocy Społecznej w T. w sprawie redukcji zatrudnienia oraz zasad jej przeprowadzania. Dyrektor poinformowała uczestniczących w spotkaniu o przyczynach redukcji zatrudnienia, oraz że obejmie ona 8 osób - pracowników pionu pomocy społecznej oraz pionu bezpośrednio podlegającemu dyrektorowi MOPS. Rozwiązanie stosunków pracy miało nastąpić w drodze wypowiedzeń lub porozumień o rozwiązaniu stosunku pracy. Jako kryteria wyboru pracowników do objęcia zwolnieniami wskazano nabycie uprawnień emerytalnych oraz liczby absencji chorobowych i ich wpływ na realizację zadań pracowniczych. Przedstawicielki organizacji związkowej przyjęły tę informację do wiadomości.

Pismem z dnia 23 stycznia 2018 r. dyrektor pozwanego poinformowała Międzyzakładową Komisję „...” Pracowników Pomocy Społecznej w T. o zamiarze dokonania wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podając przyczyny wypowiedzenia oraz kryteria wyboru pracowników do zwolnienia. W odpowiedzi Komisja poinformowała, że nie akceptuje zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

W dniu 25 stycznia 2018 r. dyrektor pozwanego zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka odmówiła, wobec czego wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia

wskazano zmniejszenie stanu zatrudnienia w dziale pomocy społecznej oraz pionie bezpośrednio podległym dyrektorowi MOPS, spowodowane spadkiem liczby klientów oraz świadczeń z pomocy społecznej. Jako kryterium dedykujące o wyborze powódki do zwolnienia z pracy podano nabycie przez nią uprawnień emerytalnych.

Ostatecznie pozwany, w związku z redukcją zatrudnienia, podpisał porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z sześcioma pracownikami, natomiast dwóm pracownikom zostały wręczone wypowiedzenia umowy o pracę wobec odmowy dla oferty rozwiązania stosunków pracy w trybie porozumienia stron. Spośród tych osób, siedem nabyło uprawnienia emerytalne, a przyczyną rozwiązania umowy o pracę z jedną z pracownic była wysoka absencja chorobowa. W pozwanym nie utworzono nowych stanowisk pracy i nie zatrudniono żadnych nowych pracowników.

W takim stanie sprawy Sądy obydwu instancji uznały, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Z treści oświadczenia woli pozwanego jednoznacznie wynikało, że przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę stanowiło zmniejszenie stanu zatrudnienia w dziale pomocy społecznej oraz pionie bezpośrednio podległym dyrektorowi MOPS, spowodowane spadkiem liczby klientów oraz przyznawanych świadczeń z zakresu pomocy społecznej. Jako kryterium decydujące o wyborze powódki do zwolnienia wskazano nabycie przez nią uprawnień emerytalnych. Zatem wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób konkretny, rzeczowy i nie budzący wątpliwości interpretacyjnych. W pozwanym ośrodku nastąpiło rzeczywiste zmniejszenie stanu zatrudnienia a w miejsce pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę, nie zatrudniono nowych pracowników. Sąd odwoławczy dodał, że przyjęte przez pracodawcę kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych jest jasnym i usprawiedliwionym kryterium wyboru pracownika do zwolnienia w przypadku redukcji zatrudnienia i nie stanowiło dyskryminacji ze względu na wiek. Chociaż zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia (nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych) nie odnosiło się bezpośrednio do oceny przydatności pracownika z punktu widzenia

pracodawcy oraz do wyników jego pracy, to jednak było obiektywną i społecznie usprawiedliwioną przesłanką wyboru do zwolnienia.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyny zwolnienia powódki są prawdziwe, faktycznie istniejące i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, podczas gdy zwolnienie powódki niepowodujące likwidacji powierzonych jej zadań i obowiązków było oparte na pozornych przyczynach, bowiem rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było osiągnięcie przez nią uprawnień emerytalnych, oraz, że zastosowane przez pozwanego kryterium zwolnienia powódki jest obiektywnym i dozwolonym społecznie kryterium, podczas gdy przedmiotowe kryterium jest dyskryminujące powódkę z uwagi na wiek oraz jest to kryterium nie posiadające żadnego związku przyczynowego z wykonywanymi przez powódkę pracą, a zatem jest ono nieobiektywne i niesprawiedliwe, 2/ art. 18^{3a} k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że zwolnienie powódki z uwagi na zastosowane kryterium nie naruszyło zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy przyjęte przez pozwanego kryterium w sposób oczywisty naruszyło równe traktowanie w zakresie zwolnienia powódki, 3/ art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że stosunek pracy został z powódką rozwiązany w sposób uzasadniony, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są pozorne, a zastosowane kryterium doboru do zwolnień miało w rzeczywistości spowodować zwolnienie powódki, a zatem to zastosowane kryterium było rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazała na konieczność dokonania wykładni art. 30 § 4 k.p. „w zakresie ustalenia czy pracodawca nieprzeprowadzający tzw. zwolnień grupowych jest uprawniony przy redukcji zatrudnienia zastosować kryterium osiągnięcia uprawnień emerytalnych (nie posiadającego związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi) czy też owe kryterium jest nieobiektywne i niesprawiedliwe, a także dyskryminujące z uwagi na wiek”. Ponadto twierdziła, że „w świetle okoliczności niniejszej sprawy - skarga kasacyjna jawi się jako oczywiście uzasadniona”. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez

uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P. oraz o zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. W razie powołania przesłanki przedsądu jaką jest potrzeba uzyskania wykładni spornych przepisów prawa, obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występujących w sprawie problemów w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX 1102817). Sformułowanie zagadnień prawnych powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisów, które nie poddają się jednoznacznej wykładni, a ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Równocześnie zadaniem Sądu Najwyższego jako najwyższego organu sądowego Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym przez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania dla osiągnięcia celu ujednolicenia praktyki stosowania przepisów prawa pozytywnego. Natomiast powołanie się na wniosek, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., wymaga wykazania, że w sprawie doszło do kwalifikowanego oczywistego naruszenia prawa, widocznego *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby głębszej analizy, oraz że wskutek takiego naruszenia zapadł wyrok oczywiście

wadliwy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 r., V CSK 113/11, LEX nr 1101690 oraz powołane tam orzecznictwo).

Przede wszystkim w przedmiotowej skardze zabrakło adekwatnych proceduralnych zarzutów kasacyjnych, co sprawiało, że miarodajne były ustalenia faktyczne oraz ocena prawna, iż pozwany ośrodek dokonał redukcji zatrudnienia ze względu na redukcję środków budżetowych, dlatego zwolnił 8 pracowników, w tym 7 osób posiadających uprawnienia emerytalne, przyjmując takie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, przeto nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników, którym pracodawca wypowiada stosunki pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 61; 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 143; 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 641; 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363, M.P.Pr.-wkł. z 2005 r., nr 2, poz. 13 oraz uchwała Sądu Najwyższego siedmiu sędziów z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248). W konsekwencji przyjęte kryterium doboru do zwolnienia z pracy nie stanowiło dyskryminacji skarżącej ani jej nierównego traktowania w porównaniu z pracownikami, którzy nie mogli jeszcze korzystać z uprawnień emerytalnych w razie potencjalnej utraty zatrudnienia.

Celem procedury kasacyjnej nie jest też uzupełnianie materiału dowodowego ani jego ponowna ocena, które usuwały się spod rozeznania kasacyjnego w rozumieniu art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. Powyższe oznaczało, że skarga kasacyjna nie spełniła przesłanek wymaganych do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania, ponieważ powołane w niej twierdzenia i wątpliwości w istocie rzeczy ograniczały się do polemiki z ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanem faktycznym oraz jego oceną prawną.

Dlatego Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., bez obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.).

