

Sygn. akt I PK 165/14

POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa G. N.
przeciwko F. Spółce Akcyjnej w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 9 stycznia 2014 r., sygn. akt IX Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. IX Wydział Pracy wyrokiem z dnia 9 stycznia 2014 r. oddalił apelację pozwanej F. Spółka Akcyjna w B. od wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 21 czerwca 2013 r. przywracającego powoda G. N. do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że jakkolwiek wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia, tj. zmniejszenie zapotrzebowania na pracę montera, jest precyzyjna i rzeczywista w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., to jednak wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było bezzasadne w rozumieniu art. 45 k.p. Pozwana wytypowała powoda do zwolnienia w oparciu o kryteria kwalifikacji -

znajomości jak największej ilości operacji technologicznych oraz kreatywności utożsamianej z ilością zgłaszanych przez pracownika pomysłów usprawniających pracę, a nadto dyspozycyjności ocenianej ze względu na absencje pracownika. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw „do zdezwuowania pracowniczej postawy powoda zarówno w aspekcie jego kwalifikacji zawodowych, jak i innowacyjności i kreatywności” Natomiast znaczna absencja chorobowa powoda w 2011 r. nie mogła automatycznie decydować o jego wyborze do zwolnienia, bez analizy całokształtu okoliczności związanych z jego zatrudnieniem, w tym ponad 20-letnim stażem pracy powoda oraz wcześniej nienagannym i zadowolającym - według opinii przełożonych - jego przebiegiem. Pracodawca nie wykazał, aby absencja chorobowa powoda godziła w jego interesy w tym znaczeniu, że musiał on zlecać wykonanie jego pracy innym pracownikom w godzinach nadliczbowych lub osobom trzecim. Oznaczało to, że pozwany nie wykazał, że odwoływanie się do tego kryterium przy wyborze powoda do zwolnienia z pracy było uzasadnione. Ponadto w stosunku do pracownika długoterminowego i nienagannego, dobór taki można uznać za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając naruszenie następujących przepisów: 1/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przez błędną wykładnię i przyjęcie, że 20-letni zakładowy staż pracy powoda oraz nienaganny i zadowolający przebieg zatrudnienia, uniemożliwiał rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w oparciu o kryterium dyspozycyjności (absencji chorobowych) powoda, 2/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 tej ustawy przez błędną wykładnię i wadliwe przyjęcie, że skoro wypowiedzenie dotyczyło pracownika „długoterminowego i nienagannego” to wytypowanie powoda do zwolnienia z pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania skarżąca wskazała jej oczywiste uzasadnienie, gdyż dokonana przez Sąd Okręgowy „interpretacja przepisów prawa (art. 45 § 1 k.p.) jest zatem *prima facie* nieprawidłowa, ponieważ

odwołuje się do absencji chorobowych jako przesłanki (samodzielnej) wypowiedzenia umowy o pracę, pomijając to, że kwestia dyspozycyjności stanowiła kryterium doboru do zwolnienia, którego konieczność wynikała z przyczyn nie dotyczących pracownika”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie nadawała się do przyjęcia do rozpoznania, ponieważ chybiało twierdzenie o jej rzekomo oczywistej zasadności. Wstępnie, dla porządku i przede wszystkim Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że skarżący pracodawca nie wskazał powodowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę jakichkolwiek kryteriów wytypowania go do zwolnienia z pracy, przez co oczywiście spóźnione było wykazywanie dopiero procesie sądowym wcześniej niepodanych powodowi kryteriów wytypowania go do zwolnienia z pracy. Ponadto Sądy *meriti* uznały, że absencja chorobowa powoda nie naruszała „żywotnych interesów” skarżącego pracodawcy, który nie sformułował takiej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ani nie wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu takiego konkretnego kryterium doboru do zwolnienia z pracy powoda, który wcześniej nienagannie wykonywał długoletnie zatrudnienia u skarżącego. Strona skarżąca nie wykazała też, aby absencja chorobowa powoda naruszała jej istotne interesy. W miarodajnych okolicznościach sprawy, w której już niepodanie zwalnianemu pracownikowi kryteriów doboru do zwolnienia z pracy usprawiedliwia orzeczenie niezgodności z prawem wadliwie dokonanego wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580; z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709; z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682), zarzut skarżącej dotyczący rzekomo oczywistej zasadności wniesionej

skargi kasacyjnej okazał się bezpodstawny i bezzasadny. Dlatego Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.