

POSTANOWIENIE

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa S. B.

przeciwko Starostwu Powiatowemu w [...]

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 28 stycznia 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę S. B. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. z dnia 14 września 2015 r., oddalającego powództwo w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powódka S. B. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w T. z dnia 28 stycznia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 k.p. w związku z

art. 45 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, wywołujących jednocześnie konieczność wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 11³ k.p., art. 18^{3a} k.p. oraz art. 94 pkt 9 k.p., które zawarła w pytaniach: (-) „Czy pracodawca ma pełną dowolność w selekcji kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, w szczególności czy selekcja ta może sprowadzać się do stworzenia katalogu kryteriów eliminujących konkretnego pracownika, zaś osiągnięcie wieku emerytalnego może stanowić kryterium determinujące i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy tylko na tej podstawie, że było znane pracownikowi jako jedyne kryterium doboru do zwolnienia? (-) Jak należy stosować kryteria doboru pracowników do zwolnienia, w szczególności czy pracodawca jest obowiązany do określonej ich gradacji oraz czy może przejść do kryterium wieku w sytuacji, gdy zbadane już kryteria mające charakter niedyskryminujący i obiektywny pozwalają na wyselekcjonowanie innego pracownika do zwolnienia?”.

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 też przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd

Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zdaniem Sądu Najwyższego, sformułowane przez skarżącą pytania, nazwane przez nią istotnymi zagadnieniami prawnymi, nie spełniają wyżej określonych kryteriów.

Należy podkreślić, że zgodnie z ustaleniami Sądów obu instancji, przyczyną wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy były zmiany organizacyjne oparte na dostosowaniu zatrudnienia do ilości etatów ustalonych uchwałą Zarządu Powiatu w [...] nr [...] z dnia 13 lutego 2015 r. Natomiast spełnienie przez skarżącą warunków nabycia prawa do emerytury było jedynie kryterium, które ostatecznie zadecydowało o jej wyborze do zwolnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. 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 (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe,

a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653). W sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169).

W przypadku powódki pracodawca zastosował jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia nabycie przez nią uprawnień do emerytury. 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, która nie stanowiła dyskryminacji ze względu na wiek (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, OSNP 2004 nr 21, poz. 363; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 111/99, OSNAPIUS 2001 nr 5, poz. 143; z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 105/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 641). W orzecznictwie przyjęto wprawdzie, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione wyłącznie nabyciem przez pracownika prawa do emerytury jest nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.) i narusza zakaz dyskryminacji (art. 11³ k.p.) ze względu na wiek (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 165). Wymaga jednak podkreślenia, że w przypadku powódki przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia w związku z postępującą informatyzacją, która zwiększała wydajność pracy, a nabycie uprawnień emerytalnych stanowiło jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia, a nie samą przyczynę zwolnienia. Jak zauważył bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15 (LEX nr 2005653), ustalenie, że dokonując wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia spośród innych pracowników wykonujących podobną pracę (w ramach tej samej grupy pracowników) pracodawca kierował się obiektywnymi, uzasadnionymi i usprawiedliwionymi społecznie względami, ponieważ wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, stanowi akceptowane społecznie kryterium wyboru pracownika do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia go środków utrzymania, których byłby pozbawiony pracownik nieposiadający uprawnień emerytalnych.

Zdaniem Sądu Najwyższego, lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sądy *meriti* w pełni respektowały przedstawioną wyżej wykładnię, a nawet uczyniły z niej podstawę do dokonania oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Wymaga zaś podkreślenia, że w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany

ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi merytorycznej ocenie musiałby je uwzględnić przy rozpatrywaniu sformułowanych w tej skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Ta ostatnia uwaga jest istotna zwłaszcza z tej przyczyny, że drugi z przedstawionych przez skarżącą problemów pozostaje poza ustaleniami faktycznymi dokonanymi w sprawie. Jak bowiem wynikało z tych ustaleń, pozostałe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, takie jak ocena ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego, nie pozwoliły na wyłonienie właściwej osoby, gdyż w ramach tych kryteriów pracownicy okazali się do siebie podobni. Dlatego też sięgnięto do kolejnego kryterium, to jest do oceny sytuacji osobistej pracowników, w ramach której doszło do ustalenia, że skarżąca nabyła prawo do emerytury.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie zdołała wykazać, aby zachodziła potrzeba przyjęcia jej skargi do rozpoznania. Dlatego też, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 9 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 (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), orzeczono jak w sentencji.