

Sygn. akt I PK 181/19

## POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa S. J.  
przeciwko Uniwersytetowi (...) w K.  
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 26 listopada 2020 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych w P.  
z dnia 26 kwietnia 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

## UZASADNIENIE

Powód S. J. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 26 kwietnia 2019 r., zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego w P. z dnia 19 września 2018 r. i oddalającego jego powództwo przeciwko Uniwersytetowi (...) w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezzasadne.

W skardze kasacyjnej zarzucono:

1) naruszenie prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że strona pozwana w sposób dostateczny wykazała, że nieekonomiczne z punktu widzenia ponoszonych kosztów funkcjonowania uczelni było zatrudnienie nauczycieli akademickich, co do których praca stanowiła dodatkowe miejsce pracy i nieuprawnione jest stanowisko powoda, że wypowiedzenie mu umowy o pracę

pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego - bez uwzględnienia dorobku naukowego powoda, jego dotychczasowego zaangażowania w rozwój uczelni, rozważenia kryterium doboru pracowników do zwolnienia, ewentualnej pozorności wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - mając na uwadze podstawy i cele funkcjonowania uczelni i bez uwzględnienia słusznego interesu pracownika;

2) błędne ustalenie, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę spełnia wymogi określone w art. 30 § 4 k.p., co jest następstwem, zdaniem skarżącego, nierozważenia przy ocenie tej kwestii kryterium doboru pracowników do zwolnienia i nierozważenie przez Sąd, czy dokonane rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę co do powołania się przez stronę pozwaną na wskazanie konkretnej i realnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę - bez wszechstronnego rozważenia w sprawie zebranego materiału dowodowego w postaci zeznań powoda, złożonej dokumentacji obrazującej wkład powoda w rozwój Uczelni, jego dotychczasowe osiągnięcia naukowe, przy braku trudności organizacyjnych i naukowych przy zatrudnieniu powoda, a także z uwagi na jego sytuację osobistą oraz brak wszechstronnego rozważenia okoliczności sprawy co do poczynionych ustaleń w zakresie konkretności i realności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę;

3) błędne przyjęcie, że wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia okazała się prawdziwa i rzeczywista, co było wynikiem naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię co do wymogów istnienia uzasadnionych i rzeczywistych powodów rozwiązania z powodem stosunku pracy;

4) naruszenie art. 8 k.p. w sposób rażący i oczywisty, przez nierozważenie przez Sąd „możliwości zastosowania w okolicznościach przedmiotowej sprawy zasad współżycia społecznego” także w kontekście wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powodem stosunku pracy;

5) naruszenie art. 227 k.p.c., przez nieuwzględnienie wniosku dowodowego powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków i dokumentacji, pomimo że przedmiotem dowodu miały być fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia

sprawy, a dopuszczenie zawnioskowanego dowodu nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy a potrzeba przeprowadzenia dowodów powstała na skutek złożenia apelacji przez stronę pozwaną.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że jest ona oczywiście uzasadniona. Oczywista zasadność skargi polega, zdaniem skarżącego, „po pierwsze, na naruszeniu wskazanych w zarzutach przepisów prawa procesowego i materialnego i konieczności określenia i interpretacji przesłanek związanych z badaniem realności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę oraz konieczności określenia jaki wpływ na podjęcie decyzji o wytypowaniu danego pracownika do zwolnienia ma wybrane kryterium przez pracodawcę w kontekście dotychczasowej pracy i dorobku pracownika i rzeczywistego dotychczasowego zakresu obowiązków i sposobu realizacji swoich zadań przez pracownika - mając na względzie cele jakie pozwany winien realizować - także odnosząc to nawet do formalnie stwierdzonej i istniejącej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz konieczności zastosowania w tym zakresie zasad współżycia społecznego mogących mieć wpływ na ocenę kryteriów stanowiących podstawę do zwolnienia za uzasadnione”. W ocenie skarżącego, to że Sąd pracy nie jest powołany do badania racjonalności, zasadności, celowości decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie może oznaczać że nie bada, ustala, przyczyn rzeczywistych zwolnienia pracownika. Skarżący podkreślił, że w toku niniejszego postępowania wykazano, że powód nie stwarzał problemów dla Uczelni w zakresie układania planów zajęć, kontaktów ze studentami a w konsekwencji nie stwarzał trudności naukowych i organizacyjnych pomimo zatrudnienia powoda na drugim etacie na pozwanym Uniwersytecie.

Skarżący stwierdził, że wyjaśnienia wymaga: (-) czy słuszne jest oparcie przez pracodawcę podstaw do zwolnienia jedynie na opisanym przez niego w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy kryterium, czy też mając na uwadze specyficzną rolę pracodawcy, Sąd powinien ocenić tą przyczynę w kontekście całokształtu okoliczności związanych z funkcją, jaką pełni pracodawca, rolą i zaangażowaniem pracownika w pracę, a także zasadami współżycia społecznego, (-) czy wskazanie na potrzebę przeprowadzenia zmian organizacyjnych - bez zbadania sytuacji dotyczącej liczby zatrudnianych pracowników, ich umiejętności

oraz dorobku zawodowego - sprawia, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za uzasadnione, (-) czy w okolicznościach przedmiotowej sprawy oparcie doboru kadry naukowej do zwolnienia jedynie przez wzgląd na kryteria finansowe (przy konieczności ustalenia sposobu wykazania tego kryterium, które, zdaniem powoda, w niniejszej sprawie nie zostało jednak wykazane) nie narusza wskazanych przepisów prawa materialnego a także zasad współżycia społecznego (zasad moralności, godności, przy uwzględnieniu sytuacji życiowej powoda, dotychczasowego jego zaangażowania w rozwój uczelni, uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika, przy uwzględnieniu że powód nienagannie wywiązywał się z ciążących na nim obowiązków), (-) jakie znaczenie dla oceny konieczności zabezpieczenia zadań, jakie powinna realizować strona pozwana, ma dobór poszczególnych pracowników do zwolnienia i jak ocenić obiektywnie uzasadnione dążenie pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań w kontekście celu, jaki powinien spełniać pozwany - zapewnienia odpowiedniego poziomu kształcenia studentów.

Zdaniem skarżącego, sposób uzasadnienia wyroku wskazuje na brak dogłębnej analizy przesłanek warunkujących uwzględnienie powództwa; uzasadnienie Sądu drugiej instancji nie spełnia wymogów określonych prawem. Sąd nie poddał wnikliwej analizie przedstawionego przez stronę stanu faktycznego co do przesłanek warunkujących uwzględnienie powództwa „mając na uwadze powinność dążenia pracodawcy, które ma być obiektywnie uzasadnione do zapewnienia lepszej realizacji zadań w sytuacji kiedy pracodawcą jest Uniwersytet”. Rozważenia wymaga także to, jaki wpływ na ocenę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę mają zasady współżycia społecznego i możliwość zastosowania art. 8 k.p. także w połączeniu z dotychczasową pozytywną oceną pracownika i jego szerokim wkładem w rozwój i funkcjonowanie pracodawcy. Istotne znaczenie ma, zdaniem powoda, wpływ sytuacji osobistej powoda w kontekście zasad współżycia społecznego (zasady sprawiedliwości, lojalności, zaufania). Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że S. J. zatrudniony był na umowę o pracę na czas nieokreślony, co umożliwiło mu zaciągnięcie kredytów mieszkaniowych dla siebie (frankowy z 2008 r.) i syna (w walucie polskiej). Z powodu utraty zatrudnienia na pozwanym Uniwersytecie powód nie będzie w stanie wywiązać się z zaciągniętych

zobowiązań, a w konsekwencji zagrożony jest byt i podstawy egzystencji rodziny powoda.

Zdaniem powoda, w kontekście zasad współżycia społecznego powinno zostać również rozważone przez Sąd, czy zajmowane dotychczas przez powoda stanowisko istnieje, a jeśli tak, to jakie kwalifikacje posiada osoba aktualnie je zajmująca, czy nie są to kwalifikacje, kompetencje i dorobek naukowy niższe niż powoda, mając na uwadze dotychczasowy znaczny dorobek naukowy powoda.

„Zgodnie z wolą powoda i według jego wiedzy - zdaniem powoda, rozwiązanie z nim stosunku pracy powoduje również ujemne konsekwencje dla studentów Uczelni. Zdaniem powoda osoba która przejęła jego obowiązki dydaktyczne posiada niższe kwalifikacje zawodowe - powód wskazuje, iż osoba ta ma jedynie stopień naukowy doktora (co zdaniem powoda ma być w Polsce odpowiednikiem dr hab.) i jako obcokrajowiec nie włada, zdaniem powoda, biegle językiem polskim i nie zna, zdaniem powoda, realiów społeczno-ekonomicznych panujących w Polsce. Powyższe zdaniem powoda ma kluczowe znaczenie w skutecznym i realnym wykładaniu przedmiotów kierunkowych oraz w promotorstwie prac dyplomowych studentów na kierunkach zarządzanie i ekonomia w filii U(...) w P. Okoliczności podnoszone przez powoda, zdaniem powoda, winny być dodatkowym argumentem przemawiającym przeciwko rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.”

W sprawie występują istotne zagadnienie prawne wymagające wykładni art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 8 k.p. dotyczące ustalenia zakresu oraz kryteriów oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na Uniwersytecie w tym przede wszystkim tego, „czy uzasadnione jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z uwagi na zmiany organizacyjne i ekonomiczne także przy ustaleniu czy ewentualnie pracodawca kontynuuje zatrudnienie z innymi pracownikami a podana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest, zdaniem powoda, oderwana od przymiotów pracownika związanych ze świadczoną przez niego pracą”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy podkreślić, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna 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. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 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.

Skarżący twierdzi, że oczywista zasadność skargi polega na „na naruszeniu wskazanych w zarzutach przepisów prawa procesowego i materialnego” Przypomnieć zatem należy - odnośnie do przesłanki określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. - 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. 398<sup>4</sup> k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). W razie powołania tej przesłanki przedsądu należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08

LEX nr 512050). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Skarżący przesłanki tej nie wykazał odnośnie do naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 8 k.p.), gdyż zgodnie z powołanymi wyżej wywodami, oczywiste naruszenie prawa nie może być uzasadnianie potrzebą wyjaśnienia „interpretacji przesłanek związanych z badaniem realności przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę oraz konieczności określenia jaki wpływ na podjęcie decyzji o wytypowaniu danego pracownika do zwolnienia ma wybrane kryterium przez pracodawcę w kontekście dotychczasowej pracy i dorobku pracownika i rzeczywistego dotychczasowego zakresu obowiązków i sposobu realizacji swoich zadań przez pracownika” ani też potrzebą wyjaśnienia, „jaki wpływ na ocenę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę mają zasady współżycia społecznego i możliwość zastosowania art. 8 k.p. także w połączeniu z dotychczasową pozytywną oceną pracownika i jego szerokim wkładem w rozwój i funkcjonowanie pracodawcy”, a w tym kontekście także rozważenie w ramach art. 8 k.p. sytuacji osobistej powoda.

W konsekwencji tak ujęte w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu wzajemnie się wykluczają. W orzecznictwie przyjęty jest pogląd, że nie można twierdzić, iż skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne na pierwszy rzut oka, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (por. postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). To, co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi, nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 118/12, LEX nr 1675225). Zatem nie do pogodzenia z oczywistą zasadnością skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy lub wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

Jeśli chodzi o oczywistą zasadność skargi w zakresie zarzutów naruszenia przepisów postępowania, to również skarżący jej nie wykazał. Jedynym przepisem postępowania, który skarżący zawarł w podstawach kasacyjnych jest art. 227 k.p.c., a we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania brak jakiejkolwiek argumentacji dotyczącej tego zarzutu. Wypada w tym miejscu podkreślić, że w art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Ustawodawca nieprzypadkowo bowiem, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398<sup>4</sup> k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2). Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione,

a dla spełnienia wymogu z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. nie wystarczy odwołanie się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, bo choć dla obu tych przesłanek argumenty mogą być podobne, to Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia: Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., II UK 246/07, LEX nr 449007; z dnia 10 marca 2008 r., III UK 4/08, LEX nr 459291; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 404134 i z dnia 19 czerwca 2008 r., II UZ 18/08, LEX nr 406392). Twierdzenie, że uzasadnienie Sądu drugiej instancji nie spełnia wymogów określonych prawem, nie może stanowić podstawy do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie mieści się ono bowiem w zarzucie naruszenia art. 227 k.p.c., ale odnosi się do art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Przepis ten nie został powołany przez skarżącego, a trzeba przypomnieć, że Sąd Najwyższy, po myśli art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., jest związany nie tylko granicami zaskarżenia, ale również granicami jej podstaw. Oznacza to, że Sąd Najwyższy nie może zaskarżonego wyroku poddać kontroli z punktu widzenia naruszeń innych przepisów niż wskazane w podstawach.

Przechodząc do przesłanki w postaci istotnego zagadnienia prawnego (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), to wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wnioszek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem 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 dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11, z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390

§ 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednolitość dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, Legalis nr 1231914).

Wymagań tych skarżący nie spełnił, ograniczył się bowiem do postawienia pytań: czy kryterium wyboru do rozwiązania stosunku pracy, którym posłużyła się strona pozwana było wystarczające do wytypowania powoda do zwolnienia w świetle funkcji, jaką pełni pracodawca, roli i zaangażowania pracownika w pracę; czy wskazanie na potrzebę przeprowadzenia zmian organizacyjnych - bez zbadania sytuacji dotyczącej liczby zatrudnianych pracowników, ich umiejętności oraz dorobku zawodowego oraz oparcie doboru kadry naukowej do zwolnienia,

jedynie przez wzgląd na kryteria finansowe, nie narusza zasad współżycia społecznego; czy uzasadnione jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z uwagi na zmiany organizacyjne i ekonomiczne także przy ustaleniu czy ewentualnie pracodawca kontynuuje zatrudnienie z innymi pracownikami a podana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest, zdaniem powoda, oderwana od przymiotów pracownika związanych ze świadczoną przez niego pracą. Z kolei pytanie, „czy uzasadnione jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z uwagi na zmiany organizacyjne i ekonomiczne także przy ustaleniu czy ewentualnie pracodawca kontynuuje zatrudnienie z innymi pracownikami a podana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest, zdaniem powoda, oderwana od przymiotów pracownika związanych ze świadczoną przez niego pracą” nie tylko że nie jest wsparte żadną argumentacją jurydyczną, ale jest mało klarowne.

Na koniec zauważyć należy, że istnieje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Przyjmuje się w nim, że najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39). Jednakże pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Niemniej jednak wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek

wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 273, czy z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214). Przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru pracowników do zwolnienia w postaci stażu pracy i poziomu kwalifikacji zawodowych nie wyłączają możliwości zwolnienia pracownika mającego wyższe, w porównaniu z innymi, kwalifikacje zawodowe i staż pracy, jednak taka sytuacja wymagać powinna szczególnych okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 82/02, LEX nr 583750 i z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13, LEX nr 1487089).

Warto również odnotować, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia czy też zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3; z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPIUS

1998 nr 18, poz. 542; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852; z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 283).

Przedstawione orzecznictwo daje odpowiedź na ledwie zasygnalizowane przez skarżącego wątpliwości dotyczące kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i roli zasad współżycia społecznego w tej materii.

Z tych powodów, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.