

POSTANOWIENIE

Dnia 4 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa R.P.
przeciwko „G.” Spółce Akcyjnej w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 lipca 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 6 kwietnia 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę
240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 12 września 2016 r., oddalił powództwo R. P. o przywrócenie do pracy w pozwanej „C.” S.A. w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. P. był zatrudniony w „C.” S.A. w K. (obecna nazwa „G.” S.A. w K.) od 8 grudnia 2003 r., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty koordynatora w Dziale Majątku. Oświadczeniem z 31 marca 2015 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który wyniósł jeden miesiąc i upływał 30 kwietnia 2015 r. W uzasadnieniu wypowiedzenia podano,

że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę jest spowodowana likwidacją zajmowanego przez powoda stanowiska pracy – specjalisty w Dziale Majątku. Dodano, że likwidacja ma charakter rzeczywisty i zostanie przeprowadzona przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych, w związku z niecelowością dalszego utrzymywania tego stanowiska. Ponieważ przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wynikała z konieczności zoptymalizowania kosztów działalności Spółki, a tym samym stanowiła przyczynę nie dotyczącą pracowników, pozwana wypłaciła powodowi odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Ponadto wypłaciła powodowi odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie zostało sporządzone zgodnie z wymaganiami formalnymi przewidzianymi w art. 30 § 3 k.p. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy, wobec czego spełniła również wymaganie z art. 30 § 4 k.p. Pracodawca nie miał obowiązku „dopełnić” wskazanej przyczyny wypowiedzenia podaniem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, albowiem stanowisko zajmowane przez powoda było jedynym takim stanowiskiem w Dziale Majątku, natomiast obowiązek podania takich kryteriów dotyczy wyłącznie przypadku likwidacji jednego z kilku jednorodnych stanowisk. Jednocześnie brak było jakichkolwiek podstaw do porównywania stanowiska powoda do stanowisk specjalistów w innych działach pozwanej Spółki, z uwagi na różne zakresy obowiązków.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że pozwana miała prawo podjąć decyzję o zmniejszeniu stanu zatrudnienia w Dziale Majątku i o likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, zaś sąd pracy nie był uprawniony do badania, czy taka decyzja była ekonomicznie słuszna. Sąd Rejonowy zauważył, że – wbrew twierdzeniom powoda – likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych nie musi wiązać się ze złą sytuacją finansową pracodawcy i brakiem środków finansowych na utrzymanie tego stanowiska.

Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę, że powód w toku postępowania nie wskazał przyczyny, która jego zdaniem była rzeczywistym powodem jego zwolnienia. Zarówno w pozwie, jak i w późniejszych pismach procesowych powód

podkreślał jedynie, że przyczyna podana przez pozwaną była pozorna, ale nie ujawnił, jaka – w jego ocenie – była rzeczywista przyczyna zwolnienia.

Odnosząc się do stanowiska powoda, który wielokrotnie podkreślał nie tylko fakt zatrudnienia przez pozwaną nowych osób, lecz także przyznanie nowym pracownikom wysokiego uposażenia, co w jego ocenie miałoby przeczyć temu jakoby likwidacja jego stanowiska miała przynieść korzyści ekonomiczne pozwanej Spółce, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyn ekonomicznych nie należy utożsamiać ze złą sytuacją finansową Spółki. Pozwana oceniła rentowność utrzymania stanowiska powoda i miała prawo uznać, że ilość zadań w Dziale Majątku kształtuje się na takim poziomie, że do ich realizacji wystarczy mniejszy zespół pracowników. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, rozdzielenie zadań dotychczasowego pracownika na innych współpracowników nie daje podstaw do uznania braku zasadności wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Likwidacja stanowiska pracy powoda w jego dziale nie oznacza, że pozwana nie mogła w innych obszarach zatrudnić innych osób. Ocena rentowności utrzymania niektórych stanowisk oraz potrzeb kadrowych Spółki w poszczególnych komórkach organizacyjnych należy do autonomii zarządczej strony pozwanej i nie podlega ocenie sądu pracy.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniósł powód. Wyrok zaskarżył w całości, podnosząc zarzuty naruszenia: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez uznanie, że pozwana wystarczająco dokładnie wskazała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz że z tego punktu widzenia treść jej oświadczenia odpowiada prawu, a wypowiedzenie jest uzasadnione; art. 233 k.p.c. przez dowolne i wadliwe ustalenia oraz błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda w wyniku przeprowadzenia u pracodawcy zmian organizacyjnych. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 6 kwietnia 2017 r., oddalił apelację powoda.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego, podzielił ocenę zebranego materiału dowodowego oraz kwalifikację prawną żądań powoda.

Sąd odwoławczy podkreślił, że pracodawca nie miał obowiązku „dopełnić” wskazanej przyczyny wypowiedzenia podaniem kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, albowiem stanowisko zajmowane przez powoda było jedynym takim stanowiskiem w Dziale Majątku, natomiast obowiązek podania kryteriów dotyczy wyłącznie przypadku likwidacji jednego z kilku jednorodzących stanowisk. Kwestia, czy istnieje rzeczywista potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych albo restrukturyzacji zatrudnienia, w tym konieczność likwidacji określonego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Tym samym Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że pozwana miała prawo podjąć decyzję o zmniejszeniu stanu zatrudnienia w Dziale Majątku i o likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Zarząd pozwanej Spółki przyglądał się pracy poszczególnych działów, myśląc o zmniejszeniu kosztów swojej działalności i podjął zamiar, aby zlikwidować przerosty w zatrudnieniu. W efekcie w marcu 2015 r. podjęto decyzję o likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda i rozdzieleniu jego dotychczasowych obowiązków między kierownika działu i jego zastępcę. Po zwolnieniu powoda jego obowiązki faktycznie zostały rozdzielone między kierownika działu i zastępcę kierownika, a na miejsce powoda nie został nikt zatrudniony.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego – art. 6 k.c., art. 30 § 4 k.p., art. 8 k.p., art. 9 § 1 k.p. oraz art. 94 pkt 9 k.p., a także art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474); 2) naruszenia przepisów postępowania – art. 233 § 1 k.p.c., art. 378 k.p.c., art. 321 § 1 k.p.c. oraz art. 325 k.p.c.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi. Przedstawił szereg zarzutów, pokrywających

się z podstawami kasacyjnymi, dotyczącymi wadliwego zastosowania przepisów: art. 6 k.c., art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 8 k.p., art. 9 § 1 k.p. i art. 94 pkt 9 k.p., a także art. 232 k.p.c., art. 321 § 1 k.p.c. i art. 325 k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania, ponieważ skarżący nie wykazał jej oczywistej zasadności.

Skarga kasacyjna jest kwalifikowanym środkiem prawnym, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, leżącymi w interesie powszechnym. Rozpoznanie skargi powinno służyć ochronie obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania oraz zapewnieniu jednolitości orzecznictwa sądowego, wykładni prawa oraz eliminacji orzeczeń oczywiście wadliwych bądź dotkniętych nieważnością. Skarga kasacyjna nie stanowi ogólnie dostępnego środka zaskarżania orzeczeń niesatysfakcjonujących stron. Do realizacji celu wyznaczonego temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia dochodzi przez spełnienie chociaż jednej z przesłanek przewidzianych art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarga kasacyjna służy kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Eliminuje to spośród podstaw kasacyjnych m.in. zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami.

Zgodnie z 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).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący powinien przedstawić argumentację jurydyczną pozwalającą przyjąć, że w sprawie rzeczywiście występuje przywołana w nim przesłanka (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 kwietnia 2015 r., I CSK 684/14, LEX nr 1678061).

Z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny oraz jego wzruszenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 265/13, LEX nr 1646094).

Skarżący nie może więc ograniczyć się jedynie do przytoczenia, choćby rozbudowanych, zarzutów naruszenia przepisów prawa. Musi jednocześnie wykazać, że te uchybienia są oczywiste, niebudzące wątpliwości interpretacyjnych w świetle ustalonego stanu faktycznego. W rozpoznawanej sprawie skarżący nie uczynił zadość temu wymaganiu. Nie przedstawił wystarczająco przekonującego uzasadnienia dla postawionej tezy o rażącym, oczywistym naruszeniu powołanych

przepisów. Należy podkreślić, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz z uzasadnieniem jest odrębną funkcjonalnie częścią skargi kasacyjnej (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) w stosunku do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.) i nie jest rzeczą Sądu Najwyższego poszukiwanie w innych częściach skargi argumentów na uzasadnienie podniesionych w nim twierdzeń (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., IV CSK 613/14, LEX nr 1678089). Ponadto nie jest wystarczające, przy uzasadnianiu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, odwołać się wprost do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, ponieważ przytoczenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie oraz sformułowanie wniosku o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie stanowią dwa odrębne elementy konstrukcyjne skargi kasacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 2015 r., III PK 151/14, LEX nr 1678968).

Jedynie uzupełniając w stosunku do argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku warto przypomnieć, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542; z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852; z 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. Obowiązkiem sądu pracy jest ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę

przyczyny wypowiedzenia w nawiązaniu do zgłaszanych przez pracownika zarzutów. W rozpoznawanej sprawie Sąd *meriti* zrealizował powyższe obowiązki, akcentując rzeczywisty charakter likwidacji stanowiska pracy powoda oraz nieskuteczność zarzutów pracownika co do istnienia innych, niesprecyzowanych przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy postanowił odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., ponieważ skarżący nie wykazał, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. O kosztach postępowania rozstrzygnięto zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c.