

POSTANOWIENIE

Dnia 12 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko Bankowi [...] Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 września 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 maja 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 maja 2017 r., sygn. akt IX Pa [...] Sąd Okręgowy w K. w sprawie z powództwa J. M. przeciwko Bankowi [...] S.A. w W. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, na skutek apelacji pozwanego zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. z 23 listopada 2016 r., sygn. akt VII P [...], którym Sąd ten uwzględnił powództwo, w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 27.705,42 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

W sprawie ustalono, że powódka J. M. z dniem 1 maja 1998 r. została

zatrudniona w [...] S.A. w K. na podstawie umowy o pracę. Od dnia 1 sierpnia 2000 r. pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W związku z kolejnymi przekształceniami właścicielskimi pracodawcy powódka - zachowując ciągłość zatrudnienia - była pracownikiem F. S.A., X., a następnie P. S.A., zajmując stanowisko Dyrektora Regionu [...], a od dnia 1 kwietnia 2014 r. - stanowisko Dyrektora Makroregionu [...]. Jednostki kierowane przez powódkę osiągały zawsze jedno z najlepszych wyników w kraju.

W toku całego okresu zatrudnienia powódki następowały liczne zmiany organizacyjne jej pracodawcy, polegające na łączeniu się z innymi bankami, zmianach w nazewnictwie i ilości jednostek organizacyjnych oraz ich zasięgu terytorialnego.

Pod koniec 2013 r. ogłoszono, że P. zawarł porozumienie w sprawie nabyciu akcji G. co zapoczątkowało długotrwały proces związany z łączeniem tych banków. Zanim ostatecznie doszło do połączenia ww. banków, w strukturze organizacyjnej Banku P. następowały dalsze zmiany organizacyjne. W 2014 r. zmniejszono liczbę regionów i utworzono makroregiony. Powstało wówczas 7 regionów i 5 makroregionów. Makroregion [...] obejmował [...] oraz B.. Z dniem 1 kwietnia 2014 r. powódce powierzono stanowisko Dyrektora Makroregionu [...] w P..

W dniu 9 lipca 2014 r. powódka została objęta Planem [...] P. ([...]), mającym na celu podjęcie działań zmierzających do utrzymania w dotychczasowym zatrudnieniu pracowników niezbędnych dla dalszej realizacji strategii Grupy P. w Polsce. Powódka została uznana za pracownika, którego oddanie i praca przyczyniły się do dotychczasowych osiągnięć banku, a wkład i doświadczenie będą niezbędne przy budowie nowej organizacji i dalszego rozwoju biznesu. Z tego tytułu powódka nabyła prawo do świadczenia odroczonego w łącznej kwocie 92.000 zł brutto.

W dniu 15 lipca 2014 r. Komisja Europejska wyraziła zgodę na przejęcie przez P. akcji G., w dniu 2 września 2014 r. Grupa P. otrzymała zgodę Komisji Nadzoru Finansowego na przejęcie pakietu kontrolnego akcji. Z dniem 30 kwietnia 2015 r. nastąpiło połączenie banków zgodnie z art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. Połączenie Banku P. z Bankiem G. było przyczyną zmian organizacyjnych przeprowadzonych u pozwanego w 2015 r. Z dwóch struktur organizacyjnych należało stworzyć jedna

strukturę, co z kolei wiązało się koniecznością zmian personalnych zwłaszcza na stanowiskach managerskich, których liczba miała zostać zmniejszona. Pod koniec roku 2014 odbyło się spotkanie, na którym przedstawiono liderów grup roboczych poszczególnych regionów i wskazywano, że obejmą oni stanowiska dyrektorów w nowej strukturze. Komitet sterujący, który odpowiadał za połączenie obu banków określił liczbę stanowisk managerskich w nowej strukturze. Największa zmiana polegała na określeniu oddziałów, które miały zostać zamknięte, zmieniły się również stanowiska osób nadzorujących te placówki, które pozostały i dalej funkcjonowały strukturze.

W związku z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi przeprowadzano rekrutację na stanowiska przewidziane w nowej strukturze. Przy wyborze kandydata na stanowisko dyrektora regionu były brane pod uwagę realizacja budżetów, wyniki sprzedażowe w 2014 r., wyniki ekonomiczne kierowanej jednostki, a także wyniki *assessmentu* określającego kompetencje managerskie. Zwracano uwagę na to, czy dana osoba jest najlepsza, czy najgorsza, w ramach poszczególnych kompetencji. Nie brano natomiast pod uwagę konkretnych liczb, wyników finansowych danej jednostki. W przypadku, gdy dany kandydat wypadł bardzo dobrze pod względem jednych kompetencji, a na przykład źle w przypadku innych, decyzję jego sprawie podejmowano na podstawie dyskusji prowadzonej przez komitet HR. Nie było określonego natomiast algorytmu oceny, istniał w tym zakresie pewien subiektywizm.

Osoba mająca nadzorować dany obszar była przedstawiana komitetowi przez swojego przełożonego, przygotowywała swoje rekomendacje według wcześniej określonego sposobu, następnie komitet HR weryfikował te informacje i odbywała się dyskusja na temat kompetencji danego kandydata. W skład komitetu wchodziła osoba nominująca pracowników na dane stanowisko, przedstawiciele kadr, osoby odpowiedzialne za połączeniem banku oraz dwóch prezesów. Następnie komitet przekazywał listę wybranych osób komitetowi sterującemu połączeniem, który wydawał ostateczną decyzję co do zatrudnienia danej osoby.

Przeprowadzono badania dyrektorów regionów banku [...] i dyrektorów makroregionów banku BNP, pod kątem ich kompetencji managerskich. Firma zewnętrzna H. badała ich profil psychologiczny, prowadzono z nimi rozmowy na

temat tego, czym się zajmują, wskazywano obszary, które wymagają poprawy. Badanie polegało na kilkugodzinnej rozmowie z psychologami. Firma nie badała natomiast wyników pracy merytorycznej tych osób. Badaniu podlegało określonych 10 kompetencji managerskich, które następnie na podstawie przeprowadzonych wywiadów, były oceniane przez niezależnego asesora.

Ocena składała się z trzech części: opisowej, punktowej i testu wypełnianego online. Ocena punktowa była wynikiem przeprowadzonej rozmowy, w trakcie której badano zdolności analityczne, integralność. Później były również przeprowadzane rozmowy z pracodawcą, w czasie których jedynie lakonicznie poruszano kwestię wyników w pracy.

W oficjalnym komunikacie podano, że przy ocenie kandydatów na stanowiska będą brane pod uwagę dotychczasowa praca, wyniki, a także *assessment center* czyli wyniki badania przez firmę H., przy czym nie wskazano, które z tych kryteriów będzie najważniejsze. Kryteria doboru nie były sformalizowane i nie była im nadana określona waga w hierarchii.

Kandydatura powódki na stanowisko dyrektora regionu [...] centrum bankowości prywatnej została rekomendowana przez dyrektora departamentu bankowości prywatnej A. Z.

Po każdym etapie rekrutacji przeprowadzano z powódką zdawkowe rozmowy, podczas których informowano ją, że w wyniku procesu rekrutacji prowadzonego przez firmę zewnętrzną nie spełnia ona wymogów do objęcia stanowiska.

Pismem z dnia 5 maja 2015 r., doręczonym powódce tego samego dnia, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy, spowodowaną zmianami organizacyjnymi i związaną z tym koniecznością dostosować zatrudnienia do wprowadzonej nowej struktury organizacyjnej i scalenia prowadzonej działalności w Banku [...] S.A., tj. przyczynę niedotyczącą pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji wyrokiem z 23 listopada 2016 r., sygn. akt VII P [...] uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie, bowiem pozwany nie wskazał kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p.; art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. w zw. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; art. 227 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji w wyniku rozpoznania apelacji pozwanej stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie pozwana trafnie zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., gdyż istnieje dysharmonia w pomiędzy materiałem dowodowym zgromadzonym przez Sąd pierwszej instancji, a konkluzją do której doszedł organ orzekający.

Przed wszystkim, z materiału dowodowego wynikał, zdaniem Sądu odwoławczego, fakt braku tożsamości pomiędzy stanowiskami Dyrektora Makroregionu w P. i Dyrektora Regionu [...]. Regulamin Organizacyjny Bank [...] S.A. określa strukturę organizacyjną banku oraz podstawowe zadania jednostek organizacyjnych. Po likwidacji Makroregionów których było 5 zostało utworzonych 9 oddziałów regionalnych których zakresy geograficzne nie pokrywały się ze zlikwidowaną strukturą Makroregionów [...] w P. - np. Oddziały Makroregionu [...] w C. i M. zostały włączone do struktury Oddziału Regionalnego [...] w Ł., Oddział w W. włączony został do Oddziału Regionalnego [...] w P.. Inna też była liczba oddziałów podlegających Dyrektorowi Makroregionu [...] w P. oraz Dyrektorowi Oddziału Regionalnego [...] K. u pozwanego w pierwszym przypadku było ich 51 w drugim 107.

Z kolei z Regulaminu organizacyjnego pozwanego obowiązującego od 30 kwietnia 2015 r. oraz Regulaminu Organizacyjnego Oddziału Regionalnego [...] i zakresu zadań przypisanemu powódce wynika, że zadania na tych stanowiskach nie pokrywają się, bowiem dyrektor regionu ma węższy zakres kompetencji.

Świadkowie L. N., G. K., A. Z., a nawet powódka wskazywali, że powódka jako Dyrektor Makroregionu podlegała bezpośrednio Członkowi Zarządu P. i odpowiadała za zarządzanie trzema liniami biznesowymi: klientem indywidualnym i małymi firmami (detal), podmiotami gospodarczymi o obrotach do 60 mln zł (Małe i

Średnie Przedsiębiorstwa), oraz klientami o aktywach powyżej 500 tys. zł (Private Banking). Natomiast u pozwanego po likwidacji makroregionów i stanowisk dyrektorów makroregionów linie biznesowe podlegają trzem różnym dyrektorom: dyrektor Regionu [...] zarządza linią detaliczną, Dyrektor Regionu MSP zarządza obsługą podmiotów gospodarczych, a Dyrektor Bankowości prywatnej zarządza linią bankowości prywatnej dla zamożnych klientów. Przed połączeniem banków nie funkcjonowała odrębnie od linii bankowości detalicznej linia biznesowa Private Banking którą w Makroregionie zarządzała powódka. Nadto terenowi pracownicy bankowości prywatnej podlegają dyrektorowi Departamentu Bankowości Prywatnej w centrali pozwanego.

Inna była też podległość służbowa Dyrektorów regionów - Dyrektorzy regionów podlegali Dyrektorowi Zarządzającemu sprzedażą który raportował do zarządu pozwanego.

Sąd Okręgowy podzielił zarzuty skarżącej, że Sąd Rejonowy poczynił ustalenia na podstawie fragmentów zeznań świadków T. Z., A. Z. oraz L. N.. Bowiem analiza całości zeznań świadków potwierdza dokonanie zmian organizacyjnych u pozwanego. Świadkowie wskazywali, że oba stanowiska, ich zdaniem, w niewielkim stopniu, ale się różniły, nastąpiło rozdzielenie linii biznesowych na trzech różnych menedżerów. W konsekwencji, błędny był wniosek Sądu pierwszej instancji wyprowadzony ze zgromadzonego materiału dowodowego co do tego, że zakres obowiązków osób stojących na czele każdej z tych struktur nie uległ zasadniczej zmianie a Dyrektor Regionu jest odpowiednikiem Dyrektora Makroregionu.

Sąd Okręgowy uznał również, że zasadny był zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, bowiem przeprowadzone zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego i likwidacja stanowisk dyrektorów Makroregionów były rzeczywiste, co potwierdzał zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że po

reorganizacji związanej z połączeniem dwóch banków przeprowadzonej w 2015 r., w strukturze organizacyjnej pozwanego nie uległy likwidacji wszystkie stanowiska tego samego rodzaju, co stanowisko zajmowane przez powódkę albowiem zakresem obowiązków odpowiadały mu stanowiska dyrektorów regionów.

Zdaniem Sądu odwoławczego, likwidacji uległy wszystkie stanowiska dyrektorów Makroregionów i wszyscy dyrektorzy Makroregionów otrzymali wypowiedzenia stosunków pracy. Nie zachodziła więc potrzeba porównania powódki z innymi pracownikami w celu wytypowania właściwej osoby do zwolnienia. Potrzeba podania kryteriów doboru w oświadczeniu o wypowiedzeniu by zaistniała, gdyby następowała likwidacja jednego spośród większej liczby takich samych stanowisk lub gdyby chociaż jednemu spośród dyrektorów Makroregionów nie zostało złożone oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podniósł również, że zasadniczo nie stanowi o fikcyjności przyczyny wypowiedzenia również okoliczność, że zadania wykonywane dotychczas na likwidowanym stanowisku nadal są wykonywane na innych stanowiskach. U pozwanego doszło do faktycznej likwidacji stanowisk dyrektorów makroregionów, a ich obowiązki zostały rozdzielone na trzy stanowiska odpowiedzialne za trzy różne linie biznesowe. Zatem przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i uzasadniona.

Pozwany nie musiał też, w ocenie Sądu drugiej instancji, odnosić się do tego, jakie okoliczności zadecydowały o tym, że powódce nie zaproponowano żadnego dyrektorskiego stanowiska w nowej strukturze organizacyjnej, zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu. Nie istnieje zasada, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej. Ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy

pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do jej wykonywania.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka w całości. Skargę oparto na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 2 (potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości), 3 (zachodzi nieważność postępowania) oraz 4 (oczywista zasadność skargi) k.p.c. Wskazano, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona na co wskazuje:

1) naruszenie przepisów postępowania, mających wpływ na wynik sprawy, w postaci:

a) zignorowania złożonego przez powódkę załącznika do protokołu wraz z nowym schematem organizacyjnym pozwanego (na terminie Sąd zwrócił fizycznie pełnomocnikowi powódki otrzymany faks z przedmiotowymi dokumentami),

b) uniemożliwienie pełnomocnikowi powódki wypowiedzenia się co do przedłożonego dokumentu,

c) nieotwarcia zamkniętej rozprawy, pomimo pojawienia się istotnego dowodu w sprawie - w postaci nowego schematu struktury organizacyjnej pozwanej, który wskazywał na powrót do struktury organizacyjnej sprzed reorganizacji (co stanowiło o całkowitej pozorności przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powódki);

2) nieuwzględnienie przez Sąd drugiej instancji zasady wyrażonej w art. 8 k.p. w kontekście wyraźnego nadużycia uprawnienia pracodawcy w postaci możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w ramach tzw. Zwolnień grupowych oraz likwidacji stanowiska pracy, niewymagającego przedstawienia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie ulegało, zdaniem skarżącej, wątpliwości, że działanie pracodawcy należało uznać za pozostające w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego - wymienić należało chociażby zasadę uczciwości, dobrych obyczajów, czy też lojalności wobec pracownika. Skarżąca była pracownikiem bardzo wysoko ocenianym przez przełożonych, swoim zaangażowaniem w wykonywane obowiązki umożliwiała stały rozwój przedsiębiorstwa pracodawcy. Z uwagi na powyższe całkowicie

nieusprawiedliwiona pozostaje decyzja pracodawcy o definitywnym zwolnieniu wartościowego pracownika, jakim była skarżąca oraz niezłożeniu jej propozycji objęcia innego równorzędnego stanowiska, do czego (poza wyżej przywołanymi zasadami współżycia społecznego) obligowały pracodawcę również przyjęte akty prawa pracy.

Ponadto wskazano, że w sprawie istnieje potrzeba dokonania wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, a mianowicie, jak należy interpretować - w świetle art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - pojęcie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w kontekście czynności wskazania przyczyny wypowiedzenia, która bez głębszej analizy towarzyszących jej okoliczności nie umożliwi ustalenia ewentualnej przyczyny nieważności w postaci np. pozorności czynności, w odniesieniu do ugruntowanego w orzecznictwie Sądu Najwyższego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570) poglądu, iż sąd pracy nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy oraz racjonalności decyzji pracodawcy w tym zakresie, czego konsekwencją staje się likwidacja określonego stanowiska pracy, jeżeli wyłącznie dokonanie dogłębnej analizy celowości oraz zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu może stać się podstawą pozwalającą na udzielenie odpowiedzi na pytanie czy przyczyna wypowiedzenia w rzeczywistości jest pozorna?

W końcu skarżąca podniosła, że postępowanie przed Sądem drugiej instancji dotknięte było nieważnością, bowiem Sąd odwoławczy dopuścił się uchybienia, mogącego skutkować nieważnością postępowania, wyrażającą się w pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Mianowicie Sąd zignorował otrzymany dokument (załącznik do protokołu wraz z nowym schematem organizacyjnym pozwanego) oraz nie otworzył zamkniętej rozprawy na nowo, do czego obligowała treść przepisu art. 316 § 2 k.p.c. W kontekście powyższego zaniechania szczególnego znaczenia nabiera okoliczność, że pełnomocnik powódki, przed terminem rozprawy wyznaczonej na dzień 30 maja 2017 r., wysłał faksem do Sądu skan załącznika do protokołu zawierającego dowód

w postaci aktualnego schematu struktury organizacyjnej Banku [...] S.A., obrazującego powrót do schematu sprzed zmian organizacyjnych, w wyniku których powódka straciła zatrudnienie, a który to nowy schemat wskazuje na ponowne utworzenie makroregionów. Sąd nie wypowiedział się co do treści przedstawionego dowodu na terminie posiedzenia w dniu 30 maja 2017 r., jak również nie udzielił głosu pełnomocnikowi strony powodowej w tym zakresie, przechodząc bezpośrednio do ogłoszenia wyroku. Naruszenie przepisu art. 316 § 2 k.p.c. stanowiło istotne uchybienie przepisom postępowania, mogące mieć wpływ na wynik sprawy, jak również świadczące o wystąpieniu przyczyny nieważności, wskazanej w przepisie art. 379 pkt 5 k.p.c., tj. pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o:

- 1) wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. z uwagi na brak występowania w sprawie uzasadnionych podstaw kasacyjnych,
- 2) oddalenie skargi na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. jako nie mającej uzasadnionych podstaw, w przypadku nieuwzględnienia wniosku z pkt 1,
- 3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty

świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), postępowanie przed Sądem Okręgowym dotknięte było nieważnością (art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c.), a ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 2, 3 czy też 4 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Nie sposób uznać, aby skarżąca wykazała, że skarga kasacyjna wniesiona w

niniejszej sprawie jest oczywiście uzasadniona. W pierwszej kolejności należy wskazać, że nie świadczy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej fakt, że Sąd drugiej instancji nie otworzył ponownie rozprawy i nie wypowiedział się co do załącznika do protokołu zawierającego nowy schemat organizacyjny pozwanej, wprowadzony w dniu 1 lutego 2017 r. Po pierwsze, pełnomocnik skarżącej nie wniósł w tym zakresie żadnego wniosku dowodowego, co do którego musiałby się wypowiedzieć Sąd drugiej instancji. Po drugie, ciężko uznać, aby schemat wprowadzony 1 lutego 2017 r., który był powszechnie dostępny na stronie internetowej pozwanej, w dniu 29 maja 2017 r. (dzień złożenia załącznika) stanowił dla powódki informację nową, do której nie miała ona wcześniej dostępu. Po trzecie, w końcu, skarżąca nie wykazała, aby fakt, że pozwana ponad rok po zwolnieniu powódki powróciła do struktury zawierającej szczebel makroregionów, bez porównania zadań jakie te jednostki miały spełniać w nowej strukturze, świadczył w jakikolwiek sposób o pozorności przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nie sposób uznać, że dokonywanie dalszych zmian organizacyjnych u pracodawcy w dłuższym czasie po zwolnieniu pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy, nawet powiązane z powrotem do struktury organizacyjnej zbliżonej do tej stosowanej uprzednio, automatycznie świadczy o pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjęcie odmiennego stanowiska w praktyce uniemożliwiłoby pracodawcy dostosowanie swojej struktury do potrzeb prowadzonej działalności, bowiem pracownicy niezależnie mimo długiego czasu jaki upłynąłby od ich zwolnienia, podnosiliby, że przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, gdyż pracodawca wprowadził schemat organizacyjny zbliżony do poprzednio stosowanego.

W odniesieniu natomiast do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przez Sąd Okręgowy, należy wskazać, że uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowi w tym zakresie jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu odwoławczego, ale nie zawiera jakichkolwiek argumentów, które mogłyby wskazywać na oczywiste i rażące naruszenie przepisów prawnych przez ten Sąd.

Zgodnie natomiast z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący

źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecnictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecnictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy należy uznać, że skarżąca nie wykazała należycie, aby w sprawie występowała potrzeba wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości. Powołane przez skarżącą art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników doczekały się już obszernej i

wszechstronnej wykładni w orzecznictwie Sądu Najwyższego, również we wskazanym zakresie dotyczącym możliwości badania celowości i zasadności wprowadzanych zmian organizacyjnych. Skarżąca przy tym nie wykazała, aby w tym kontekście nadal istniała rozbieżność w wykładni przepisów prawa. W żadnym wypadku nie można uznać, że o rozbieżności w orzecznictwie sądów świadczy fakt, że w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy orzekł odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, taka bowiem rola i uprawnienie Sądu drugiej instancji wynika z przyjętego w Kodeksie postępowania cywilnego modelu apelacji pełnej.

Z kolei powołanie się na przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c. wymaga wskazania takich uchybień procesowych Sądu lub strony przeciwnej, które spowodowały, że wnoszący skargę nie mógł brać i nie brał udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 maja 2011 r., III SK 54/10, LEX nr 1235862).

W odniesieniu do tej przesłanki również nie sposób uznać, aby skarga kasacyjna zasługiwała na jej przyjęcie do rozpoznania. W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że nieważność postępowania wskutek pozbawienia strony możliwości obrony jej praw zachodzi w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. wówczas, gdy strona procesu, wbrew swej woli, zostaje faktycznie pozbawiona możliwości działania i na skutek tego nie brała udziału w postępowaniu sądowym lub jego istotnej części. Nie może natomiast być mowy o omawianej nieważności postępowania, jeśli strona podjęła czynności w procesie (por. między innymi wyrok z dnia 10 maja 2000 r., III CKN 416/98, OSNC 2000 nr 12, poz. 20; wyrok z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00; wyrok z dnia 13 maja 2005 r., IV CK 620/04; wyrok z dnia 11 maja 2007 r., I CSK 70/07, niepublikowane i orzeczenia tam powołane). W rezultacie strona, która była powiadamiana o wszystkich czynnościach procesowych i występowała za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika w sprawie zarówno na rozprawach, jak i wnosząc pisma procesowe, nie może skutecznie powoływać się na nieważność postępowania, gdyż miała możliwość działania w postępowaniu i korzystała z tej możliwości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., II UK 369/07, LEX nr 828922). W niniejszej sprawie powódka działała w procesie wraz z

profesjonalnym pełnomocnikiem, formułując żądania i mając możliwość zgłaszania wniosków dowodowych i zarzutów, z której to możliwości korzystała. Natomiast nawet nieuwzględnienie przez sąd wniosku dowodowego bądź wydanie rozstrzygnięcia mimo niedostatecznego wyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy nie mieści się w dyspozycji art. 379 pkt 5 k.p.c. Warto przy tym jeszcze raz podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy, pełnomocnik powódki nie złożył nawet wniosku dowodowego dotyczącego przedstawionego schematu organizacyjnego pozwanej, a jedynie złożył załącznik do protokołu, zresztą czyniąc to tuż przed terminem rozprawy przewidzianej na ogłoszenie wyroku. Tym bardziej nie sposób uznać, że powódka została pozbawiona możliwości obrony swoich praw.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).