

Sygn. akt I PK 236/19

POSTANOWIENIE

Dnia 17 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa Z. B.
przeciwko Przedsiębiorstwu „P.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z
siedzibą w K.
o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w C.
z dnia 13 czerwca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z dnia 13 czerwca 2019 r., oddalił apelację P. Sp. z o.o. z siedzibą w K. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 5 lutego 2019 r., mocą którego Z. B. przyznano odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że Z. B. pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. organizacyjnych (administracyjno- prawnych). W dniu 31 marca 2017 r. J. K., w obecności W. Ł. , wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 czerwca 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację w

strukturze przedsiębiorstwa zajmowanego stanowiska pracy. Likwidacja ta związana była z rzeczywistymi zmianami organizacyjnymi firmy polegającymi na zmniejszeniu zatrudnienia, a zmiany były konieczne ze względu na sytuację ekonomiczną spółki. Oświadczenie zostało podpisane przez prezesa zarządu W. Ł., posiadającego uprawnienie do składania oświadczeń woli w imieniu spółki.

W dniu 2 maja 2017 r. spółka umieściła ogłoszenie na portalu O., że poszukuje pracownika biurowego do pracy przy przyjmowaniu zamówień, kompletowaniu i nadzorowaniu dokumentów, współpracy z działem sprzedaży i produkcji w zakresie terminowej realizacji zamówienia, kontaktu z klientem w związku z reklamacjami, sporządzania raportów i wystawiania faktur.

Sąd Okręgowy przyjął, że spółka powinna była wykazać, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie tych kryteriów jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Analogicznie, w ocenie Sądu odwoławczego, sytuacja wygląda w przypadku, gdy likwidacji ulega część z większej liczby pełnionych przez daną osobą obowiązków, które w ramach przeprowadzanej reorganizacji rozdzielane są między innych pracowników tego pracodawcy. Jest to uzasadnione, gdy porówna się zakres obowiązków pełnionych przez powoda oraz obowiązków rozdzielonych innym pracownikom już po przeprowadzonej reorganizacji, które w zasadzie w całości pozostały w spółce. Jedyna różnica wiązała się zasadniczo z ich odmiennym podziałem między pracowników. Zakres oraz ilość do tej pory wykonywanych obowiązków nie uległa natomiast żadnej zmianie. W ocenie Sądu Okręgowego w spółce doszło zatem jedynie do likwidacji w strukturze organizacyjnej nazwy stanowiska pracy do tej pory zajmowanego przez powoda, co

nie przełożyło się natomiast na likwidację pełnionych przez niego obowiązków. W tej sytuacji, w ocenie Sądu, koniecznym było wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, zwłaszcza gdy posiadał on uprawnienia do wykonywania rozdzielonych między innych pracowników obowiązków.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, że przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych. Taka sytuacja natomiast miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem jeszcze w okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, pracodawca umieścił na portalu O. ogłoszenie, że poszukuje osoby na stanowisku referentki.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik spółki, zaskarżając go w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący podniósł, że jest ona oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. tylko wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa albo wydane zostało w wyniku dostrzegalnej w sposób pewny i niewątpliwy bez potrzeby głębszej analizy jurystycznej błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa. Przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej. Kontroli sądowej nie podlega zaś merytoryczna trafność dokonanych zmian (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430).

Pojęcie „stanowisko pracy” nie jest zdefiniowane w podstawowych aktach prawa pracy, a w szczególności w Kodeksie pracy, chociaż wielokrotnie w nim występuje. Ustalenia jego znaczenia należy więc poszukiwać w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy. Według orzecznictwa pojęcie "stanowisko pracy" używane jest w dwóch głównych znaczeniach. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia "rodzaj pracy". Przez "stanowisko pracy" rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa "funkcja". Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przypisane do danego stanowiska. W tym znaczeniu używa się zwrotu, że "pracownik zajmuje określone stanowisko". Po drugie, przyjmuje się, że "stanowisko pracy" stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 1162162). Natomiast w celu ustalenia tożsamości danych stanowisk pracy istotne jest nie tylko ich formalne wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), lecz przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzaj pracy, zgodnie z interpretacją art. 29 § 1 pkt 1 k.p., może być zaś określony w różny sposób. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzeń oraz stosowania kryteriów doboru do zwolnienia istotne jest zatem rozróżnienie między likwidacją jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracy a likwidacją jedyne lub wszystkich stanowisk danego rodzaju. Tego rozróżnienia pracodawca nie dokonał, co słusznie zauważył Sąd Okręgowy. Ochrona praw pracownika realizuje się bowiem przez możliwość weryfikacji prawdziwości przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.