

Sygn. akt I PK 250/17

POSTANOWIENIE

Dnia 27 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa I. F.
przeciwko T. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 listopada 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 6 lipca 2017 r., sygn. akt IX Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 lipca 2017 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację pozwanej T. Spółki Akcyjnej w W. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 8 marca 2017 r., którym zasądzono od pozwanej na rzecz powódki I. F. kwotę 13.309,41 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 sierpnia 2016 r. i oddalono powództwo w pozostałym zakresie.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i

przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, przy pozostawieniu temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 45 ust. 1 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na (-) przyjęciu, że ocena przydatności pracownika do pracy, przeprowadzona przez pracodawcę w okresie trzech miesięcy, nie pozwala na uznanie, iż kryterium dotyczące sposobu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych zostało przez pracodawcę zastosowane w sposób obiektywny i sprawiedliwy, podczas gdy w okresie tym pracodawca ma możliwość ustalenia wszystkich faktów dotyczących wykonywania pracy przez pracownika wytypowanego do rozwiązania z nim stosunku pracy, w szczególności w odniesieniu do pracownika z długoletnim stażem pracy, posiadającego odpowiednie doświadczenie zawodowe, (-) przyjęciu, że dokonanie przez pozwaną porównania pracowników zatrudnionych na tożsamym stanowisku pracy (redaktora odpowiedzialnego w Oddziale Terenowym T. (...) S.A. w K.) za ten sam okres (od 8 kwietnia 2016 r. do 30 czerwca 2016 r.) w zakresie ilości zrealizowania przez nich zadań było niesprawiedliwe, niewymierne, a zatem niedające podstaw do dokonania rzetelnej i sprawiedliwej oceny pracy powódki na tle innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy, podczas gdy w przypadku pracownika zatrudnionego w zadaniowym systemie pracy (co miało miejsce w przypadku powódki) rozliczany jest on z wykonania przydzielonych mu do realizacji zadań, a nie z liczby przepracowanych godzin. Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia prawa procesowego, mającego wpływ na wynik sprawy: 1/ art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez przyjęcie, że Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i logicznej (zgodnie z dyspozycją art. 233 k.p.c.) oceny materiału dowodowego, nie przekraczając dopuszczalnej swobodnej oceny dowodów oraz akceptację stanowiska Sądu pierwszej instancji dyskredytującego przedstawione przez pozwaną zestawienie porównawcze z dnia 3 listopada 2016 r. pracowników zatrudnionych na stanowisku pracy redaktora odpowiedzialnego w Oddziale Terenowym T. (...) S.A. w K.; 2/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieprzedstawienie przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku spełniającego ustawowe wymogi wyjaśnienia podstawy prawnej oraz przyczyn, dla

których Sąd ten odstąpił od przedstawienia własnej wykładni art. 45 § 1 k.p., poprzestając na stwierdzeniu, że ocena prawna Sądu pierwszej instancji jest prawidłowa.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie pojawiło się istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia, polegające na udzieleniu odpowiedzi na pytanie: czy w przypadku, gdy pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy na takich samych stanowiskach pracy (redaktorów odpowiedzialnych), wykonują różne prace (pod względem ilościowym i jakościowym) w ramach powierzonych im obowiązków pracowniczych, pracodawca, w związku z redukcją etatów w grupie redaktorów odpowiedzialnych, może dokonać oceny pracy tych pracowników i rozwiązać umowę o pracę z należącym do tej grupy pracownikiem, który wykazuje najmniejszą aktywność w pracy. W ocenie skarżącej, art. 45 § 1 k.p. w powyższym kontekście budzi poważne wątpliwości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wyvodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158, z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z dnia 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest też wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że 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 (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 i z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Natomiast sformułowane we wniosku zagadnienie prawne zostało już wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy, między innymi, w wyroku z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14 (LEX nr 1537263) wyjaśnił, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprowadzie

powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych 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. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). 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 bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie 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 określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo 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 (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz 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 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym kryteriom prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji

pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

Podnoszone przez skarżącą zagadnienie prawne zostało zatem rozstrzygnięte w judykaturze.

Ponadto trzeba zauważyć, że wbrew sugestiom pozwanej, Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku nie sformułował tezy o braku po stronie pracodawcy prawa dokonywania oceny pracy poszczególnych pracowników i stosowania - jako kryterium doboru do zwolnienia - sposobu wywiązywania się przez wytypowaną do rozwiązania stosunku pracy osobę z obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu drugiej instancji, takie kryterium samo w sobie jest obiektywne, natomiast jego zastosowanie w przedmiotowej sprawie jest nieprawidłowe. Zarówno okres, jak i specyfika pracy poszczególnych redaktorów czynią bowiem przyjęte przez pozwaną kryteria doboru pracowników do zwolnienia niewymiernymi i niedającymi podstaw do dokonania rzetelnej i sprawiedliwej oceny pracy powódki na tle innych osób zatrudnionych dłużej na tych samych stanowiskach (uzasadnienie wyroku s. 23 i 24).

Wobec niewykazania istnienia powołanej przez skarżącą przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.