

Sygn. akt I PK 28/20

## POSTANOWIENIE

Dnia 26 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko (...) Wyższej Szkole [...] w T.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ekwiwalent za odzież,

odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 26 czerwca 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w T.

z dnia 13 czerwca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T., wyrokiem z dnia 18 grudnia 2018 r., zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 8.400,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 68,55 zł tytułem ekwiwalentu za odzież ochronną wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, jak również wskazane kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z dnia 13 czerwca 2019 r., na skutek apelacji (...) Wyższej Szkoły [...] w T., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. z dnia 18 grudnia 2018 r. o tyle, że datę 13 kwietnia 2017 r. zastąpił datą 6 maja 2017 r., a w pozostałej części apelację oddalił.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następującego stanu faktycznego. B. K. była zatrudniona w (...) Wyższej Szkole [...] w T. od dnia 1 stycznia 2006 r., w tym od dnia 25 czerwca 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio powódka była zatrudniona na stanowisku Zastępcy Kierownika Działu Nauczania. Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało między innymi wykonywanie czynności związanych z rekrutacją, opracowanie harmonogramów zajęć dla studentów i wykładowców kierunku Turystyka i Rekreacja, obsługa organizacji sesji egzaminacyjnych, bieżąca obsługa studentów.

W okresie od dnia 5 grudnia 2016 r. do dnia 19 marca 2017 r. B. K. była na zwolnieniu lekarskim. W jego trakcie otrzymała pismo z dnia 12 grudnia 2016 r., z propozycją podpisania porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w części dotyczącej wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Zmiana miała polegać na obniżeniu od dnia 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenia zasadniczego do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jako przyczynę pracodawca wskazał potrzebę podjęcia radykalnych działań zmierzających do obniżenia kosztów działalności Uczelni. Jej Kanclerz (Z. K. ) zlikwidowała Dział Nauczania, a wraz z nim stanowiska Kierownika Działu Nauczania i Zastępcy Kierownika Działu Nauczania.

W dniu 13 lutego 2017 r. Uczelnia podpisała umowę o dzieło z W. B., na mocy której zobowiązała się ona do utworzenia harmonogramów zajęć dydaktycznych. Następnie w dniu 1 marca 2017 r. W. B. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 28 lutego 2018 r., na stanowisku Kierownika Dziekanatu w wymiarze pełnego etatu.

B. K. w dniu 20 marca 2017 r., po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, wróciła do pracy a w dniu następnym, to jest 21 marca 2017 r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 czerwca 2017 r. Jako przyczynę uzasadniającą podano likwidację stanowiska pracy Zastępcy Kierownika Działu Nauczania związaną z likwidacją Działu Nauczania.

Wraz z wypowiedzeniem umowy o pracę powódka otrzymała pismo zawierające skierowanie jej do dyspozycji Dyrektora Biblioteki w okresie od dnia 21

marca 2017 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. Po skierowaniu do pracy w bibliotece, powódka nie otrzymała zakresu obowiązków i nie przeszła żadnego przeszkolenia, w tym z zakresu BHP. Zajmowała się katalogowaniem książek oraz przygotowywaniem paczek do wysyłki lub rozpakowywaniem paczek. W dniu 15 maja 2017 r. B. K. została natomiast zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy, pracownicy biblioteki, których czynności wykonywała powódka winni otrzymać odzież ochronną. Powódka takiej odzieży nie otrzymała. W lipcu 2017 r., w następstwie przeprowadzonej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy w T., pozwana wypłaciła pracownikom zatrudnionym w bibliotece ekwiwalent pieniężny za używanie na stanowiskach pracy własnej odzieży w wysokości 68,55 zł.

Ponadto Sądy *meriti* ustaliły, że do 2013 r. za pracę w wymiarze ponadnormatywnym przy sporządzaniu harmonogramów pozwana wypłacała pracownikom premię. Od 2014 r. zaprzestała jej wypłacać i pracownicy nie otrzymywali żadnej gratyfikacji. Obowiązujący u pozwanej Regulamin Pracy dopuszczał pracę w godzinach nadliczbowych między innymi w razie szczególnych potrzeb pracodawcy i wyłącznie na polecenie pracodawcy (kanclerza).

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację pracodawcy, zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. W ocenie Sądu odwoławczego, potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W oparciu o wskazane kryteria sytuację powódki pracodawca mógł porównać do innych osób zajmujących kierownicze stanowiska, o ile typował takie osoby do zwolnienia z pracy. Sąd Okręgowy przyjął, że uchybienie to sprawia, że pracodawca dokonał powódce wypowiedzenia umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem, naruszając art. 30 § 4 k.p. Pracodawca nie wykazał bowiem, dlaczego to właśnie powódkę miały dotknąć skutki przeprowadzonej reorganizacji i redukcji zatrudnienia. Nie знаła ona kryteriów doboru do zwolnienia. Nie została o nich poinformowana, ani wcześniej

ani też przy wręczaniu jej oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto, Sąd ten przyjął, że w sprawie nastąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy powódki. Wniosek ten Sąd uzasadnił w ten sposób, że zatrudnianie nowych osób nie odpowiada koncepcji likwidacji stanowiska i zmniejszenia stanu zatrudnienia. Czynności wykonywane przez powódkę nie zostały zlikwidowane, lecz rozdzielone na innych pracowników, przy czym większość z nich została przekazana do zakresu kompetencji nowo zatrudnionego pracownika – W. B..

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność, gdyż w toku postępowania apelacyjnego i przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia nie została zrealizowana funkcja rozpoznawcza i kontrolna Sądu drugiej instancji, a także Sąd drugiej instancji w sposób rażący naruszył art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazana we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawa (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.) oznacza naruszenie przepisów prawa (materialnego lub procesowego), widoczne *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania w uzasadnieniu wniosku, że podniesione zarzuty naruszenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Krótko mówiąc, zadaniem skarżącego jest wskazanie takiego uchybienia i przypisanie go do konkretnego przepisu prawa.

Skarżąca, mimo odwołania się do ustawowych znamion, nie wykazała tak zdefiniowanego uchybienia. Nie jest nim sam fakt, że pozwana kwestionuje zasadność powództwa i prezentuje odmienne stanowisko, gdyż takie zachowanie nie wyczerpuje podstawy z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. Należy pamiętać, że uzasadnienie oczywistej zasadności skargi kasacyjnej jako przesłanki jej przyjęcia

do rozpoznania wymaga powołania się na kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego i przeprowadzania wywodu zmierzającego do jego wykazania. Tego elementu zaś w skardze brakuje.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że do naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub wskazuje ją w sposób tak niekonkretny, że przyczyna ta jest niezrozumiała dla pracownika, a przez to nieweryfikowalna.

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, to jest konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1 k.p., art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy (zob. M. J. Zieliński: Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, PiZS 2017 Nr 7, s. 11-22). Oznacza to, że istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może być przedmiotem badania w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez pracownika występującego z żądaniem przywrócenia do pracy, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob. A. Tomanek: [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran red., Warszawa 2017).

Nie ulega wątpliwości, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także z racji 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). Oznacza to, że autonomia zarządcza

pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 Nr 11 poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego: 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.). Teza ta znalazła potwierdzenie również w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym wielokrotnie wyjaśniano, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska pracy, spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy (np. zmniejszenie liczby pracowników, zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263, czy rozdzielenie zadań przypisanych do danego stanowiska innym pracownikom, zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1663120; z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116), uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Kontroli sądowej w takich przypadkach poddana jest zaś prawdziwość przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian (pozorność likwidacji). Dodatkowo, w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy, bada się nie tylko czy likwidacja stanowiska pracy była realna czy pozorna, ale również czy między nią a wypowiedzeniem (rozwiązaniem) stosunku pracy zachodził związek przyczynowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 613/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 351).

Pozorność może dotyczyć likwidacji stanowiska pracy, ale może także dotyczyć przyczynowości mającej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, którą deklaruje pracodawca (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Przyczyną tą może być w szczególności likwidacja stanowiska pracy rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca

konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach. W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości, że tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W takich przypadkach nie ma konieczności porównywania pracowników i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia. Ochrona praw pracownika zrealizuje się natomiast przez możliwość weryfikacji prawdziwości przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian. Na gruncie rozpoznawanej sprawy twierdzenie skarżącej o rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy podważa przekazanie zadań przypisanych dotychczas do likwidowanego stanowiska innym osobom zatrudnionym na podstawie umów o pracę i zatrudnienie nowych osób, w celu przydzielenia im, a w szczególności jednej, obowiązków zwolnionej pracownicy.

Końcowo należy zasygnalizować, że podłożem wyroku Sądu Okręgowego - podobnie jak Sądu pierwszej instancji - są dokonane w sprawie ustalenia faktyczne, przy czym sąd odwoławczy jest uprawniony do wykorzystania ustaleń sądu pierwszej instancji i uznania ich za własne, a Sąd Najwyższy według art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Znaczy to tyle, że powołanie się na argumenty podważające ustalenia faktyczne nie mogą świadczyć o oczywistości skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.