

Sygn. akt I PK 328/14

POSTANOWIENIE

Dnia 5 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa B. M.
przeciwko M. M. - Zakład "S." w T.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 sierpnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie
z dnia 24 czerwca 2014 r., sygn. akt IV Pa 33/14,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Tarnowie wyrokiem z 17 lutego 2014 r., IV P 256/13, zasądził od pozwanego M. M. „S.” Zakład w T. na rzecz powódki B. M. kwotę 14.784 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami (punkt I wyroku), oddalił powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie (punkt II wyroku), nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.928 zł (punkt III wyroku) oraz orzekł o kosztach postępowania (punkt IV-V wyroku).

Sąd uznał, że zwrot „reorganizacja stanowiska pracy” użyty przez pozwanego w piśmie z 18 lipca 2013 r. wypowiadającym powódce umowę o pracę nie jest konkretną i jasną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (powódka nie wiedziała, na czym ta reorganizacja miała polegać). Podana przyczyna wypowiedzenia nie była też prawdziwa, ponieważ u pozwanego nie nastąpiła żadna reorganizacja stanowiska pracy, a obowiązki powódki przejął po prostu nowo zatrudniony pracownik M. P.. Pozwany w maju 2013 r. zatrudnił M. P., w dniu 29 maja 2013 r. wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy (po upływie wypowiedzenia powódka miała otrzymywać niższe wynagrodzenie), następnie 8 lipca 2013 r. rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem, wreszcie 19 września 2013 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany naruszył art. 30 § 4 k.p., co prowadziło do uwzględnienia na podstawie art. 45 k.p. powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Nieprawdziwa okazała się również podana w piśmie z 19 września 2013 r. przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nierzetelnym obliczaniu godzin pracowników, które spowodowało wystawienie faktur na zaniżone kwoty: w 2012 r. poniesiona strata na ok. 10.000 euro, w 2013 r. narażenie na straty w kwocie 100.000 euro, oraz brak bieżącej kontroli poczty mailowej, skutkiem czego był brak odpowiedzi na pismo firmy energetycznej, co doprowadziło do niezawarcia umowy na dostawę energii i w rezultacie spowodowało szkodę pracodawcy w kwocie 500 euro. Pozwany nie udowodnił bowiem, że powódka dopuściła się tych naruszeń i że w związku z tym rzeczywiście nastąpiły wskazane straty. Mimo że obydwa oświadczenia pracodawcy, o wypowiedzeniu umowy o pracę i rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia, były niezgodne z prawem, Sąd Rejonowy stwierdził, że w takiej sytuacji przysługuje pracownikowi tylko jedno odszkodowanie. Z tej przyczyny – mimo ustalenia, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy prawa pracy – roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu Sąd oddalił.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany.

Sąd Okręgowy w Tarnowie wyrokiem z 24 czerwca 2014 r., IV Pa 33/14, oddalił apelację. Uznał, że Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i wyciągnął z nich prawidłowe wnioski na podstawie obowiązujących przepisów, a jego rozstrzygnięcie mimo pewnych uchybień odpowiada prawu. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że u pozwanego nie było reorganizacji stanowiska pracy powódki, a pozwany po prostu znalazł sobie nowego pracownika, który posiadał takie same kwalifikacje jak powódka, ale był młodszy i bardziej dyspozycyjny od niej z uwagi na jej sytuację rodzinną (urodzenie bliźniąt w sierpniu 2012 r.). Dodatkowo z zeznań świadka R. M. (żony pozwanego) wynika, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było to, że nie przyuczała nowego pracownika do swoich dotychczasowych obowiązków. W ocenie Sądu Okręgowego, także w oparciu o te zeznania można ustalić, że przyczyna w postaci reorganizacji była nieprawdziwa, zaś „cały przebieg okoliczności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazuje, że pozwany zamierzał definitywnie zwolnić powódkę”. Wcześniej, tj. 29 maja 2013 r. pozwany wypowiedział jej warunki pracy i płacy, obniżając wynagrodzenie z 4.928 zł brutto do 1.600 zł brutto, co miało związek z tym, że zatrudnił M. P.. Kiedy M. P. wdrożył się do pracy i stał się samodzielny pracownikiem, pozwany wypowiedział definitywnie powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę reorganizację, która faktycznie nie miała miejsca. Co do oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, to także i w tym przypadku Sąd Rejonowy słusznie uznał, że pozwany nie wykazał prawdziwości przyczyny wskazanej w tym oświadczeniu, ponieważ nie udowodnił, że to powódka ponosi winę za powstałe nieprawidłowości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu pozwanego jego pełnomocnik, zaskarżając ten wyrok w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia w postaci „reorganizacji stanowiska pracy” jest niewystarczające z uwagi na brak zrozumienia tego sformułowania przez pracownika i jego pozorność w sytuacji, gdy taka sama przyczyna znalazła się we wcześniejszym

wypowiedzeniu zmieniającym pracownikowi warunki pracy i płacy, które pracownik zaakceptował i przyjął, uznając je za zrozumiałe, i na tej podstawie przyjęcie, że nie doszło do skutecznego rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, „polegające na rozstrzygnięciu czy w razie wręczenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu reorganizacji stanowiska pracy, która to przyczyna była uprzednio powodem wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy, które pracownik przyjął, zaakceptował i uznał za zrozumiałe, konieczne jest mimo tego zamieszczanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę dokładniejszego wyjaśnienia przyczyn wypowiedzenia w celu uznania je za spełniające wymogi z art. 30 § 4 k.p. oraz czy w sytuacji opisanej powyżej, gdy pracownik otrzymuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem osobiście od pracodawcy i nie skorzysta z uprawnienia do żądania od pracodawcy wyjaśnienia przyczyny wypowiedzenia zawartej w oświadczeniu, może na dalszym etapie postępowania powoływać się na nieznaną przyczyn wypowiedzenia lub ich pozorną”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącego kosztów postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik powódki wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od skarżącego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie 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.

Skarżący powołał się na przesłankę występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). W ocenie Sądu Najwyższego przesłanka ta w rozpoznawanej sprawie nie występuje.

Zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania przez Sąd Najwyższy, musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że powinno odnosić się do przepisów prawa, znajdujących zastosowanie w sprawie, które objęte są podstawą skargi kasacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 9 lutego 2011 r., III SK 43/10, LEX nr 1238127); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienie Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i 3) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje problem mający znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Ponadto twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, gdy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją w piśmiennictwie rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Sformułowane przez skarżącego zagadnienie nie dotyczy problemu ogólnej natury, który odpowiadałby wskazanej wyżej konstrukcji zagadnienia prawnego z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Przedstawione w nim wątpliwości odnoszą się w istocie do ustaleń faktycznych Sądów obu instancji i to w bardzo specyficznej sytuacji faktycznej, w której skarżący pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające z 29 maja 2013 r., za jego przyczynę podając „reorganizację stanowiska”, a następnie tę samą przyczynę wskazał w oświadczeniu z 18 lipca

2013 r. o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Na kanwie tych ustaleń skarżący sformułował „istotne zagadnienie prawne” dotyczące rozstrzygnięcia kwestii czy akceptacja przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego i zrozumienie jego treści rodzi po stronie pracodawcy obowiązek dokładniejszego określenia przyczyny definitywnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jeżeli jest ona taka sama jak podana w wypowiedzeniu zmieniającym. Nie jest to istotne zagadnienie prawne, a jego skonstruowanie stanowi jedynie próbę uzyskania od Sądu Najwyższego odmiennej oceny materialnoprawnej opisanego stanu faktycznego.

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że zagadnienie prawne jest to wiążący się z określonym przepisem prawnym problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także innych podobnych spraw (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). W tym znaczeniu, istotnym zagadnieniem prawnym jest taki problem z zakresu wykładni lub stosowania prawa, który ma znaczenie precedensowe dla rozstrzygania podobnych spraw lub rozwoju jurysprudencji. Powołanie się na istnienie takiego zagadnienia wymaga jego sformułowania oraz przedstawienia argumentacji jurydycznej uzasadniającej tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych na gruncie przytoczonych przepisów prawa, na tle których ono powstało, a tego rodzaju argumentacji uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie zawiera.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że skarżący pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem nie opisał w prawidłowy sposób przyczyny rozwiązania stosunku pracy, naruszając tym samym art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, że ogólny zwrot „reorganizacja stanowiska pracy” nie jest konkretną, jasną i zrozumiałą dla pracownika przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Powódka nie wiedziała, na czym ta reorganizacja miała polegać. Ponadto Sądy obu instancji stwierdziły, że u skarżącego pracodawcy nie nastąpiła żadna reorganizacja stanowiska pracy, obowiązki powódki przejął bowiem nowo zatrudniony pracownik, a jej dalsze zatrudnianie stało się dla pracodawcy zbędne. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką – rzekoma „reorganizacja stanowiska pracy” – była więc

nieprawdziwa. Ponadto skarżący, odwołując się do analogicznie określonej przyczyny podanej we wcześniej dokonanym powódce wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy, wyciąga nieuprawnione wnioski z dwóch różnych i odrębnych trybów przewidzianych w Kodeksie pracy, a mianowicie: rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) i wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (art. 42 k.p.). Obydwie te instytucje przewidują odmienne skutki dla pracownika. Istotą wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy, lecz jedynie zmiana warunków zatrudnienia (np. obniżenie wynagrodzenia). Powódka zaakceptowała istotne obniżenie swojego wynagrodzenia, zachowując tym samym zatrudnienie. Przyczyny, z powodu których nie zdecydowała się na odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego, nie są istotne. W obecnej sprawie nie podlega badaniu, czy przyczyna wypowiedzenia zmieniającego została przez pracodawcę opisana prawidłowo, w szczególności w sposób zrozumiały dla pracownika. Zaakceptowanie wypowiedzenia zmieniającego i nowych warunków zatrudnienia nie pozbawia jednak pracownika możliwości skorzystania z prawa odwołania się do sądu pracy w razie wypowiedzenia mu przez pracodawcę umowy o pracę, choćby było oparte na tej samej przyczynie. W razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna ta powinna być rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Z obowiązku tego nie zwalnia pracodawcy wcześniejsze przyjęcie przez pracownika wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy z tej samej przyczyny.

Zarówno w doktrynie, jak i judykaturze wielokrotnie podkreślano istotne różnice między przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, do której odwołuje się art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca rozróżnia czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 kp. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 września 1998 r., I PKN 217/98, OSNP 1999 nr 18 poz. 577; z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99,

OSNP 2001 nr 11 poz. 373; z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3 poz. 65; z 26 lutego 2003 r., PK 16/02, OSNP 2004 nr 14 poz. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem art 30 § 4 kp., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie będzie uznane za bezzasadne zwłaszcza wówczas, gdy podane w oświadczeniu pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4 poz. 39).

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny czy jest ona obiektywna (wyrok Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000 nr 23 poz. 858). Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stopień uszczegółowienia przyczyny wypowiedzenia zależy od konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Wymagania te związane są z tym, że pracodawca w toku postępowania wywołanego wniesieniem przez pracownika odwołania od wypowiedzenia nie może wykazywać jego zasadności w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266, OSP 2001 nr 4, poz. 56, z glosą A. Wypych-Żywickiej). Wprawdzie w orzecznictwie dopuszcza się wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn sformułowanych ogólnie, ale tylko wówczas, gdy skonkretyzowane przyczyny sformułowano w innym piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu lub też

w piśmie, z którym pracownik mógł zapoznać się przed wypowiedzeniem, a oświadczenie pracodawcy odwołuje się do zarzutów stawianych wcześniej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335; z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 789; z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287 oraz z 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111). W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo gdy wskazana przyczyna jest pozorna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (wyroki Sąd Najwyższego: z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, LEX nr 44878; z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, LEX nr 47058).

Rozpoznając sprawę Sądy obu instancji oceniły, że podana przez skarżącego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie spełniała opisanych wymagań. Ocena ta znajduje potwierdzenie w przytoczonych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Użyty przez skarżącego zwrot „reorganizacja stanowiska pracy” nie może być uznany za wskazanie konkretnej i jasnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), niezależnie od tego, że – jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych – przyczyna taka w rzeczywistości nie istniała, skoro „u pozwanego nie było reorganizacji stanowiska pracy, a pozwany po prostu znalazł sobie pracownika, który posiadał takie same kwalifikacje jak powódka, ale był młodszy, bardziej dyspozycyjny niż powódka z uwagi na jej sytuację rodzinną”, a zatem przyczyna ta była jednocześnie nieuzasadniona (art. 45 § 1 k.p.).

Należy ponadto przypomnieć, że w razie konieczności wyboru do zwolnienia jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że wybrany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana

także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru do zwolnienia), co wynika z art. 30 § 4 k.p., chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Jeśli przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych pracodawca stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami, na przykład jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682). Mimo likwidacji jednego z dwóch analogicznych stanowisk pracy, skarżący pracodawca nie wskazał takich kryteriów powodce w złożonym jej oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c.