

Sygn. akt I PK 38/16

## POSTANOWIENIE

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa Z. J. K.  
przeciwko Towarzystwu Ubezpieczeń i Reasekuracji "W." S.A. w W.  
o przywrócenie do pracy, zadośćuczynienie w związku z mobbingiem w kwocie  
34.000 zł, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w  
zatrudnieniu w kwocie 35.000 zł, zapłatę kwoty 1. 080, 28 zł tytułem zwrotu kosztów  
leczenia, o rentę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 listopada 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w P.  
z dnia 22 maja 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. przyznaje adw. K.W. od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w P.) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł powiększoną o podatek od towarów i usług.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy w C. zasądził od Towarzystwa Ubezpieczeń i Reasekuracji „W.” S.A. w W. na rzecz Z. J. K. kwotę 9.150 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), kwotę 20.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie

zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz ustawowymi odsetkami (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt IV), zniósł wzajemnie koszty procesu (pkt V). naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w pozostałym zakresie oddalając powództwo.

Wyrokiem z dnia 22 maja 2015 r. Sąd Okręgowy w P. zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że w pkt I dodatkowo zasądził ustawowe odsetki od kwoty 9.150 zł od dnia 28 sierpnia 2010 r. (pkt 1), oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz orzekł o kosztach postępowania (pkt 3).

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył powyższy wyrok w zakresie pkt 1 i 2 „w części dotyczącej żądania powoda przywrócenia do pracy u pozwanego”, zarzucając naruszenie art. 45 § 1 i 2 k.p., przejawiające się w nieuzasadnionym uznaniu przez Sądy obu instancji, że nie jest możliwe przywrócenie powoda do pracy ze względu na zmiany organizacyjne zaistniałe u pozwanego po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy - zgodne z żądaniem apelacji przez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego dopuszczalności i zasad stosowania norm art. 45 § 1 i 2 k.p. w przypadku reorganizacji zakładu pracy powodującej likwidację całego pionu - wydziału w strukturze organizacyjnej pracodawcy, w którym był zatrudniony pracownik. Na tym tle skarżący sformułował pytania: 1) czy likwidacja całego wydziału w strukturze organizacyjnej pracodawcy jest okolicznością uniemożliwiającą przywrócenie pracownika do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p., szczególnie w kontekście podania przez pracodawcę nieprawdziwych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a także rażącego naruszenia przez pracodawcę w stosunku do pracownika przepisów prawa pracy; 2) czy w takiej sytuacji sąd mógłby przywrócić powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku, ale w innej jednostce organizacyjnej

pracodawcy (w innej miejscowości); 3) czy niemożliwość przywrócenia do pracy, o której mowa w art. 45 § 2 k.p. powinna być oceniana jedynie przez pryzmat konkretnego oddziału, w którym zatrudniony był pracownik, czy też w aspekcie możliwości przywrócenia pracownika do pracy u pozwanego *in genere*, nawet w innej miejscowości. Skarżący - z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego - stwierdził, że zostało wyjaśnione, iż likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa oraz że nawet likwidacja całej jednostki, w której zatrudniony był pracownik, o ile jej zadania zostały przekazane i są dalej realizowane przez inny podmiot, nie jest przeszkodą w przywróceniu pracownika do pracy. Brak jest jednak wskazania przez Sąd Najwyższy dopuszczalności i zasad stosowania norm art. 45 § 1 i 2 k.p. w przypadku likwidacji w strukturze organizacyjnej pracodawcy całego wydziału, w którym zatrudniony był pracownik.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Przepis art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie wniosku natomiast powinno nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem 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. Spełnienie wymagania z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. powinno zatem przybrać formę wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wskaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; 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). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - 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 (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Skarżący formułuje pytania, określając je jako istotne zagadnienia prawne, na tle art. 45 § 2 k.p. Przepis ten zawiera klauzule generalne niemożliwości i niecelowości przywrócenia do pracy (zwroty niedookreślone), wobec czego z natury ma charakter ogólny, a jego zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Kwestia prawidłowej interpretacji przepisów zawierających klauzule generalne (art. 8, art. 45 § 2 k.p.) nie może być uznana za argument wskazujący na potrzebę rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisu prawa. Nie jest bowiem możliwa taka ich wykładnia, która dawałaby swoiste „wytyczne”, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby taki przepis stosować. Ocena zastosowania przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone) zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności, dlatego nie może również służyć jako

podstawa konstruowania istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2013 r., I PK 69/13, LEX nr 1555029 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Niezależnie od tego należy zauważyć, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia klauzuli „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena roszczenia w aspekcie tych przesłanek powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika. Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, między innymi: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych; 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia, ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego; 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada; 4) stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku lub spowodowana stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na tym stanowisku

(por. wyrok z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 154028 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Skarżący wymaga w istocie od Sądu Najwyższego, aby ustalił za Sądy orzekające, czy art. 45 § 2 k.p. mógł zostać w niniejszej sprawie zastosowany. Zadaniem Sądu Najwyższego nie jest zastępowanie sądów powszechnych w orzekaniu przez dokonywanie zwykłej, przynależnej każdemu sądowi interpretacji przepisów, z wykorzystaniem wiedzy, jaką niosą same przepisy oraz ich rozumienie w dotychczasowym orzecznictwie i doktrynie prawa (por. postanowienie z dnia 9 października 2013 r., I PK 118/13, LEX nr 1554880).

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.