

Sygn. akt I PK 93/19

POSTANOWIENIE

Dnia 5 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M.Z.
przeciwko „D.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 11 stycznia 2019 r., sygn. akt VI Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2019 r. Sąd Okręgowy w P. zmienił zaskarżony apelacją pozwanego wyrok Sądu Rejonowego w P. z dnia 8 maja 2018 r. w całości w ten sposób, że oddalił powództwo M.Z. przeciwko „D.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o odszkodowanie.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych i starannych ustaleń faktycznych z wyjątkiem przyjęcia, że już w 2015 r. pracodawca wystosował do związku zawodowego reprezentującego powódkę pismo z zawiadomieniem o zamiarze jej zwolnienia, w którym porównał trzech asystentów działu produkcji i zgodnie z tym porównaniem wytypował do zwolnienia powódkę.

Sąd drugiej instancji zauważył, że dopiero w dniu 7 lipca 2017 r. K.D. wraz z innym prokurentem spółki wystosował do związku zawodowego pismo o zamiarze wypowiedzenia M.Z. umowy o pracę zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto pracodawca nie podawał w piśmie do związku zawodowego kryteriów wyboru powódki do zwolnienia, jak również nie dokonał porównania powódki z innymi pracownikami. Sąd odwoławczy wskazał, że pismo do związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia datowane na 7 lipca 2017 r. uzasadnia jedynie przyczynę likwidacji stanowiska pracy powódki, wynikający z optymalizacji zatrudnienia. W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy błędnie odczytał okoliczności faktyczne, co doprowadziło nie tylko do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. lecz także do naruszenia prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy zauważył, że stanowiska pracy powódki oraz K.G. i Ł.R. były zupełnie inne, zaś zmiany organizacyjne w spółce spowodowały zmniejszenie zatrudnienia i brak potrzeby istnienia stanowiska asystenta.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania mogącym mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz na naruszeniu prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie:

1) czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenia umowy o pracę może być odmienna w całości lub części niż przyczyna powołana w procedurze konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru rozwiązania stosunku pracy, czy też winny być one tożsame, w szczególności w przypadku, gdy pracodawca dokonuje porównania efektów pracy oraz przydatności do dalszej pracy kilku pracowników w toku konsultacji ze związkiem zawodowym uzasadniającej wytypowanie jednego z nich do wypowiedzenia umowy o pracę i czy kryteria te winny być powielone lub mogą być pominięte w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę?

2) czy pracodawca może w wypowiedzeniu umowy o pracę podawać przyczyny inne, niż oznaczone w piśmie skierowanym do związku zawodowego, ewentualnie czy może wskazać w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę na część z nich, a część pominąć, czy też ma dowolność w formułowaniu uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę niezależnie od przyczyn uzasadniających zamiar rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem wskazanych na etapie konsultacji ze związkiem zawodowym?

3) czy art. 30 § 4 k.p. obliguje pracodawcę do wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryterium doboru pracownika do zwolnienia w przypadku, gdy:

a. pracodawca w toku konsultacji ze związkiem zawodowym dokonał porównania pracownika wytypowanego do zwolnienia (powódki) oraz dwóch pracowników w zakresie efektów pracy oraz dalszej przydatności do pracy na stanowisku asystenta działu produkcji,

b. pracodawca zmian organizacyjnych dokonuje m.in. w związku z nieobecnością powódki, determinujących zmianę obowiązków zawodowych pozostałej dwójki pracowników (asystentów działu produkcji).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że istotne zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawnym, a jego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, nr 7–8, s. 51). Istotne zagadnienie prawne może odnosić się zarówno do prawa procesowego, jak i

materialnego (M.P. Wójcik, [w:] Komentarz aktualizowany do Kodeksu postępowania cywilnego, red. J. Bodio, LEX 2016). Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639).

Sformułowany przez skarżącą wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania opiera się na założeniach faktycznych sprzecznych z ustaleniami Sądu odwoławczego, co nie zasługuje na uznanie w świetle art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 lutego 2014 r. wprost wskazał, że wiązanie przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej z nieustalonym w sprawie stanem faktycznym należy uznać za niedopuszczalne (I UK 410/13, LEX nr 1646933). W rozpoznawanej sprawie Sąd odwoławczy ustalił, że do około połowy 2013 r. powódka była „pośrednikiem” pomiędzy asystentami K.G. i Ł.R. a działami Controlingu i HR w przekazywaniu informacji o błędach, jednak z upływem czasu działy kontaktowały się z asystentami z pominięciem powódki i z tego względu rola powódki ograniczała się wyłącznie do wczytywania zeskanowanych dokumentów papierowych i wysyłania do działu Controlingu i HR informacji mailowych o wprowadzeniu danych. Od dnia nieobecności powódki, to jest od początku kwietnia 2014 r. aż do dnia porodu w dniu 18 października 2014 r. asystenci zaczęli wykonywać czynności realizowane przez powódkę i z upływem czasu przejęli je w całości. Te okoliczności spowodowały, że pozwana uznała, iż dalsze utrzymywanie stanowiska pracy powódki jest nieuzasadnione, a likwidacja stanowiska asystenta kierownika produkcji faktycznie nastąpiła (s. 12 uzasadnienia wyroku). W ocenie Sądu drugiej instancji między stanowiskiem powódki a stanowiskami K.G. i Ł.R.

występowały duże różnice i nie były to stanowiska podobne, powódka nie pracowała na oddziałach produkcyjnych i nie zbierała danych od mistrzów (s. 12 uzasadnienia wyroku). Sąd odwoławczy ustalił, że pracodawca nie podawał w piśmie do związku zawodowego kryteriów wyboru powódki do zwolnienia, jak również nie dokonał porównania powódki z innymi pracownikami (s. 11 uzasadnienia wyroku). W świetle powyższych ustaleń niezasadne jest twierdzenie, iż przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniają zagadnienia prawne związane z pominięciem przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, którymi pracodawca kierował się dokonując wyboru powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy i które zostały wskazane w procedurze konsultacji ze związkiem zawodowym.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.