

Sygn. akt I PSK 124/21

POSTANOWIENIE

Dnia 9 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A.S.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 9 czerwca 2020 r., sygn. akt X Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania
i zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej koszty
postępowania kasacyjnego w kwocie 240 (dwieście
czterdzieści) zł.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2020 r., X Pa (...), Sąd Okręgowy-Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zmienił zaskarżony apelacją pozwanej wyrok Sądu Rejonowego w D. z dnia 25 kwietnia 2019 r., IV P (...), w punkcie 1, 3 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo A.S. o przywrócenie do pracy u pozwanej P. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D., a ponadto zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przy czym potrzebę przyjęcia skargi

kasacyjnej do rozpoznania uzasadniła występowaniem istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), wymagających odpowiedzi na pytanie, czy w świetle obowiązujących przepisów, a to art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 k.p., w sytuacji zaistnienia trudnej sytuacji finansowej spółki i konieczności wprowadzenia zmian w zatrudnieniu, likwidacja jednego stanowiska pracy wymaga zastosowania i wskazania pracownikowi konkretnych kryteriów wyboru, celem wypełnienia powinności wskazania konkretnej i uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej jako oczywiście bezzasadnej oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Powódka uważa, że jej skarga powinna zostać rozpoznana przede wszystkim dlatego, iż w sprawie zachodzi potrzeba rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego związanego z wykładnią przywołanych przepisów i oceną konieczności wskazania przyczyn doboru pracownika do zwolnienia w przypadku likwidacji stanowiska pracy.

Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, gdy 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. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we

wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu.

Przedstawione przez skarżącą zagadnienie prawne wielokrotnie było rozstrzygane w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wykładnię w tym przedmiocie należy uznać za jednolitą i utrwaloną. Według tego orzecznictwa likwidacja konkretnego (jedyne go danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, z reguły uzasadnia zwolnienie z pracy pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami aktualizuje się dopiero wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyroki z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852; z dnia 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686 i z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456). Wówczas pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego albo części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska) tłumaczy konieczność zwolnienia pracownika, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z powodu likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy polega wyłącznie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych kryteriów doboru jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwala na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do

sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018 r., III PK 97/17, LEX nr 2561632).

W przypadku powódki nie zachodziła konieczność wskazania kryteriów, jakimi kierował się pracodawca, składając jej wypowiedzenie. Jak wynika bowiem z ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany, stanowisko specjalisty, które zajmowała powódka, było w dniu złożenia jej pisma o rozwiązaniu stosunku pracy jedynym tego rodzaju stanowiskiem funkcjonującym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy i w związku z tym pracodawca nie dokonywał (bo nie istniała w tym względzie obiektywna możliwość) wyboru między co najmniej dwoma pracownikami i w konsekwencji nie przedstawiał jednemu z nich wypowiedzenia z podaniem kryteriów doboru do zwolnienia. Ponadto należy podkreślić, że względy ekonomiczne, które były przyczyną złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, były oczywiste i jako takie zostały jej wskazane oraz były dla niej zrozumiałe.

Mając na uwadze przedstawione argumenty, należało przyjąć, że skarżąca nie wykazała, aby w sprawie istniała potrzeba rozstrzygnięcia przytoczonych zagadnień prawnych. Nie są to zagadnienia ani nowe, ani istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z tych względów Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).