

Sygn. akt I PSK 186/21

POSTANOWIENIE

Dnia 8 grudnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa G. P.
przeciwko [...] O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.
o przywrócenie do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania
bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 grudnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 9 października 2020 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. nie obciąża powoda obowiązkiem zwrotu na rzecz strony
pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód G. P. wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego pracodawcy
w P. S.A. w P. na poprzednich warunkach, podnosząc, że przyczyna
wypowiedzenia umowy o pracę wskazana przez pracodawcę jest nieprawdziwa.

Pozwany pracodawca P. S.A. w P. wniósł o oddalenie powództwa,
twierdząc, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska powoda.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 14 czerwca 2019 r., oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód G. P. był zatrudniony w P. S.A. w P. w okresie od 1 września 1989 r. do 31 października 2016 r., ostatnio na stanowisku starszego specjalisty w Biurze Techniki. Do jego obowiązków należało m.in. nadzorowanie Systemu Zarządzania Niezawodnością, inicjowanie i koordynowanie planów poprawy niezawodności w obszarach produkcyjnych Zakładu Produkcyjnego w P., tworzenie, definiowanie, proponowanie, uzgadnianie i realizacja projektów i inicjatyw poprawy niezawodności.

Od 2014 r. pozwana spółka stopniowo przygotowywała się do zmiany w zakresie zarządzania procesami utrzymania ruchu. Celem było połączenie procesów systemu zarządzania niezawodnością z procesami utrzymania ruchu. Protokołem zdawczo-odbiorczym z 15 stycznia 2015 r., na polecenie dyrektora Biura Techniki, powód przekazał G. T. dokumenty w wersji papierowej i elektronicznej wchodzące w skład obszaru niezawodności, obszar ten stanowił 30-40% wszystkich obowiązków powoda. Zarządzeniem z 22 maja 2015 r. pozwana spółka wprowadziła nową instrukcję Systemu Zarządzania Niezawodnością. W związku z odmiennym uregulowanym procesem, część zadań wykonywanych przez powoda została przekazana do innych komórek. W dniu 8 sierpnia 2016 r. pozwana wystosowała do przewodniczących organizacji związkowych działających w P. informację o zakresie i istotnych elementach procesu reorganizacji w dwóch komórkach: Biurze Techniki oraz Wydziale Inżynierii Utrzymania Ruchu. Odnośnie do zmian w Biurze Techniki pracodawca wyjaśnił, że planowane jest zmniejszenie zatrudnienia o jeden etat i w związku z tym następuje likwidacja jednego stanowiska - starszego specjalisty. Pracodawca wyjaśnił też, że w wyniku przejęcia znaczącej części zadań przez inne komórki organizacyjne, utrzymywanie tego stanowiska nie ma uzasadnienia ekonomicznego i funkcjonalnego.

W dniu 16 sierpnia 2016 r. powodowi przedstawiono propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z powodu likwidacji jego stanowiska pracy z dniem 31 sierpnia 2016 r. Powód nie wyraził zgody na tę propozycję. W dniu 23 września 2016 r. wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 października 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy

powoda, będącą skutkiem procesu reorganizacji przeprowadzonej w Biurze Techniki PT. Wskazano też, że nie zostały sformułowane kryteria doboru pracowników do rozwiązania umowy o pracę, ponieważ na stanowisku objętym procesem reorganizacji nie są zatrudnieni inni pracownicy oprócz powoda.

W kolejnych miesiącach pozwana spółka kontynuowała przeprowadzanie procesu reorganizacji, nikt nie został zatrudniony na stanowisku powoda.

Sąd ustalił, że pracodawca faktycznie zlikwidował stanowisko pracy powoda i nikt nie został zatrudniony na jego miejsce. Reorganizacja przywołana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy z powodem w istocie miała miejsce, a proces ten został zakomunikowany organizacjom związkowym 8 sierpnia 2016 r.

Odnosząc się do zarzutu pozorności likwidacji stanowiska, Sąd podniósł, że likwidacji uległo jedynie stanowisko pracy, nie zostały natomiast zlikwidowane wykonywane wcześniej przez powoda zadania, które przydzielono innym pracownikom.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód. Zaskarżając wyrok w całości, zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c., przez dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego, odmówienie wiarygodności zeznaniom powoda dotyczącym przyczyn jego zwolnienia z pracy, wadliwości dokonanego wypowiedzenia oraz nieprawidłowo przeprowadzonej procedury w zakresie zmian organizacyjnych w schemacie organizacyjnym, wręczenia powodowi wypowiedzenia zanim został zaakceptowany wniosek o zmianę schematu, jak i wadliwości procedury reorganizacji, którą miał zostać objęty powód, oraz przez oparcie rozstrzygnięcia na niepełnym materiale dowodowym, bowiem pełnomocnik pozwanego, mimo zobowiązania Sądu do złożenia dokumentów zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powoda z 19 września 2018 r., nie uczynił tego, przez co Sąd nie dysponował wszystkimi dokumentami dotyczącymi zmian w strukturze organizacyjnej, jak i dokumentami dotyczącymi procedury wnioskowania i zatwierdzania nowego schematu organizacyjnego.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 9 października 2020 r., oddalił apelację powoda.

Sąd podniósł, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi. Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej optymalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań.

W ocenie Sądu Okręgowego likwidacja stanowiska pracy powoda wynika z dokumentów załączonych do pism pozwanego z 8 stycznia 2018 r. i 10 października 2018 r. oraz z zeznań świadków. Proces reorganizacji, w którego konsekwencji doszło do zwolnienia powoda, został zakomunikowany organizacjom związkowym 8 sierpnia 2016 r., zgodnie z obowiązującymi w zakładzie procedurami (Porozumienie w sprawie zasad współpracy partnerów społecznych w procesach restrukturyzacji P. S.A. oraz uprawnień pracowników związanych z tymi procesami oraz Zasady Współdziałania Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi w sprawach dotyczących restrukturyzacji). W komórce, w której był zatrudniony powód, to jest w Biurze Techniki, zmniejszono zatrudnienie o jeden etat - starszego specjalisty. Zadania realizowane przez powoda na tym stanowisku pracy zostały rozdzielone między innych pracowników. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę – likwidacja jego stanowiska pracy spowodowana zmianami organizacyjnymi w spółce – była rzeczywista.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: (-) art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, a więc likwidacja stanowiska pracy powoda spowodowana zmianami organizacyjnymi w spółce, była autentyczna, rzeczywista, mimo że

dokonując wypowiedzenia umowy, pracodawca naruszył wewnętrzne procedury, wynikające z Zarządzeń oraz Instrukcji obowiązujących u pozwanego w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia, związanych z procesem reorganizacji i zmian w schematach organizacyjnych, co w konsekwencji powoduje, że proces reorganizacji nie nastąpił, a zatem przyczyna nie była rzeczywista; (-) art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była rzeczywista, albowiem z dokumentów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby proces reorganizacji oraz zmiany w strukturze organizacyjnej były przeprowadzone zgodnie z wewnętrznymi regulacjami, tym samym należy przyjąć, że nie miały one miejsca, oraz pozwany nie wskazał przyczyn doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy inny pracownik wykonywał te same obowiązki co powód;

2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. przez oparcie rozstrzygnięcia jedynie na części zgromadzonego w sprawie materiału procesowego: pisma do organizacji związkowych z 8 sierpnia 2016 r. oraz zeznań świadków, z pominięciem pozostałych przedłożonych w sprawie dokumentów: pisma dyrektora G. do członka zarządu K. P. z 24 października 2016 r., korespondencji e-mailowej z okresu sierpień-październik 2016 r., znajdującej się w aktach osobowych powoda załączonych do akt sprawy, a także korespondencji e-mailowej pracowników pozwanej z października 2016 r., znajdującej się w aktach oraz w części zeznań powoda, szczególnie w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, a uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy, co w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, mianowicie „czy jeżeli pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazuje, iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska pracy, będąca skutkiem przeprowadzonego procesu reorganizacji w zakładzie pracy, to czy w takiej sytuacji pracodawca miał obowiązek przeprowadzić proces reorganizacji oraz zmiany w strukturze organizacyjnej zgodnie z przepisami

wewnętrznymi obowiązującymi w zakładzie pracy i wszystkimi procedurami wewnętrznymi, aby wypowiedzenie było przeprowadzone prawidłowo pod względem przepisów prawa, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu została potraktowana jako rzeczywista i aby mogło ono skutkować zwolnieniem powoda z zajmowanego stanowiska pracy prawidłowo pod względem przepisów prawa oraz czy dla skuteczności i prawidłowości wypowiedzenia o pracę konieczne jest przestrzeganie przez pracodawcę wewnętrznych przepisów obowiązujących w zakładzie pracy”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku, jak również wyroku Sądu pierwszej instancji, i przekazanie sprawy właściwemu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia

sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Pełnomocnik skarżącego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zostało przytoczone wcześniej. Jednocześnie jednak wniosku tego nie uzasadnił w sposób, którego oczekuje się od strony wnoszącej skargę kasacyjną. Powołał się jedynie na argumenty zawarte w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych, a to jest niewystarczające.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wraz z uzasadnieniem jest odrębną konstrukcyjnie i funkcjonalnie częścią skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy nie poszukuje w innych częściach skargi (jej uzasadnienia) argumentów przemawiających za wnioskiem o przyjęcie skargi do rozpoznania. Nie jest akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym tzw. przedsądu, odwołanie się wprost, przy uzasadnianiu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, ponieważ przytoczenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie oraz sformułowanie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie stanowią dwa odrębne elementy konstrukcyjne skargi kasacyjnej, które realizują odmienne funkcje (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 2015 r., III PK 151/14, LEX nr 1678968).

Jeśli chodzi o samo zagadnienie prawne, wymaga przypomnienia, że według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego, abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko dla oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Skarżący powinien dostrzec zagadnienie sformułować oraz przedstawić argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

Istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest to problem prawny, wiążący się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniające wnioski o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez wskazanie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero 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 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729).

W ocenie Sądu Najwyższego przedstawione przez skarżącego wątpliwości nie mają rangi istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Niezależnie od tego, skarżący sformułował zagadnienie prawne bez wskazania przepisu prawa, na gruncie którego się ono ujawniło. Można się jedynie

domyślać, że ponieważ dotyczy ono zasadności wypowiedzenia o pracę, prawdopodobnie chodzi o art. 45 § 1 k.p.

Oceniając sformułowane we wniosku pytanie, nazwane istotnym zagadnieniem prawnym, należy stwierdzić, że w istocie zmierza ono do podważenia dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny dowodów oraz poczynionych na tej podstawie ustaleń faktycznych. Skarżący jednoznacznie koncentruje się na żądaniu udzielenia odpowiedzi na pytanie, które stanowiło jego główny zarzut w postępowaniu przed Sądami obu instancji, a mianowicie rozwiania jego wątpliwości, czy pracodawca – dokonując likwidacji stanowiska pracy powoda – przeprowadził tę likwidację zgodnie z wewnętrznymi procedurami regulującymi proces reorganizacji, co ma mieć wpływ na to, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy w pozwanej spółce było zgodne z przepisami prawa.

Z mocy art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, ponieważ ustalenia te są wynikiem swobodnej oceny dowodów dokonywanej przez sądy *meriti* według reguł z art. 233 § 1 k.p.c. W skardze kasacyjnej nie można kwestionować dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznej ocenie musiałby uwzględnić te ustalenia faktyczne przy rozpoznawaniu zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, które stanowiły podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Skarżący twierdzi, że pozwany pracodawca nie przeprowadził prawidłowo procedury reorganizacji zmierzającej do likwidacji jego stanowiska pracy. Tymczasem z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy, jednoznacznie wynika, że Sądy obu instancji ustaliły, że proces reorganizacji, w którego konsekwencji doszło do zwolnienia powoda, został zakomunikowany organizacjom związkowym 8 sierpnia 2016 r. zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi. Sądy nie dopatrzyły się takich uchybień po stronie pracodawcy, które czyniłyby podaną przez niego przyczynę

wypowiedzenia nieprawdziwą lub nierzeczywistą. Stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane. W tym kontekście podana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniała wypowiedzenie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym kwestia, czy istniała potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy konkretnego pracownika, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego: z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Likwidacja stanowiska pracy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy pracownikowi, jeśli była rzeczywista, a nie wynikała z chęci pozbycia się niechcianego pracownika, któremu nic nie można zarzucić. Sądy pracy mogą zatem badać, czy likwidacja stanowiska była celowa i autentyczna, nie zaś pozorna lub fikcyjna (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, nr 8, poz. 121; z 16 października 1992 r., I PRN 40/42, PiZS 1993, nr 3; OSNCP 1983, nr 8, poz. 121).

Sądy orzekające w rozpoznawanej sprawie jednoznacznie przyjęły, że likwidacja stanowiska pracy powoda była rzeczywista i była spowodowana rzeczywistymi zmianami organizacyjnymi w spółce. Nie można przyjąć, że zostały naruszone przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, co uzasadniałoby przywrócenie pracownika do pracy. Tej oceny nie udało się skarżącemu w przekonujący sposób podważyć.

W ocenie Sądu Najwyższego skarżący nie wykazał, aby w sprawie występowało istotne zagadnienie prawne.

W tych okolicznościach Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., biorąc pod uwagę, że powód był zwolniony od opłaty sądowej od skargi kasacyjnej.