

POSTANOWIENIE

Dnia 23 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. I.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie
z dnia 20 października 2023 r., sygn. akt IV Pa 8/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od P. Spółki z o.o. w W. na rzecz P. I. kwotę 240
dwieście czterdzieści) zł z odsetkami ustawowymi z art 98 § 1¹
k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 20 października 2023 r., sygn. akt IV Pa 8/23, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie – w sprawie z powództwa P. I. przeciwko P. Spółce z o.o. w W. – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 1 grudnia 2022 r., sygn. akt VII P 93/22, w którym Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.300 zł z

ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 maja 2022 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) – czy przy wskazywaniu uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 30 § 4 k.p., do stwierdzenia rzeczywistej likwidacji wszystkich tożsamyh lub analogicznych stanowisk pracy u danego pracodawcy, która wyłączałaby konieczność stosowania przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, niezbędne jest by likwidacja każdego z tych stanowisk została przeprowadzona równocześnie bądź w zbliżonym okresie czasu. Jednocześnie problemem prawnym, którego rozwiązanie będzie mieć znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia spraw w podobnych stanach faktycznych, jest określenie odstępu czasu pomiędzy pierwszym a ostatnim wypowiedzeniem (rozwiązaniem za porozumieniem stron) umowy o pracę, aby można było mówić o równoczesnej likwidacji wszystkich stanowisk, co uzasadniałoby brak obowiązku wskazywania kryteriów doboru do zwolnienia pracowników, z którymi zostały rozwiązane stosunki pracy. Istotnym zagadnieniem prawnym nierozstrzygniętym w orzecznictwie oraz doktrynie w zakresie prawa pracy, które zarysowało się w toku postępowania przed Sądem Rejonowym i Sądem Okręgowym jest ustalenie, czy likwidacja wszystkich tożsamyh stanowisk pracy w zakładzie pracy powinna nastąpić w konkretnym, nieodległym odstępie czasu, a jeśli tak, to jaki maksymalny odstęp czasu pracodawcy powinni uznawać za nieodległy, by złożone przez nich wypowiedzenie jawiło się jako uzasadnione i odpowiadało przepisom prawa pracy, bez konieczności wskazywania kryteriów doboru do zwolnienia pracowników?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o: 1) nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania; ewentualnie: 2) oddalenie skargi kasacyjnej; 3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z 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 związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z

dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 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 (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Ograniczenie się przez skarżącego do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie prawne nie zostało przedstawione bez odniesienia się do ogólnych problemów interpretacyjnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451).

Uwzględniając przedstawione wyżej założenia interpretacyjne należy stwierdzić, że strona skarżąca nie przedstawia istotnego zagadnienia prawnego sprawy w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) sprowadza się do ogólnikowych (retorycznych) pytań bez powiązania sygnalizowanych kwestii z odpowiednią juretryczną argumentacją, którą strona skarżąca wykazałaby, że w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne w rozumieniu powołanego już wyżej przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Uzasadnienie wniosku opiera się na eksponowaniu niektórych elementów stanu faktycznego sprawy, z pominięciem całościowej oceny materiału sprawy dokonanej przez Sąd drugiej instancji i przedstawionej szeroko w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W sprawie ustalono między innymi, że u pozwanej nie funkcjonował żaden

dokument, który określałby kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pozwana nie wykazała uzasadnionych powodów wyboru powoda do rozwiązania umowy o pracę w inny sposób. Po wręczeniu powodowi oświadczenia P. I. poprosił prezesa o wyjaśnienie, dlaczego tylko on został wytypowany do rozwiązania umowy o pracę, jednak ani prezes Spółki, ani dyrektorzy A. K. i A. K. nie udzielili mu żadnych wyjaśnień na tę okoliczność i nie podali kryteriów doboru go do zwolnienia. Analiza przedłożonego przez pozwaną wykazu pracowników Spółki z podziałem na wykształcenie, zakres obowiązków, datę zatrudnienia i miejsce świadczenia pracy, nie wykazała, aby powód legitymował się mniejszym doświadczeniem czy niższym wykształceniem. Wprawdzie byli pracownicy legitymujący się dłuższym stażem pracy czy stanowiskiem kierowniczym (P. Ł. - dłuższy staż pracy, A. P. - kierownik, krótszy staż pracy od powoda, M. S. - kierownik, dłuższy staż pracy), ale byli również pracownicy o krótszym stażu pracy z niższym wykształceniem jak P. P. czy też Ł. W. legitymujący się podobnym stażem pracy. Powyższa analiza jednoznacznie wskazuje, że wybór powoda do zwolnienia był całkowicie niezrozumiały.

Przedstawione ustalenia stanowiły punkt odniesienia do oceny prawnej zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i zastosowania przepisów prawa materialnego wskazanych w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji. Sąd drugiej instancji stwierdził, że w przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia likwidacji jednego z kilku analogicznych stanowisk pracy (ograniczenia zatrudnienia w zakresie określonych stanowisk) obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia zawiera w sobie obowiązek wskazania przyczyny wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia z pracy. Taki pogląd wielokrotnie wyrażał Sąd Najwyższy, między innymi w wyroku z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 4/21 (LEX nr 3112917), w którym wprost wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych,

uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Wskazanie kryterium doboru pracownika do zwolnienia, analogicznie jak sama przyczyna wypowiedzenia, najpóźniej może zostać przez pracodawcę wskazana w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy i nie jest możliwe informowanie pracownika o tych kryteriach dopiero na etapie postępowania sądowego, podobnie jak nie jest na tym etapie możliwa jakakolwiek zmiana czy uzupełnienie tych kryteriów. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Sąd drugiej instancji uwzględnił w swojej ocenie to, że 24 maja 2022 r. wypowiedzenie otrzymali A. P. i P. Ł., 26 maja 2022 r. wypowiedzenie otrzymał M. S., 30 maja 2022 r. wypowiedzenie otrzymał Ł. W., a dodatkowo 12 maja 2022 r. w drodze porozumienia stron rozwiązał się stosunek pracy P. P. Gdyby zatem i powód wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał w trzeciej dekadzie maja 2022 r., razem z pozostałymi pracownikami działu technicznego, to wówczas nie musiałyby w nim być wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia, ponieważ oczywiste byłoby, że zwalniani są wszyscy pracownicy tego działu. Jednakże – zdaniem Sądu drugiej instancji – prawidłowość wypowiedzenia stosunku pracy ocenia się na chwilę jego dokonania, ponieważ to w tym momencie pracownik musi mieć możliwość dokonania oceny czy się z nim zgadza czy nie oraz podjąć decyzję w przedmiocie ewentualnego odwołania się od oświadczenia pracodawcy do sądu. Co oczywiste powyższe obejmuje także kwestię doboru konkretnego pracownika do zwolnienia. W niniejszej sprawie P. I. faktycznie został przez pracodawcę tej możliwości pozbawiony i nie wiedział, dlaczego spośród kilku osób wykonujących faktycznie taką samą pracę, wyłącznie on na ten moment otrzymał wypowiedzenie

umowy o pracę (w dniu 26 kwietnia 2022 r.). Co istotne, z samego faktu poinformowania powoda przez A. P., że w związku z zaistniałą sytuacją konieczne będzie zwolnienie wszystkich pracowników, w żaden sposób nie wynikało, kiedy te zwolnienia się odbędą.

Strona skarżąca nie przedstawiła przekonującej argumentacji polemicznej – uwzględniającej stanowisko Sądu drugiej instancji przedstawione w zakresie sygnalizowanej kwestii – argumentacji, którą wykazałaby, że rzeczywiście występuje przyczyna przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określona w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. (pkt 1.). Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2. niniejszego postanowienia ma podstawę w art. 98 § 1, § 1¹ i § 3 k.p.c.

[a.ł]