

Sygn. akt II PK 123/17

POSTANOWIENIE

Dnia 14 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. D.
przeciwko N. SA z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 8 września 2016 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 8 września 2016 r., po rozpoznaniu apelacji powódki K. D. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 2 lutego 2016 r. oddalającego powództwo przeciwko pozwanej N. SA z siedzibą w W. o odszkodowanie, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.821 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 1), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego w obu instancjach (pkt 3).

Sąd Okręgowy dokonał odmiennych ustaleń faktycznych niż Sąd pierwszej instancji uznając, że likwidacja stanowiska dyrektora finansowego, zajmowanego przez powódkę, podana jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia było odbywanie przez powódkę aplikacji radcowskiej i związane z tym jej nieobecności w pracy.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w punkcie 2 w zakresie zasądzającym na rzecz powódki kwotę 12,821 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz w pkt 3 dotyczącym kosztów postępowania. Wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty przez oddalenie apelacji powódki w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego a także o orzeczenie zwrotu przez powódkę spełnionego przez skarżącą świadczenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., tj. naruszeniu prawa materialnego i przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ pozwana zarzuciła naruszenie:

1) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że sąd pracy ma prawo do oceny ekonomicznej zasadności i celowości dokonanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych polegających na likwidacji stanowiska pracy, jak też, że sąd pracy jest uprawniony do oceny zastosowania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z powodu likwidacji stanowiska pracy, w sytuacji gdy w zakładzie pracy istnieje wyłącznie jedno stanowisko pracy danego rodzaju, podczas gdy według prawidłowej interpretacji tych przepisów sąd pracy nie ma kompetencji do oceny ekonomicznej zasadności i celowości dokonanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych polegających na likwidacji stanowiska pracy, jak również, że w takiej sytuacji nie możliwe jest wskazanie takich kryteriów, a sąd nie jest uprawniony do dokonywania ich oceny,

2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wyraźnego wyodrębnienia w uzasadnieniu wyroku ustalonej podstawy faktycznej

rozstrzygnięcia, co uniemożliwia dokonanie oceny toku wywołu, który doprowadził Sąd Okręgowy do wydania wyroku zasadzającego na rzecz powódki odszkodowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi wobec jednolitej i konsekwentnej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, zgodnie z którą likwidacja stanowiska pracy jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, gdy zwalniani są wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach danego rodzaju oraz przyznającej, że pracodawca ma prawo podejmować działania zmierzające do racjonalizacji zatrudnienia np. przez zmniejszenie liczby pracowników i dokonanie innego rozdziału zadań na likwidowanym stanowisku pracy. Utrwalone jest też stanowisko judykatury, że sądy pracy nie są uprawnione do badania celowości i zasadności dokonania likwidacji stanowiska lub stanowisk pracy, stanowiących przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż ocena występowania potrzeby dokonania określonych zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii pracodawcy. Zastosowanie przepisów wskazanych w *petitum* skargi, według prawidłowej wykładni, zgodnej z jednolitą linią orzeczniczą byłoby odmienne, zatem dokonanie przez Sąd Okręgowy błędnej wykładni miało oczywisty wpływ na treść zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i o zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. 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.

W rozpoznawanej sprawie wnioski o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej zostały oparte na przesłance oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

W świetle utrwalonego orzecznictwa przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w rozumieniu art. 398⁹ pkt 4 k.p.c. nie jest oczywiście naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., III PK 73/11, LEX nr 1215153). Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107, z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109, z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494, z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437, z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). O ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 73/08, LEX nr 785527).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że w sprawie, w której została wniesiona skarga kasacyjna nie doszło do kwalifikowanego naruszenia „przepisów wskazanych w petitum skargi” (z treści wniosku wynika, że chodzi o art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.), które spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Nie może zniknąć z pola widzenia, że istotę sporu w sprawie stanowiła kwestia pozorności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji, mimo zgłaszanych przez powódkę zarzutów, uchylił się od zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przyjmując, że skoro doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy dyrektora finansowego (potwierdzonej uchwałą zarządu pozwanej Spółki z dnia 10 lutego

2015 r.), to wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, a przyczyna podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji nie podlega badaniu i ocenie sądu pracy. Takie też stanowisko zdaje się prezentować skarżąca. Pogląd ten jest jednak nietrafny. Motywacja pracodawcy dokonującego likwidacji stanowiska pracy (uzasadnienie takiej decyzji pracodawcy) ma bowiem znaczenie, gdy pracownik zarzuca pozorność przyczyny wypowiedzenia, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie. Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14 (LEX nr 1678951), „art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy”.

Jak prawidłowo zauważył Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (uwzględniając „liberalne podejście” judykatury do możliwości rozwiązania stosunku pracy z przyczyn podanych przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 k.p.), w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, stanowiący też podstawę wywodów wniesionej skargi kasacyjnej, zgodnie z którym kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, 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 w zakładzie pracy 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 dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11,

poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Jednocześnie jednak to, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza jeszcze, iż nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że sąd pracy może ustalić i oceniać czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna (por. np. teza IX i XIV wytycznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, PiP 1985, z. 5, str. 122 z gl. A Wypycha; wyrok z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, z. 8, poz. 121, OSPiKA 1983, z. 9, poz. 185, uchwałę z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985, Nr 8-9, str. 86, wyrok z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). W wypadku ustalenia pozorności likwidacji stanowiska pracy organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych są uprawnione do uwzględnienia roszczenia pracownika, fikcyjność bowiem likwidacji stanowiska pracy nie może być uznana za obiektywną i samodzielną przesłankę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8, poz. 121). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264; z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866; postanowienie z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043).

Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844). Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Wobec powyższego w sprawie objętej skargą kasacyjną obowiązkiem sądu pracy było ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy powódki, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w nawiązaniu do zgłaszanych przez powódkę zarzutów. Sąd Okręgowy wydając zaskarżone orzeczenie z obowiązku tego się wywiązał. Powołane przepisy, których oczywiste naruszenie zarzuca skarżąca (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.), nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, działając zgodnie z przedstawioną wyżej linią orzecniczą ustalił, że podana w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (likwidacja stanowiska pracy z uwagi na trudną sytuację na rynku nieruchomości) jest pozorna. Natomiast rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką „było odbywanie aplikacji radcowskiej i związane z tym faktem nieobecności w firmie”, jednak skarżący pracodawca „nie podał takiej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ powódka wywiązywała się bardzo dobrze ze swoich obowiązków pomimo

nieobecności spowodowanych praktykami”. Natomiast ocena, czy likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista, czy pozorna, jest elementem ustalenia stanu faktycznego sprawy i nie może być w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowana przez zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

W konsekwencji powyższego skarżąca nie wykazała, aby zaskarżone orzeczenie było dotknięte tego rodzaju kwalifikowaną wadą prawną, która mogłaby być uznana za elementarną lub oczywistą, a która by uzasadniała twierdzenie skarżącej o oczywistej zasadności wniesionej skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia wskazanych przepisów.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c.).

r.g.