

Sygn. akt II PK 140/13

POSTANOWIENIE

Dnia 24 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa M. A.-K.
przeciwko Szkołom [...] w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 30 stycznia 2013 r., sygn. akt VII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. z 30 stycznia 2013 r. Zarzucono naruszenie: 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela „przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zasadnym i słusznym kryterium doboru pracowników do zwolnienia jest ogólny staż pracy, a nie staż pracy u pracodawcy, który wypowiada umowę o pracę, co doprowadziło do błędnego uznania wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione”, 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. „polegające na braku wskazania przez Sąd II instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy prawnej wraz z przytoczeniem przepisów prawa”.

Wniosek o przyjęcie niniejszej skargi do rozpoznania uzasadniono tym, że „w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu, czy słusznym i zasadnym kryterium doboru pracowników do zwolnienia jest ogólny staż pracy pracownika (u wszystkich pracodawców), czy też takim kryterium powinien być staż pracy u pracodawcy, który wypowiada stosunek pracy. Przedstawiony wyżej problem prawny dotyczy więc oceny przez Sądy Pracy kryteriów doboru pracowników do zwolnienia pod kątem słuszności i zasadności, co z kolei ma kluczowe znaczenie dla oceny - na podstawie art. 45 § 1 k.p. - zasadności wypowiedzeń umów o pracę dokonywanych z przyczyn niedotyczących pracowników. Przedstawione zagadnienie prawne odnosi się do sytuacji, gdy pracownicy zatrudnieni w danej grupie zawodowej, którzy podlegają ocenie przed typowaniem do zwolnienia z przyczyn ich niedotyczących, posiadają analogiczne kwalifikacje zawodowe i umiejętności, ich jakość świadczenia pracy jest oceniana podobnie oraz są w podobnym wieku i sytuacji rodzinnej, a jedynym czynnikiem różnicującym jest staż pracy, przy czym jeden z pracowników posiada dłuższy ogólny staż pracy, a inny pracownik legitymuje się dłuższym stażem pracy u pracodawcy, który zamierza wypowiedzieć umowę o pracę [...]”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328). Ma to ma umożliwić wybór jedynie takich spraw, które powinny zostać rozpoznane przez organ najwyższego szczebla sądownictwa ze względu na interes publiczny (postanowienie SN z 29 stycznia 2011 r., I UK 295/10, niepubl.). Podstawowym celem postępowania kasacyjnego jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój prawa i jurysprudencji (postanowienie SN z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Nie można uznać, iż zagadnienie prawne budzi poważne wątpliwości, jeśli skarżący nie uzasadni tego, np. przez wykazanie, że dotychczasowe orzecznictwo i

doktryna prawa nie dają w tym zakresie wystarczającego rozwiązania (postanowienia SN z 27 maja 2010 r., II PK 66/10, niepubl., podobnie SN w postanowieniu z 25 sierpnia 2004 r., I PZP 4/04, Wspólnota 2004/19/54).

Wbrew twierdzeniu skarżącej, Sąd Najwyższy zajmował się kryterium stażu pracy i jego znaczeniem dla stosunku pracy. Nie było przeszkód, aby poglądy te odnieść także wprost do kwestii dopuszczalnych kryteriów doboru do zwolnienia.

Wystarczy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNP 2001 nr 8, poz. 273, w którym stwierdzono, że wytypowanie do zwolnienia pracownika o dłuższym stażu, lecz niższych kwalifikacjach formalnych nie może być w zasadzie oceniane jako nadużycie prawa do wypowiedzenia stosunku pracy. W orzeczeniu tym podkreślono, że „wymagania kwalifikacyjne do rodzaju pracy określa jednak w zasadzie zainteresowany pracodawca, który decyduje też czy i w jakim ewentualnie stopniu lub zakresie w wymaganiach tych brać pod uwagę staż pracy (art. 102 k.p.)”. Warto także zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1999 r., I PKN 359/99, OSNP 2001 nr 7, poz. 218, w którym uznano, że sformułowania zakładowego układu zbiorowego pracy, że pracownicy posiadający nieprzerwany staż pracy w tym zakładzie pracy oraz pracownicy, którzy przeszli do niego z innego zakładu w ramach przekształcenia nabywają uprawnienia do odprawy emerytalnej (rentowej) w wyższej wysokości zależnie od tego stażu, nie są wystarczające do przyjęcia, że pracownikom, którzy przeszli z innego zakładu należy zaliczyć wszystkie okresy zatrudnienia. Na uwagę zasługuje też wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2012 r., III KRS 30/12, niepubl. stwierdzający, że staż pracy może stanowić kryterium różnicowania przy awansie, jednak nie zawsze długi staż pracy świadczy o lepszym przygotowaniu zawodowym.

Najistotniejszą kwestią przy doborze pracowników do zwolnienia jest obiektywizm w formułowaniu jasno określonych kryteriów doboru do zwolnienia, które muszą z istoty rzeczy być ustalane przez pracodawcę. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór

jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (wyrok Sąd Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

Z akt sprawy wynika, że odpowiedź na skargę, po zwróceniu przez Sąd Okręgowy (art. 132 § 1 k.p.c.) została złożona po terminie.

aw