

POSTANOWIENIE

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa I. S.
przeciwko I. S.A. w I.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 marca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 27 listopada 2014 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka I. S. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 27 listopada 2014 r.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, że pozwany pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a ponadto przez przyjęcie, że w momencie wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka miała pełną wiedzę o zarzutach czynionych jej przez pracodawcę oraz o przyjętych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia; art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że

przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w związku z likwidacją stanowiska pracy, nie musi zawierać kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę poprzedzone zostało zaproponowaniem pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, a jednocześnie dotyczyło pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując, że „w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne”, którym jest „kwestia oceny, czy pracodawca ma obowiązek wskazać w treści wypowiedzenia kryteria, jakimi kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia” a także, że „skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a zaskarżone orzeczenie w stopniu rażąco narusza prawo”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie trzeba przypomnieć, że ograniczenia dopuszczalności wnoszenia skargi kasacyjnej wynikają z konstytucyjnej roli Sądu Najwyższego w systemie organów wymiaru sprawiedliwości. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.), rolą tego Sądu w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości pozostaje zapewnienie w ramach nadzoru zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i wojskowych przez rozpoznawanie kasacji oraz innych środków odwoławczych, podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne i rozstrzyganie innych spraw określonych w ustawach. Skarga kasacyjna nie jest więc (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, gdy się weźmie nadto pod uwagę, że Konstytucja w art. 177 ust. 1 gwarantuje jedynie dwuinstancyjne postępowanie. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

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 kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Odnosząc się do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Zatem Istotnym zagadnieniem prawnym jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPiUS - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 189 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Przedstawiony przez skarżącą problem był już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Wskazano w nich, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem,

a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, 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 wypowiedzenia umowy o pracę. Taki pogląd przyjęto w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065). Konkludując, w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwaliło się stanowisko, zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.).

Z przedstawionego orzecznictwa wynika, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Zatem we wskazanym przypadku pracodawca ma

obowiązek wskazać w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryteria, jakimi kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia.

Odnosząc się natomiast do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. należy zauważyć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ 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, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że w trzyosobowym dziale organizacji, audytu i systemów zarządzania, w którym powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw organizacji i systemów zarządzania, zlikwidowano wszystkie stanowiska (w tym jedno kierownicze, jedno specjalisty do spraw audytu i systemów zarządzania i jedno specjalisty do spraw organizacji i systemów zarządzania). Ustalenie to *prima facie* nie potwierdza oczywistego naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., bowiem nie wynika z niego, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką dotyczyło pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy. Treść zaś uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej (także uzasadnienia podstaw kasacyjnych) nie wyjaśnia, dlaczego powódka uważa, że utworzenie stanowiska pełnomocnika do spraw systemów zarządzania w miejsce zlikwidowanego działu, obsadzonego przez A. K. (uprzednio kierownika tego działu), jest tożsame z tym, że „w zatrudniającym powódkę Dziale zdecydowano o pozostawieniu tylko jednego stanowiska pracy i powierzono je A. K.”.

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jej

skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c., należało postanowić jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

r.g.