

POSTANOWIENIE

Dnia 6 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M.O.
przeciwko Bankowi [...] w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 23 sierpnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...], XXI Pz [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 23 sierpnia 2016 r. sprostowano oczywistą niedokładność w komparycji wyroku Sądu Rejonowego [...] w W. z dnia 27 listopada 2015 r. oraz zmieniono ten wyrok w pkt III w ten sposób, że zasądzono od pozwanego Banku [...] w W. na rzecz powoda M.O. kwotę 5.100 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci opłaty od pozwu, a ponadto oddalono apelację Banku [...] w W..

W sprawie ustalono, że M.O. był zatrudniony w Banku [...] w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 marca 2010 r., ostatecznie na czas nieokreślony na stanowisku eksperta. W Zespole Sprzedaży i Wsparcia, poza powodem, zatrudniony był również A.Ś., który zajmował równorzędne stanowisko do stanowiska powoda, a także A.W., która była zatrudniona na stanowisku specjalisty.

Pismem z dnia 7 marca 2014 r. Bank [...], działając na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, rozwiązał z M.O. umowę o pracę zawartą w dniu 1 czerwca 2010 r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2014 r. Jako przyczynę podano likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska w ramach zmian organizacyjnych w Departamencie Wspierania Eksportu, polegających na zmniejszeniu stanu zatrudnienia w Zespole Sprzedaży i Wsparcia. Powód został wytypowany do zwolnienia w oparciu o następujące kryteria: ocena kompetencji, staż pracy ogółem i w Banku [...].

Sądy *a meriti* ustaliły nierzeczywistość wskazanych powodowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jak również brak obiektywizmu w zakresie oceny kryterium do zwolnienia.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w W. w części, tj. w pkt 2, 3, 4, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192) oraz przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c.; art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie i zmianę pkt 2, 3, 4 wyroku Sądu Okręgowego w W. oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części wyżej wskazanej i o przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego i istnieniem potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, a mianowicie czy przyczyną rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może być likwidacja stanowiska pracy, jednego z dwóch równorzędnych, w komórce organizacyjnej zatrudniającej trzech pracowników, dwóch na stanowiskach

równorzędnych i jednego na stanowisku niższym, czy w tej sytuacji prawidłowo postąpił pracodawca porównując jedynie staż pracy i doświadczenie zawodowe - jako kryterium do zwolnienia - dwóch pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych, jeżeli z programu rządowego wynikała konieczność zmniejszenia zatrudnienia w danej komórce organizacyjnej. Istotnym zagadnieniem prawnym jest także odpowiedź na pytanie, czy istnieje potrzeba dokonania wyboru pracownika do zwolnienia spośród wszystkich pracowników dużej komórki organizacyjnej Banku, jaką jest departament, w którym to departamencie są zatrudnieni pracownicy wykonujący proste czynności wstępne (pozyskanie klienta), a do takich należał powód, a także pracownicy wykonujący taką obsługę wcześniej pozyskanych klientów, która wymaga wiadomości specjalistycznych i doświadczenia w zakresie produktów bankowych.

Potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości dotyczy zaś art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

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, jeśli zachodzi nieważność postępowania lub jeśli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, przy czym obie przesłanki dotyczą wykładni tych samych przepisów - tj. wykładni przepisów prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z 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 2016 r., poz. 1474, zwana dalej ustawą o zwolnieniach grupowych).

Przechodząc do oceny okoliczności mających uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że istotne

zagadnienie prawne powinno występować w rozpoznawanej sprawie; nie można rozpatrywać kwestii prawnej oderwanej od wyjaśnionego w sprawie stanu faktycznego - por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2014 r., II UK 134/14, LEX nr 2008662. Podkreśla się przy tym, że istotne zagadnienie prawne, jako przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie może sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909). Ponadto, twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934).

Uwzględniając z jednej strony zarzuty i argumentację skarżącego, z drugiej - ustalony w sprawie stan faktyczny, zagadnienia sformułowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie występują w tym sporze.

Sądy *a meriti* o wadliwości wypowiedzenia złożonego M.O. rozstrzygnęły w dwóch płaszczyznach. W pierwszej z nich uznały, że pracodawca nie dokonał doboru pracownika do zwolnienia w sposób prawidłowy, w drugiej zaś stwierdzono, że likwidacja stanowiska pracy nie zaistniała, tym samym stanowiła przyczynę nierzeczywistą.

Ze zwolnieniami indywidualnymi mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikami stosunki pracy z przyczyn ich nie dotyczących pod warunkiem, że stanowią one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienie w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmuje mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Niewątpliwie konstrukcja zwolnień indywidualnych oparta jest na koniunkcji wskazanych wyżej przesłanek. Każda z nich ma istotne znaczenie dla ustalenia, że dokonane zwolnienie należy do indywidualnych, jednak szczególną rolę ustawodawca przypisuje przyczynom

ustania. Ustalenie zaś zakresu znaczeniowego użytego przez ustawodawcę sformułowania „powód uzasadniający”, z racji jego niedookreśloności, może stanowić pewien problem. Przyczyna wypowiedzenia w trybie zwolnień indywidualnych (wyłączna) musi być rzeczywista, obiektywnie istniejąca, potwierdzona stosownymi dowodami, nie może być pozorna. Ustawodawca wskazuje, że powód ustania stosunku pracy ma być zasadny. A zatem nic nie stoi na przeszkodzie, by w ocenie przyczyny posługiwać się wskazówkami towarzyszącymi ustalaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 k.p. Istotna jest również kwestia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W ogólności można przyjąć, że dobór pracownika do zwolnienia nie powinien odbywać się przy udziale kryteriów związanych z sytuacją osobistą, rodzinną i majątkową pracownika.

Odnosząc się do pytania, które skarżący nazwał istotnym zagadnieniem prawnym, należy zauważyć, że zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn (w tym również konieczności zmniejszenia zatrudnienia wynikającej z mającego zastosowanie u pracodawcy programu - Rządowego Programu Wspierania Eksportu). Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263). 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 (co w spornej sprawie nie zachodzi), ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne 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. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków 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), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcję 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 o zwolnieniach grupowych. 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 bowiem 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.

W obrębie wskazanych wyżej przepisów zamyka się również według skarżącego potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. Dla porządku należy przypomnieć, że istnienie potrzeby dokonania wykładni przepisów prawnych wymaga wykazania przez skarżącego, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie oraz przedstawienia na czym polegają związane z nimi wątpliwości lub też opisanie rozbieżności występujących na tym tle w orzecznictwie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2015 r., I CSK 691/14, LEX nr 1678062).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, 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, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady

postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonane w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakresują przepisy art. 94 pkt 9 k.p. oraz art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653).

Podsumowując w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonane w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169).

Zdaniem Sądu Najwyższego, lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sądy *meriti* w pełni respektowały przedstawioną wyżej wykładnię, a nawet uczyniły z niej podstawę do dokonania oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Wymaga zaś podkreślenia, że w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia

Konkludując, wobec niewykazania istnienia powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.