

Sygn. akt II PK 291/14

POSTANOWIENIE

Dnia 20 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. U.

przeciwko Ministerstwu w W.

o przywrócenie do pracy, ustalenie stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 maja 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 20 marca 2014 r., sygn. akt XXI Pa 600/13,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 120 zł
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 20 marca 2014 r. oddalił apelację skarżącej powódki A.U. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia z 7 marca 2013 r., którym oddalono jej odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka była zatrudniona w Ambasadzie RP w W. jako kasjerka w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu a ponadto zajmowała się obsługą działu obywatelskiego. W wypowiedzeniu umowy o pracę 17 października 2011 r. jako przyczynę wskazano restrukturyzację etatową, racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi w MSZ, w wyniku której zajmowane przez powódkę stanowisko ulega likwidacji. Ustalono, że na miejsce powódki nikt nie

został zatrudniony. Jej stanowisko nie istnieje. Zadania realizowane przez powódkę zostały podzielone pomiędzy pracowników zajmujących inne stanowiska. Powódka jako jedyna była zatrudniona na stanowisku kasjera, nikt na to stanowisko po rozwiązaniu umowy o pracę nie został zatrudniony. W strukturze pracowniczej stanowisko powódki zostało zlikwidowane i pracodawca nie porównywał w procesie decyzyjnym pracowników, gdyż stanowisko powódki występowało jako jedyne w strukturze. Likwidacja stanowiska była prawdziwa, rzeczywista, konkretna i stanowiła dostateczne uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy podzielił te ustalenia oraz oceny. Dodał, że do uznania rzeczywistego charakteru restrukturyzacji pracodawcy nie jest konieczne wykazanie się szczególnym planem, czy programem zamierzonych zmian, w szczególności kiedy struktura pracownicza nie jest rozbudowana, a reorganizacja pociąga za sobą likwidację nieznaczej liczby stanowisk pracy. Prace nad restrukturyzacją zatrudnienia trwały już od lat 2008–2009. Pozwany zatrudnił nowego pracownika w 2012 r., jednak nie na miejsce powódki. Pozwany pracodawca nie miał obowiązku przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego do zwolnienia – nie musiał porównywać sytuacji poszczególnych pracowników. W razie zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników istnieje obowiązek określenia kryterium doboru pracownika do zwolnienia, ale jeżeli pracodawca zwalnia część pracowników na tym samym stanowisku. Z wyroków Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 i z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10 wynika, że zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w wyniku której następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowisku innego rodzaju. Powódka jako jedyna zajmowała stanowisko kasjerki, dlatego też nie było konieczne porównywanie jej z innymi pracownikami. Likwidacja stanowiska pracy powódki miała charakter zindywidualizowany w strukturze organizacyjnej jednostki, przez co nie było konieczne sprecyzowanie kryterium doboru do zwolnienia i przeprowadzenie właściwego postępowania w celu wytypowania pracowników do zwolnienia.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne, potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p, a ponadto, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Istotne zagadnienie prawne ujęto w następujących kwestiach:

„1. czy wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę restrukturyzacja etatowa i racjonalizacja zatrudnienia w MSZ zmierzająca do poprawy organizacji pracy może być przeprowadzana bez jakichkolwiek założeń restrukturyzacji, jej planu, kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, oceny tych pracowników pod kątem przydatności dla pracodawcy nawet, jeśli te kryteria nie zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Innymi słowy, czy można skutecznie powołać się w wypowiedzeniu umowy o pracę na ogólną przyczynę w postaci racjonalizacji zatrudnienia, aby zwolnić dowolnie wskazanego pracownika bez zastosowania jakichkolwiek zobiektywizowanych kryteriów jego doboru.

Sąd Najwyższy uchwalił 27 czerwca 1985 r. wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej dotyczące stosowania art. 45 k.p. (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Głównymi kryteriami, jakie - zdaniem Sądu Najwyższego - należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, powinny być przymioty pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy. Żadne z powyższych kryteriów nie zostało spełnione (oraz udowodnione) w niniejszej sprawie. Również pozorna reorganizacja nie jest wystarczającym powodem wypowiedzenia (wyrok SN z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 286).

2. czy w przypadku wskazania racjonalizacji zatrudnienia i wynikającej stąd likwidacji stanowiska pracy jako podstawy rozwiązania umowy o pracę możliwe jest zatrudnianie zarówno przed datą wypowiedziana, jak i pół roku po tym fakcie, nowych pracowników do wydziału, w którym pracował zwalniany pracownik. Należy w tym miejscu zaznaczyć, co stanowi fakt ustalony przez Sąd II instancji i nie zaprzeczony przez pozwanego, że nowe osoby zatrudnione przez pozwanego w

Wydziale Konsularnym Ambasady RP w W. były skoligacone z pracownikami tej placówki (w przeciwieństwie do powódki).

Sąd Najwyższy w wyroku z 8 kwietnia 1998 r. (I PKN 32/98, OSNAPiUS 1999, nr 7, poz. 245) uznał, że powiększenie stanu zatrudnienia (przyjęcie innej osoby na miejsce powoda) w zespole, w którym zatrudniony był zwolniony pracownik, może świadczyć o pozorności likwidacji stanowiska pracy. Jeżeli więc pracodawca dysponował stanowiskami pracy odpowiednimi do kwalifikacji zwolnionego pracownika i nie miał zastrzeżeń co do jego pracy, wypowiedzenie mu umowy o pracę było nieuzasadnione.

3. czy możliwe jest dokonanie wypowiedzenia bez wskazania kryteriów doboru pracownika w przypadku, gdy pracownik ten co prawda jako jedyny wykonywał funkcję kasjera, jednak mógłby wykonywać pracę również innego pracownika w przypadku jego zwolnienia. Należy zaznaczyć, że pracownicy Wydziału Konsularnego wykonywali głównie prace kancelaryjne, które nie wiązały się z określoną specjalizacją i mogły być wykonywane „wymiennie” przez poszczególnych pracowników.

4. czy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca jest zobowiązany wskazać kryteria wyboru pracowników, jakimi kierował się podejmując indywidualną decyzję personalną o zwolnieniu pracownika w przypadku, gdy jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano restrukturyzację etatową tak dużej jednostki, jak Ministerstwo Spraw Zagranicznych, a nie jednostki relatywnie niewielkiej, jak np. Ambasada RP w W. i w przypadku, gdy pracownik ten co prawda jako jedyny wykonywał funkcję kasjera, jednak mógłby wykonywać pracę również innego pracownika w przypadku jego zwolnienia. Należy zaznaczyć, że pracownicy Wydziału Konsularnego wykonywali głównie prace kancelaryjne, które nie wiązały się z określoną specjalizacją i mogły być wykonywane „wymiennie” przez poszczególnych pracowników.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego został zaprezentowany pogląd, iż likwidacja stanowiska pojedynczego w strukturze co do zasady nie wymaga określenia kryterium doboru do zwolnienia (tak: Wyrok SN z dnia 19 listopada 2012 r., I PK 115/2012). W niniejszej sprawie powódka co prawda jako jedyna wykonywała czynności kasjera w Wydziale Konsularnym, lecz mogłaby wykonywać

również czynności innego pracownika w przypadku, gdyby do zwolnienia wytypowano kogoś innego. Oznacza to, że pomimo, że czynności kasjera wykonywała jedna osoba, to mogła ona wykonywać zarówno te czynności, jak i czynności wykonywane przez innych pracowników Wydziału Konsularnego (z wyjątkiem konsulów) tj.: stanowisko ds. ryczałtu ds. paszportowych (2 pracowników) oraz ryczałtu ds. prawnych (1 osoba) bądź obsługi kancelarii (1 osoba).

W tym stanie uznać należy, że Sąd II instancji w sposób oczywisty i rażący naruszył dyspozycję art. 45 § 1 kodeksu pracy poprzez jego nie zastosowanie i nie uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę”.

Powódka wskazała również na potrzebę wykładni art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Zwróciła uwagę na rozbieżność w stanowiskach poszczególnych składów Sądu Najwyższego. „Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 238/2010, zastosowane kryteria doboru pracowników, których stanowisko zostanie zlikwidowane nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, chociaż podstawy doboru pracowników niewskazane w wypowiedzeniu muszą istnieć, być obiektywne i nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego. Odmienne orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/2008, uznając, że, „przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa”, a „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.” Podobne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 123/2007) zgodnie z którym: „wskazanie na „racjonalizację

zatrudnienia dla dobra firmy” w sposób oczywisty nie wypełniało sprecyzowania konkretnej, a przeto weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę o której mowa w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.”.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Pierwsza podstawa przedsądu nie spełnia się dlatego, że sformułowane zagadnienia razem ani osobno nie mają rangi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Zasadniczy ich mankament wynika z braku powołania określonej regulacji prawnej, w której miałby się kotwiczyć istotny problem prawny. Dopiero wskazanie regulacji prawnej może otwierać rozważania dotyczące istotnego zagadnienia prawnego. Z kontekstu może wynikać, że chodzi o art. 45 § 1 k.p. Jednak wówczas znaczenie ma zasadność wypowiedzenia, która w tym przepisie ma postać przepisu niedookreślonego (klausuli generalnej). W dalszej części art. 45 § 1 k.p. chodzi o naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, które ma konkretną treść, gdyż łączy się z określonym przepisem (np. art. 30 § 4 k.p.). Na gruncie jednak klauzuli generalnej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę skarżąca zdaje się zakładać, że jest możliwa pełna egzemplifikacja poszczególnych sytuacji i jednoznaczna odpowiedź czy wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione albo nieuzasadnione. Taka egzemplifikacja nie jest możliwa. Byłaby wbrew funkcji tego przepisu. Skoro ustawodawca oparł określone rozwiązanie na klauzuli generalnej, to orzecznictwo Sądu Najwyższego nie powinno krępować sądów powszechnych w stosowaniu prawa w konkretnych przypadkach. Oczywiście orzecznictwo ma swoje znacznie, jednak wydawane jest w konkretnej sprawie a nie jako wiążąca wykładnia w innych sprawach. Rzecz w tym, że różne są sytuacje i uzasadniają albo nie stosowanie wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Odnosi się to również do wypowiedzenia z powodu zmniejszenia zatrudnienia lub z przyczyn

ekonomicznych. Nie trzeba tu przywoływać tego orzecznictwa, gdyż wykraczałoby to ponad potrzebę argumentacji, jako że to skarżąca powinna wykazać podstawę przedsądu. Orzecznictwo jest tu niemałe, co nie wynika ze skomplikowania regulacji, lecz z różnych sytuacji. W każdym razie Sąd Najwyższy nie widzi potrzeby ani podstaw do ujednolicania orzecznictwa. Nie ma w tym zakresie zasady prawnej (uchwały składu powiększonego). Niemniej nie kwestionuje się, że zasadną przyczyną wypowiedzenia są przesłanki ekonomiczne i potrzeba restrukturyzacji. Decyduje o tym pracodawca. Oczywiście przepisy nie mogą być ujmowane instrumentalne, gdyż podlega to kontroli w postępowaniu odwoławczym. Odpowiedź na sformułowane zagadnienia sprowadzałaby się więc tylko do rozwiązywania poszczególnych kazusów, a do tego nie może być redukowane istotne zagadnienie prawne. W przeciwnym razie funkcja podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną instancją. Istotne zagadnienie prawne w rozumieniu tego przepisu to problem juredycznie doniosły, opracowywany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sama skarżąca może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy.

Podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wskazania przepisu prawnego budzącego poważne wątpliwości w wykładni lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów. Wniosek nie wskazuje przepisu, który ma być przedmiotem zainteresowania tej podstawy przedsądu. Gdyby taki przepis został wskazany to dalej konieczne byłoby przedstawienie na czym polegają kwalifikowane (poważne) wątpliwości w jego wykładni. Wniosek odwołuje się natomiast do rozbieżności w orzecznictwie, przy czym ogranicza się do przytoczenia samych tez wyroków Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 i z 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07. Można przyjąć, że chodzi o przepis art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Argumentacja z tej pozycji na rzecz podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nie jest uzasadniona z następujących przyczyn. Po pierwsze w ocenie podstawy przedsądu wiąże stan faktyczny na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Innymi słowy podstawa przedsądu musi być aktualna w sprawie. Rzec

więc w tym, iż tylko skarżąca powódka zajmowała rodzajowo indywidulane stanowisko kasjerki, które uległo likwidacji. Nie było tu więc konieczności doboru pracowników do zwolnienia z kilku takich samych stanowisk. Tracą więc na znaczeniu powołane orzeczenia Sądu Najwyższego, nawet gdy dostrzeże się w nich pewną sprzeczność co do stosowania art. 30 § 4 k.p. i wymaganej treści wypowiedzenia (sprawy I PK 238/10 i I PK 86/08), gdyż w przypadku wypowiedzenia ocenianego w tej sprawie bezprzedmiotowe było wskazanie kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Trafnie ocenił to Sąd Okręgowy zasadnie wskazując, że potrzeba podania kryteriów doboru w wypowiedzeniu odnosi się do większej liczby pracowników na tym samym stanowisku (sprawy I PK 172/12 i I PK 93/10). Z tych przyczyn zestawione we wniosku orzeczenia (I PK 238/10 i I PK 86/08) dotyczą innej sytuacji, czyli kryteriów doboru przy zwolnieniu większej liczby pracowników. W tym samym szeregu nie można stawiać wyroku z 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07, gdyż dotyczy on samej klarowności (konkretności) przyczyny wypowiedzenia a nie kryteriów doboru do zwolnienia z większej grupy pracowników. Nawet gdyby pominąć indywidualny stan faktyczny w sprawie skarżącej, to należałoby zauważyć, że odmienność orzeczeń w sprawie I PK 238/10 i I PK 86/08 nie świadczy o rozbieżności w orzecznictwie w takim stopniu, który nakazywałby jego ujednolicenie. W przeciwnym razie niejako z urzędu Sąd Najwyższy podjąłby uchwałę w składzie powiększonym. Można więc stwierdzić, że określone stanowisko mieści się i nie wykracza poza dozwoloną wykładnię art. 30 § 4 k.p. Ponadto orzecznictwo korzystne dla pracowników zaczyna się już utrwalać, o czym świadczą sprawy powołane przez Sąd Okręgowy, oczywiście w sytuacji zwolnień obejmujących większą liczbę pracowników.

Skarżąca nie wykazała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Odwołanie się do podstaw kasacyjnych albo do pozostałych podstaw przedsądu oceny tej nie zmienia, gdyż stanowią one odrębne elementy skargi i nie zastępują szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. ani jej uzasadnienia. Skarżąca powinna więc samodzielnie (odrębnie od podstaw kasacyjnych) wskazać i wykazać takie naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Wniosek tego nie czyni. W szczególności nie podważa ustaleń stanu faktycznego. Nawet w podstawie

kasacyjnej nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Wiążą zatem ustalenia stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok. Wynika z nich, że przyczyna wypowiedzenia było rzeczywista, obejmowała jednostkowe stanowisko powódki. W takiej sytuacji wskazanie w wypowiedzeniu kryteriów doboru do zwolnienia nie było konieczne. Nie ma więc podstaw do stwierdzenia braku zasadności wypowiedzenia i naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a tym bardziej iżby skarga kasacyjna była aż oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.