

POSTANOWIENIE

Dnia 18 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 grudnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 30 maja 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 30 maja 2017 r. oddalił apelację pozwanej P. Spółki Akcyjnej w W. od wyroku Sądu Rejonowego VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 7 lipca 2016 r. przywracającego powódkę M. P. do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki 7.251,20 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki 4.139 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony poczynawszy od 2 marca 1992 r., a od 1 listopada 1992 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale [...] Centrali Centrum P.. Do zadań

powódki należało przede wszystkim wykonywanie czynności z zakresu emisji znaczków pocztowych, współpracy międzynarodowej, opracowywania tłumaczeń, przekazywania informacji pracownikom o emisji znaczków, współpracy z zagranicznymi organizacjami filatelistycznymi, opiniowania projektów znaczków oraz nawiązywania kontaktów w kwestii organizacji targów światowych. W 2011 r. miały miejsce zmiany struktury organizacyjnej pozwanego pracodawcy, który pismem z 26 kwietnia 2012 r. poinformował powódkę, iż 1 kwietnia 2012 r. jej wydział został przekształcony w Dział [...] Biura [...] i Handlu, a „etatyzacja zmniejszona o 3 etaty”, a co za tym idzie zaistniała konieczność redukcji zatrudnienia. W oparciu o wyniki oceny pracowników oraz biorąc pod uwagę zakres wykonywanych obowiązków służbowych, pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu pismem z 14 maja 2012 r. powódce umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2012 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy w W. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 22 kwietnia 2014 r. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd drugiej instancji wyrokiem z 29 stycznia 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (XXI Pa [...]). Powódka zgłosiła swoją gotowość do przystąpienia do pracy w dniu 2 lutego 2015 r., ale przez okres kilku miesięcy aż do 27 maja 2015 r. pracodawca zwalniał powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, bez wskazania jej konkretnego stanowiska pracy, żadnego miejsca do jej wykonywania ani nie zdefiniował zakresu obowiązków, na którym miałyby świadczyć pracę po prawomocnym przywróceniu do pracy. W dniu 20 marca 2015 r. firmę H. przeprowadziła test kompetencyjny, oceniający pracowników pozwanego. Firma ta była powiadomiona o przywróceniu do pracy powódki, której stanowisko pracy miało być zlikwidowane wskutek rozdzielenia zadań pomiędzy innych pracowników. Celem testu było odnalezienie w obecnej strukturze organizacyjnej pozwanego stanowisk z podobnym zakresem zadań, a także porównanie kompetencji pracowników, którzy mogą realizować zadania wykonywane wcześniej przez przywróconą do pracy. Badaniem tym objęto

8 pracowników z działów Biura Marketingu, którzy choć w części realizowali zadania z zakresu filatelistyki, podobne do obowiązków powódki, konsultując się z 4 managerami zespołów. Trzy osoby spośród badanych uzyskały wynik średni lub poniżej średniej. Wśród nich była powódka, która uzyskała 8 punktów, co stanowiło sumarycznie wynik najniższy. W konsekwencji pozwany oświadczeniem z 28 maja 2015 r. ponownie rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2015 r. Podana przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia była analogiczna, jak poprzednio, likwidacja stanowiska pracy powódki oraz rozdysponowanie części przypisanych obowiązków pośród innych pracowników. Pracodawca wskazał na brak możliwości i celowości powierzenia powódce innej pracy oraz konieczność dostosowania aktualnego poziomu zatrudnienia pracowników realizujących zadania z zakresu filatelistyki oraz międzynarodowej współpracy w obszarze filatelistyki do potrzeb pozwanej, co w rezultacie oznaczało brak zapotrzebowania na pracę świadczoną dotychczas przez powódkę, której obowiązki zostały albo zlikwidowane, albo rozdysponowane na innych pracowników w toku reorganizacji z lutego 2015 r. Pozwany wskazał, że w porównaniu do innych pracowników, poziom kompetencji powódki z zakresu komunikacji, nastawienia do klienta (wewnętrznego lub zewnętrznego), myślenia analitycznego, planowania i organizacji oraz wiedzy branżowej kształtuje się na najniższym poziomie.

W takim stanie rzeczy Sądy obu instancji uznały powództwo za uzasadnione, ponieważ nie budziło wątpliwości, że jedyną w rzeczywistości przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę miała być likwidacja stanowiska pracy powódki, a pozostałe „przyczyny” wskazane w wypowiedzeniu stanowiły jedynie skonkretyzowanie oraz wyjaśnienie stanu likwidacji stanowiska pracy, która polegała na „rozdysponowaniu” obowiązków powódki na innych pracowników pozwanej. Pozwana powołała się na zmiany organizacyjne, które miały miejsce w lutym 2015 r., ale nie wykazała, aby między 29 stycznia a 2 lutego 2015 r. przeprowadziła zmiany organizacyjne, które uniemożliwiałyby ponowne zatrudnienie powódki, skoro nawet już po przywróceniu powódki do pracy pozwana nie przeprowadziła żadnych zmian w strukturach organizacyjnych, a w szczególności nie utworzyła dla powódki stanowiska pracy, choć prawomocnym

wyrokiem Sądu została ona przywrócona do pracy u pozwanej na konkretne stanowisko pracy. Oznaczało to, że działania pozwanej po uprawomocnieniu się wyroku w sprawie XXI Pa [...] były pozorne i zmierzały jedynie do kolejnego rozwiązania z powódką umowy o pracę i to z przyczyn, które już raz zostały uznane za nieuzasadnione.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: 1/ art. 299 § 1 w związku z art. 391, art. 378 § 1, art. 473 §1 k.p.c. przez przyjęcie, że w postępowaniu z zakresu prawa pracy nie ma żadnych ograniczeń związanych z dopuszczeniem dowodu z przesłuchania strony, nawet zawartych w art. 299 k.p.c., w sytuacji, gdy art. 473 § 1 k.p.c. wyłącza przepisy ograniczające dopuszczalność dowodu z przesłuchania stron, ale nie znosi przesłanek z art. 299 k.p.c., co miało ten wpływ na wydanie kontestowanego wyroku wskutek nieprawidłowego zastosowania art. 45 § 1 k.p., 2/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 378 § 1, art. 391 i art. 227 k.p.c. przez oparcie negatywnej oceny przyczyny wypowiedzenia o część stanu faktycznego, i uznanie, że pozostałe współprzyczyny stanowiły jedynie jej doprecyzowanie, w sytuacji, „gdy likwidacja stanowiska pracy była tylko jednym z elementów wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, a istotą stanowiska pracodawcy była decyzja o utrzymaniu dotychczasowego poziomu zatrudnienia i wytypowaniu z grupy pracowników osoby najniżej ocenionej”.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, „czy w postępowaniu z zakresu prawa pracy, na mocy art. 473 §1 k.p.c., można dopuścić dowód z przesłuchania w charakterze strony na podstawie art. 299 k.p.c., w sytuacji, gdy nie zachodzą przesłanki określone w tym ostatnim przepisie (art. 299 k.p.c.) dotyczące wyczerpania środków dowodowych (lub ich braku) potrzebne do ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy?”, wskazując na oczywistą zasadność skargi ze względu na naruszenie przepisów prawa materialnego.

Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. wraz rozstrzygnięciem o kosztach procesu za postępowanie przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i rozstrzygnięcie o kosztach procesu za postępowanie przed

Sądem Najwyższym, a ponadto o orzeczenie o zwrocie świadczenia wypłaconego powódce jako wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następującego po dniu wydania wyroku przez Sąd Najwyższy do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Warunkiem skuteczności wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Takim zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez sformułowanie problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało, i powołanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wtedy Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” i to „istotnym” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307). Ponadto, istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów nie występują, jeżeli Sąd Najwyższy w określonej kwestii wyraził pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522 oraz z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Sformułowany we wniosku skargi problem nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, gdyż udzielenie odpowiedzi nie wykracza poza zwykłą

wykładnię prawa i stosowanie prawa, ponieważ już językowa redakcja i zwykła interpretacja dyspozycji art. 473 k.p.c. nie pozostawia żadnych wątpliwości, że w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu z zeznań świadków lub z przesłuchania stron. Oznacza to, że art. 473 k.p.c. stanowi regulację szczególną do dyspozycji art. 299 k.p.c., a zatem w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy istotne fakty lub okoliczności mogą być dowodzone wszelkimi środkami dowodowymi, które sąd uzna za pożądane, a ich dopuszczenie za celowe (art. 473 k.p.c.), bez przestrzegania kolejności określonej w art. 299 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2016 r., I UK 356/15, LEX nr 2174067).

Ponadto i przede wszystkim proceduralne zarzuty kasacyjne nie miały istotnego wpływu na prawidłowe wyrokowanie w przedmiotowej sprawie, ponieważ Sady *meriti* prawidłowo i przekonująco wykazały, że skarżący w niezasługujący na jakąkolwiek jurysdykcyjną tolerancję „karygodny sposób” próbował obejść poprzedni prawomocny wyrok przywracający powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, skoro w ogóle nie utworzył dla niej stanowiska pracy, na które powinna być przywrócona. W konsekwencji takie w istocie rzeczy *non existens* stanowisko pracy nie mogło być zlikwidowane wskutek zmian organizacyjnych, których po wyłącznie pozorowanym przywróceniu do pracy, bo nielegalnie ograniczonym do wypłacania powódce wynagrodzenia bez świadczenia pracy, gdy w okresie od 29 stycznia do 27 maja 2015 r. pozwany nie zlikwidował tego „nieistniejącego” stanowiska pracy w dacie ponownego wypowiedzenia powódce umowę o pracę. Taki stan rzeczy oznaczał, że pozwany nie wskazał uzasadnionych przyczyn ponownego wypowiedzenia powódce umowy o pracę, przeto jej wybór do zwolnienia pracy z nieistniejącego stanowiska pracy, które nie zostało utworzone ani „odtworzone” dla potrzeb wykonania poprzedniego wyroku przywracającego powódkę do pracy, nie tylko naruszał przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, ale w niedopuszczalny i nielegalny sposób godził w powagę rzeczy osądzonej poprzednim prawomocnym wyrokiem.

Mając na uwadze, że wniesiona skarga kasacyjna nie wymagała wyjaśniania sformułowanego proceduralnego problemu prawnego ani nie była oczywiście

uzasadniona, przeciwnie okazała się ewidentnie bezzasadna, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia jej do rozpoznania w zgodzie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.