

POSTANOWIENIE

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa E. S.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 stycznia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 22 sierpnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2017 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 17 stycznia 2017 r., którym przywrócono powódkę E. S. do pracy w pozwanym O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzone od pozwanej na rzecz powódki 3000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie wniosła o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego. Zaskarżonemu wyrokowi skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe

zastosowanie, mimo że (-) wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu były rzeczywiste, prawdziwe, aktualne, skonkretyzowane, w taki sposób, że powódka miała możliwość ich kwestionowania w procesie, którym to okolicznościom Sąd Okręgowy nie zaprzecza; (-) likwidacji w procesie restrukturyzacji (w tym obszarze działalności spółki) podlegało tylko jedno stanowisko pracy – nieporównywalne do innych – w Biurze (...), i pracodawca nie miał w stanie faktycznym sprawy obowiązku zastosowania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia; 2/ art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie oraz uznanie, że „w rozpoznawanej sprawie przywrócenie powódki do pracy nie jest ani niemożliwe, ani też niecelowe. Fakt nieistnienia stanowiska pracy powódki nie wyklucza bowiem możliwości czy celowości jej ponownego zatrudnienia w sytuacji, gdy z prawidłowych ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji wynika, że w pozwanej Spółce nadal funkcjonują analogiczne stanowiska pracy do tego, które zajmowała powódka”. Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia prawa procesowego, mającego istotny wpływ na wynik sprawy: 1/ art. 217 § 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c., przez całkowite pominięcie przez Sąd drugiej instancji załączonych do materiału dowodowego dokumentów związanych z procesem restrukturyzacji w Spółce, co uniemożliwiło dokonanie przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych w aspekcie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę i w efekcie doprowadziło do nierozstrzygnięcia istoty sporu, jak również niezastosowania art. 45 § 2 k.p.; 2/ art. 233 § 1 k.p.c., (-) przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że pozwana miała obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyjętych kryteriów doboru osoby powódki do zwolnienia, chociaż było to jedyne likwidowane stanowisko specjalisty w Biurze (...), (-) przez nieuwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, a mianowicie dowodów z dokumentów związanych z procedurą restrukturyzacyjną i zeznań świadków strony pozwanej w tym zakresie.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni art. 30 § 4 i art. 45 § 1 i § 2 k.p. wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a także z uwagi na fakt że

skarga jest oczywiście uzasadniona. W ocenie skarżącej, niezbędna jest wykładnia ustalenia konieczności wskazania przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia (kryteria doboru) w aspekcie obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p., w sytuacji, gdy rozwiązania umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby (kilkudziesięciu a nawet kilkuset) pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistów, ale którzy wykonują diametralnie różne czynności na tych stanowiskach pracy, w związku z bardzo szerokim przedmiotem działalności pracodawcy – przedsiębiorcy o charakterze produkcyjnym. Zdaniem pozwanej, niezbędne jest ustalenie: (-) czy w przypadku likwidacji stanowiska, np. specjalisty w części administracyjnej działalności pracodawcy, należy stosować kryteria doboru danej osoby do zwolnienia spośród kilkudziesięciu czy nawet kilkuset specjalistów pracujących w innych biurach spółki, często w innych miastach, na których konieczne jest wykształcenie zawodowe inne niż to, które posiada pracownik zwalniany?; (-) jeżeli zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy na stanowiskach zwanych „stanowiskiem specjalista” zatrudniane są osoby w różnych biurach, różnych segmentach działalności pracodawcy, to czy przyjmując kryterium doboru do zwolnienia specjalisty należy porównywać pracowników z innych zorganizowanych części przedsiębiorstwa czy nawet innych biur, zatrudniających od kilkudziesięciu do kilkuset osób na stanowiskach specjalisty?; (-) czy likwidując stanowisko asystentki jednego z kilkudziesięciu stanowisk asystentek dyrektorów różnych biur danego pracodawcy, należy dokonując doboru do zwolnienia porównywać osoby wszystkich zatrudnionych w firmie asystentek dyrektorów innych biur? W ocenie skarżącej, popełnione przy formułowaniu zaskarżonego wyroku uchybienie w zakresie stosowania prawa mają charakter kwalifikowany.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Powołanie się w skardze kasacyjnej na potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania przez autora skargi, że na podstawie tych samych przepisów prawnych w różnych sprawach tego samego rodzaju podejmowane są rozbieżne rozstrzygnięcia sądowe, które nie znajdują przekonującego uzasadnienia w różnicach wynikających z ustaleń sądu dotyczących okoliczności faktycznych lub prawnych w tych sprawach. Konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a nadto przedstawienie przez skarżącego własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2003 r., I PZ 124/02, LEX nr 1130960 i z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Przesłanka ta wymaga więc wykazania przez autora skargi, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości, ze wskazaniem na czym te poważne wątpliwości polegają, nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się też sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty autora skargi skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Z kolei co do tej przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ

28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Skarżąca nie zdołała wykazać występowania w sprawie wskazanych wyżej przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sugerując potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości skarżąca nie przedstawiła argumentacji jurydycznej, za pomocą której wykazałaby, że przedstawione wątpliwości wywołują obecnie problemy w wykładni prawa czy rozbieżności w orzecznictwie sądowym.

Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14 (LEX nr 1537263) wyjaśnił już bowiem, 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 część 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 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 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 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). 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 określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego 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 określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słusznych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04,

OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy szeroko odniósł się do obowiązku wskazania kryteriów doboru do zwolnienia stwierdzając, że mimo, iż powódka zajmowała jedyne stanowisko w Biurze (...), to nie oznacza to, że pracodawca nie miał obowiązku dokonania porównania z osobami zatrudnionymi na stanowiskach specjalistów w innych komórkach organizacyjnych, wykonującymi analogiczne obowiązki do tych, które wykonywała powódka. Znaczna liczba stanowisk w innych działach nie była przeznaczona do likwidacji, a pozwana nie wykazała, aby obowiązki wykonywane na stanowisku specjalisty w Biurze (...) odbiegały rodzajowo od obowiązków wykonywanych na stanowiskach specjalistów w innych komórkach organizacyjnych. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwana nie zlikwidowała wszystkich stanowisk specjalistów, co więcej - utworzyła nowe stanowiska specjalistów w innych komórkach, a niektórzy pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowisku specjalisty w działach objętych restrukturyzacją zostali przeniesieni do innych działów (uzasadnienie s. 13-14). W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że pozwana zobowiązana była do wskazania kryteriów, którymi kierowała się przy doborze pracownika do zwolnienia.

Z uwagi na rozstrzygnięcie przez judykaturę podnoszonych przez skarżącego kwestii oraz zgodność zaskarżonego wyroku w linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie zachodzi sugerowana konieczność wykładni przepisów prawa ani oczywista zasadność skargi kasacyjnej.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.