

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko W. w G.

o przywrócenie do pracy i ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 11 października 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. przyznaje pełnomocnikowi z urzędu radcy prawnemu P. B. od Sądu Okręgowego w G. - Skarbu Państwa 120 zł (sto dwadzieścia) powiększone o kwotę podatku od towarów i usług tytułem udzielonej pomocy prawnej,**
- 3. zasądza od strony powodowej na rzecz strony pozwanej 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. z 11 października 2013 r.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, które przedstawiono w formie następujących pytań:

1) „czy pracodawca dokonujący zwolnień z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, powinien przy wypowiedzaniu umowy o pracę dokonywać doboru pracowników do zwolnienia spośród wszystkich osób zatrudnionych na takich samych stanowiskach w ramach całego zakładu pracy, czy też można ograniczyć się jedynie do jego części, w szczególności wyłącznie jednostki organizacyjnej, gdzie zatrudniony jest zwalniany pracownik,

2) czy w świetle art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. wystarczającym i prawidłowym wskazaniem przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jest wskazanie okoliczności dotyczących jednostki, w której zatrudniony jest pracownik (np. w postaci likwidacji stanowiska), czy też jeżeli zmiany dotyczą organizacji całego pracodawcy - powinno to znaleźć odzwierciedlenie w treści wypowiedzenia umowy o pracę”.

Wskazano także, że w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów wywołujących rozbieżność w orzecznictwie, tj.: „art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 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 nie dotyczących pracowników i przesądzania, czy pracodawca podając przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy, odnosić się powinien w wypowiedzeniu do zastosowanych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne

i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328). Ma to ma umożliwić wybór jedynie takich spraw, które powinny zostać rozpoznane przez organ najwyższego szczebla sądownictwa ze względu na interes publiczny (postanowienie SN z 29 stycznia 2011 r., I UK 295/10, niepubl.). Podstawowym celem postępowania kasacyjnego jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój prawa i jurysprudencji (postanowienie SN z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

W pierwszej kolejności należy podnieść, że w skardze nie wykazano, aby istniała rozbieżność w orzecznictwie dotycząca art. 30 § 4 k.p.

W sprawie I PK 172/12 stwierdzono, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nawiązać do tych kryteriów (art. 30 § 4 k.p.).

Podobnie stwierdzono w sprawie I PK 86/08. Sąd Najwyższy podniósł wyrażnie, że 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.

Podobny wniosek wynika ze sprawy I PK 61/13, gdzie stwierdzono, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji stanowiska pracy (reorganizacji) powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi.

W samej skardze kasacyjnej powołano zresztą sprawę II PK 5/13, gdzie wyraźnie zaznaczono, że dominuje linia orzecnicza, zgodnie z którą konieczne jest wskazania kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy w związku ze zmianami organizacyjnej struktury zatrudnienia u pracodawcy.

W zakresie występowania rzekomych zagadnień prawnych, należy stwierdzić, że skarga kasacyjną jest w tym zakresie oczywiście bezzasadna. Istotne zagadnienie prawne występuje, gdy wskazywana kwestia prawna ma niemałe znaczenie dla systemu i rozwoju prawa. Chodzi więc nie tylko o określoną staranność i wysiłek w jego zredagowaniu ale przede wszystkim o juredyczne przedstawienie analizy stanu prawnego, orzecznictwa i wynikającego z tego problemu prawnego o takiej wadze, który może być uznany za istotne zagadnienie prawne (postanowienie SN z 15 listopada 2007 r., II PK 159/07, LEX nr 863976), czego w skardze bezsprzecznie zabrakło.

Ograniczenie się do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zostało przedstawione bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów, na tle których wynika (postanowienie SN z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451).

Rzeczą Sądu Najwyższego przy ocenie, czy skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania, nie jest doszukiwanie się w uzasadnieniu podstaw skargi juredycznej argumentacji mającej wykazać istnienie istotnego zagadnienia prawnego. Przedstawienie takiej argumentacji w uzasadnieniu podstaw skargi służy bowiem jedynie wykazaniu zarzucanego naruszenia prawa materialnego lub procesowego, a nie uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Samo zaś sformułowanie zagadnienia prawnego, bez przedstawienia juredycznej argumentacji służącej wykazaniu, że to zagadnienie rzeczywiście występuje i wymaga wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy, nie zastępuje uzasadnienia takiego wniosku (postanowienie SN z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Na marginesie przypomnieć można, że w sprawie ustalono, iż nie tylko powódce, ale również trzem innym sekretarkom medycznym, zatrudnionym w innych komórkach pracodawcy wypowiedziano umowy o pracę.

Z tych względów skarga nie mogła zostać przyjęta do rozpoznania.