

POSTANOWIENIE

Dnia 10 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa D. G.
przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w G.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 10 czerwca 2013 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 15 listopada 2012 r., sygn. akt V Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 15 listopada 2012 r. oddalił apelację skarżącej D. G. od wyroku oddalającego jej powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Ustalił, że powódka została zatrudniona w 2009 r. u pozwanego jako zastępca dyrektora po uchwale Zarządu Powiatu G. dot. zmian w regulaminie organizacyjnym pozwanego oraz utworzenia stanowiska zastępcy dyrektora. W 2011 r. została podjęta kolejna uchwała, która zniósła stanowisko zastępcy dyrektora. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę i jako przyczynę podano likwidację stanowiska zastępcy dyrektora. Sąd Okręgowy nie stwierdził iżby likwidacja stanowiska była pozorna. Nie utworzono żadnego stanowiska, „na którym pracownik zajmowałby się tymi sprawami co powódka”. Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa, decyzja o likwidacji stanowiska pracy powódki była uzasadniona obiektywnymi

okolicznościami (potrzebami pozwanego), a jednocześnie brak dowodów na to, by likwidacja tego stanowiska pracy została przeprowadzona wyłącznie w celu rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i wskazanie, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, w sytuacji gdy przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska powódki, miała charakter pozorny oraz zmiany struktury organizacyjnej były przeprowadzone wyłącznie w celu rozwiązania umowy o pracę z powódką, prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była całkowicie inna niż podana w oświadczeniu.

W wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Istotne zagadnienie prawne ujęto w pytaniu: „Czy pozorność likwidacji stanowiska pracy występuje także w sytuacji (czy mamy do czynienia z pozornością), gdy pracodawca twierdzi, iż w miejsce zlikwidowanego stanowiska utworzy dwa inne stanowiska czy zatrudni dwie inne osoby na innych stanowiskach, i w konsekwencji nie takich stanowisk nie tworzy albo nie zatrudnia takich osób?”. W uzasadnieniu wniosku podano co następuje: „Argumentując wniosek o przyjęcie niniejszej skargi ze względu na występowanie istotnego zagadnienia prawnego stwierdzić należy, iż odpowiedź Sądu Najwyższego definitywnie rozstrzygnie kwestii związanej z oceną tzw. pozorności likwidacji stanowiska pracy. Obecnie wypracowany jest pogląd judykatury odnośnie pozorności w zakresie porównywania likwidowanego i nowopowstałego stanowiska pracy wskazuje, iż należy dokonywać badania czy te stanowiska różnią się nazwą, jaki jest zakres obowiązków i kompetencji na danym stanowisku (zlikwidowanym i nowopowstałym). Zauważyć należy, iż obecnie pracodawcy nie tylko w ten sposób mogą dokonywać w sposób pozorny likwidacji stanowiska pracy. Zdaniem strony powodowej zakres wyrażenia „pozorność likwidacji stanowiska pracy” jest szerszy od dotychczas wypracowanego i stosowanego. Z tak szerokim definiowaniem tego pojęcia mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu sądowym. Twierdzenie, iż w zamian za oszczędzone środki pieniężne z likwidowanego stanowiska utworzy się dwa inne miejsca pracy, a następnie nie uczynienie tego (czy zatrudnienie tylko jednej osoby) powoduje, iż w takiej sytuacji występuje tzw. pozorność. Sądy nie

mogą dawać ochrony prawnej takim pracodawcom, którzy *de facto* w ten sposób z łatwością mogliby omijać przepisy dotyczące wypowiedzania umów w tzw. normalnym trybie. Zauważyć należy, iż pracodawca mający konflikt z danym pracownikiem, a nie mogący wskazać konkretnej przyczyny rozwiązania umowy, mógłby wskazywać ewentualną likwidację stanowiska i konieczność zatrudnienia pracowników na innych stanowiskach, a następnie niezatrudnienie ich. Zdaniem strony powodowej takie działania pracodawcy nie mieszczą się w jego swobodzie tworzenia struktury organizacyjnej, gdyż powodują tzw. pozorność likwidacji stanowiska pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej (wyżej *in extenso*) nie został uwzględniony z następujących przyczyn.

Sformułowane zagadnienie nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze przepis art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Chodzi w nim jednak o problem juretycznie doniosły, opracowany 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. Tymczasem przedstawione zagadnienie odwołuje się do kwestii w istocie faktycznych, czyli pozorności likwidacji stanowiska, a nie prawnych. Wniosek nie określa jakie prawo (przepis prawa) ma znaczenie. Nie można kwalifikować zagadnienia prawnego jako istotnego, jeżeli nie wskazano przepisu prawa, który zagadnienie wywołuje. Gdyby próbować przyjąć, że znaczenie ma wskazany w podstawie kasacyjnej art. 45 § 1 k.p., to jest to przepis oparty na klauzuli generalnej zasadności wypowiedzenia i tu problem nie wykraczałby poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa, co nie stanowi podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Nawet wykładnia prawa jako podstawa przysądu jest ściśle uwarunkowana (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), czyli poważnymi wątpliwościami w wykładni określonego (konkretnego) przepisu, ale wskazanego przez samą stronę. Dowodzi to jedynie, że jest to odrębna podstawa przysądu i choćby z tej przyczyny wyklucza istotne zagadnienie prawne jako podstawę

przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W sformułowanym zagadnieniu nie ma więc pierwiastka jurydycznego, czyli nie wskazano przepisu prawa materialnego, który w ogóle pozwalałby rozpocząć rozważania w aspekcie istotnego zagadnienia prawnego. Nie można jednak kwalifikować problemu jako istotnego zagadnienia prawnego, gdy odpowiedź można uzyskać w drodze wykładni prawa. Innymi słowy podany problem w aspekcie prawa materialnego nie jest skomplikowany i sprowadza się do stwierdzenia, że zmiany organizacyjne oraz ich celowość to domena pracodawcy, sąd pracy natomiast może badać czy zmiany te nie są pozorne. Jednak nie jest to kwestia nowa w orzecznictwie na tle wykładni i stosowania art. 45 § 1 k.p., a już na pewno nie składa się na istotne zagadnienie prawne.

Ponadto nie można by nie zauważyć, że sformułowane zagadnienie nawiązuje ściśle do argumentacji w indywidualnej sprawie powódki, a więc odpowiedź dotyczyłaby stosowania prawa w konkretnej sprawie, co należy do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się. Nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Uzasadniona jest zatem konkluzja, że wniosek nie przedstawił istotnego zagadnienia prawnego jako podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.