

POSTANOWIENIE

Dnia 23 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa A. B. L.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 18 grudnia 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. oddala wniosek powódki o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2018 r., na skutek apelacji powódki A. B. L. oraz pozwanego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa z siedzibą w W., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w B. z dnia 29 sierpnia 2018 r. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 13.443 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 października 2017 r.

W motywach wyroku Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwany w związku z przekształceniami organizacyjnymi (przekształcenie Agencji Nieruchomości Rolnych w Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa na mocy ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa,

Dz.U. z 2017 r., poz. 624 dalej „ustawa wprowadzająca”), zaproponował powódce zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2018 r. na stanowisku głównego specjalisty w Oddziale Regionalnym w Ł. w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na podstawie art. 51 ust. 4 ustawy wprowadzającej. Nie wiadomo dlaczego powódka otrzymała propozycję zatrudnienia w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (dalej ARiMR) zamiast w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (dalej KOWR), skoro nie była uwidoczniona na liście pracowników, których zakres obowiązków upoważniał do zaproponowania im pracy w ARiMR. Było to niezgodne z art. 51 ustawy wprowadzającej. Tym samym decyzja pracodawcy miała charakter arbitralny, ponieważ odmowa przyjęcia zatrudnienia w ARiMR powodowała wygaśnięcie stosunku pracy, pozbawiając powódkę prawa domagania się przywrócenia do pracy. W tym stanie rzeczy Sąd drugiej instancji uznał, że zaszły podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. z uwagi na to, że pracodawca decydując o wygaśnięciu jej umowy o pracę dokonał tego z naruszeniem przepisów i zasad prawa pracy. Doszło zatem do nadużycia prawa ze strony pracodawcy. Ponadto pozwany nie wykazał, aby brak propozycji dalszego zatrudnienia powódki był spowodowany jakimś obiektywnym i racjonalnym kryterium, decydujący był „związek z przynależnością lub sympatią do P.”.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku, zaskarżając wyrok w części (co do pkt II, IV i V sentencji wyroku) pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego: - art. 51 ust. 4 ustawy wprowadzającej, przez błędną wykładnię; - art. 29 § 1 k.p., przez jego zastosowanie i uznanie, że „przepis ten nie pozwala na zaoferowanie zatrudnienia na podstawie innego rodzaju umowy o pracę, aniżeli posiadana przez powódkę w zniesionej ARR”; - art. 39 k.p., przez jego zastosowanie przy pominięciu art. 51 ust. 1, 2, 4 i 6 ustawy wprowadzającej; - art. 24 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 53 dalej „ustawa emerytalna”) w połączeniu z art. 2 i 7 Konstytucji RP; - art. 56 § 1 k.p. oraz art. 67 k.p. i art. 63 k.p., przez ich zastosowanie i uznanie, że „powódce, której stosunek pracy wygasł na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej w następstwie złożonego przez nią

oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, a w związku z tym naruszenie art. 18^{3d} k.p. i art. 11³ k.p. oraz art. 8 k.p., przez jego zastosowanie i „przyjęcie za podstawę zasądzanego odszkodowania, aczkolwiek nie wskazaną wprost w uzasadnieniu wyroku”.

Pozwany zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, a to - art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 33 k.c. w związku z art. 45 ust. 2 oraz art. 51 ust. 1, 2, 4 i 6 ustawy wprowadzającej oraz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 623 – dalej „ustawa o KOWR”); - art. 460 k.p.c. oraz art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 k.p.c. oraz art. 195 § 1 i 2 k.p.c. przy niewłaściwym zastosowaniu art. 95 § 1 i 2 k.c. oraz art. 96 k.c., przez wydanie wyroku „w stosunku do podmiotu, któremu nie przysługuje legitymacja materialna i procesowa, co nastąpiło na skutek braku analizy w przedmiocie biernej legitymacji procesowej po stronie pozwanej”, co w rezultacie doprowadziło do obciążenia pozwanego konsekwencjami działania, którego nie dokonał ani sam pozwany ani jego poprzednicy prawni; - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sformułowanie uzasadnienia wyroku z pominięciem istotnych elementów pozwalających na weryfikację toku rozumowania Sądu drugiej instancji.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku (w pkt II, IV i V) i oddalenie powództwa w całości wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania, w tym postępowania kasacyjnego oraz kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienia prawne związane z instytucją warunkowego wygaszania stosunków pracy na gruncie ustawy wprowadzającej, a mianowicie:

1) „czy pracownikowi, którego stosunek pracy wygaś w ramach instytucji tzw. warunkowego wygaszenia stosunków pracy, na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej, służą roszczenia, o których mowa w art. 56 k.p. tj. o przywrócenie

do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie o odszkodowanie, wobec brzmienia art. 67 k.p., który przyznaje prawo odwołania do sądu w razie naruszenia przepisów określonych w oddziale 7, a przepisy szczególne ustawy wprowadzającej odesłania takiego nie zawierają”,

2) „czy w sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa może znaleźć zastosowanie norma art. 39 k.p., przewidująca zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym”,

3) „czy znajdująca się w okresie *vacatio legis* zmiana przepisów ustawy emerytalnej, polegająca m. in. na obniżeniu wieku emerytalnego, powoduje po stronie pracowników wykształcenie się ekspektatywy korzystania z rozszerzonej ochrony przedemerytalnej, skutkującej po stronie pracodawcy obowiązkiem powstrzymania się z dokonywaniem czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy osób, które objęte zostaną dyspozycją art. 39 k.p. dopiero po wejściu w życie znowelizowanych przepisów”.

W ocenie pozwanego istnieje ponadto potrzeba wykładni przepisów prawnych – art. 51 ustawy wprowadzającej, w kontekście „roszczeń pracowniczych i oceny skutków zastosowania tego przepisu”, gdyż zagadnienie to wywołuje rozbieżności w orzecznictwie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Pozwany powołał się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na występowanie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że przesłanki te

zostały spełnione.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu cytowanego przepisu uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999).

Z kolei odwołanie się do przesłanki potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Wypada również dodać, że podobnie jak w przypadku gdy podstawą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest występujące w sprawie zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), nie zachodzi ona, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, brak nadto okoliczności uzasadniających zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

W ocenie Sądu Najwyższego, pozwany nie zdołał wykazać występowania tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Kwestia wykładni art. 51 ustawy wprowadzającej co do tego, czy pełnomocnik ds. utworzenia KOWR działający na podstawie art. 49 ust. 1 oraz art. 51 ust. 3 i 6 ustawy wprowadzającej, może zostać uznany za pracodawcę bądź osobę działającą za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18 (LEX nr 2780482), Sąd Najwyższy uznał, że z art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy wprowadzającej wynika, że o losie umów o pracę pracowników miał decydować pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z pracownikiem, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w KOWR do dnia 31 maja 2017 r. (art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej), a pracownicy Agencji byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu (art. 51 ust. 5), przy czym ci, którzy złożyli pozytywne oświadczenie „stali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR”. Ustawodawca lakonicznie w art. 49 ust. 2 pkt 3 ustawy wprowadzającej stwierdził, że celem czynności pełnomocnika jest „uregulowanie stosunków pracy z pracownikami Agencji”. Oznacza to, że według ustawy, to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się „regulacją” stosunków pracy (zgodnie z art. 49 ust. 7 nadzór nad pełnomocnikiem sprawuje minister). W sferze sukcesji zastosowanie znajdują więc przepisy przewidziane w ustawie wprowadzającej. Prawodawca doprowadził do prawnej likwidacji dotychczasowych pracodawców, a KOWR przejął ich majątek i zadania. Zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy wprowadzającej, z dniem 31 sierpnia 2017 r. znosi się Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a w ust. 2 tego przepisu zastrzeżono, że z dniem 1 września 2017 r. tworzy się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Zmiany te zostały uzupełnione o zastrzeżenie, że KOWR z dniem 1 września 2017 r. z mocy prawa wstępuje w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych, w szczególności: 1) mienie Agencji Nieruchomości Rolnych staje się mieniem KOWR; 2) wierzytelności i zobowiązania Agencji

Nieruchomości Rolnych stają się wierzytelnościami i zobowiązaniami KOWR (art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej). Przepisy te nie stwarzają problemów interpretacyjnych, jasno z nich wynika, że „wstąpienie w ogół praw i obowiązków” obejmuje także roszczenia odszkodowawcze pracowników, których umowy o pracę wygasły. W tym miejscu należy przywołać także rozważania Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 czerwca 2019 r., III CZP 4/19 (LEX nr 2685428). Wskazano tam, że w zakresie zastosowania art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej doszło do sukcesji uniwersalnej KOWR po zlikwidowanej Agencji Nieruchomości Rolnych. Chodzi o sukcesję *mortis causa*. Specyfiką tej regulacji, ustanawiającej tego rodzaju sukcesję jest to, że przepis ustawy nie określa ogólnie i generalnie kategorii podmiotów, które podlegają likwidacji oraz kategorii podmiotów, które stały się następcami prawnym podmiotów podlegających likwidacji, lecz wskazuje konkretny, indywidualnie określony podmiot, który został zlikwidowany (Agencja) i konkretny, indywidualnie określony podmiot (KOWR), który stał się ogólnym następcą prawnym zlikwidowanego podmiotu. Przewidziane w art. 46 ust. 1 ustawy wprowadzającej następstwo ogólne KOWR po Agencji w zakresie praw i obowiązków należy kwalifikować jako przejście na inną osobę uprawnienia lub obowiązku. Klasyfikacja ta oznacza, że pozwany w zakresie obowiązków – w tym mających podstawę w przepisach prawa pracy - spoczywających na Agencji nie może zasłaniać się brakiem legitymacji biernej, czy też skutecznie podnosić, że nie dokonywał czynności rodzących odpowiedzialność.

Także pytanie prawne dotyczące kwestii „czy pracownikowi, którego stosunek pracy wygasł w ramach instytucji tzw. warunkowego wygaszenia stosunków pracy, na podstawie art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej, służyć roszczenia, o których mowa w art. 56 k.p. tj. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie o odszkodowanie, wobec brzmienia art. 67 k.p., doczekało się już analizy. Miało to miejsce w powoływanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2019 r., II PK 129/18, jak i w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18 (LEX nr 2729826), w którego tezie wskazano, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej, przysługuje odszkodowanie, jeśli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw

nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.). W judykatach tych uznano, że „wygaśnięcie” stosunku pracy, mimo iż z nazwy nawiązuje do instytucji znanej w prawie pracy, to z charakteru nie mieści się w jej ramach. Przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku II PK 129/18 wskazano, że „ocena działań ustawodawcy (który często posługuje się „wygaszaniem” stosunków pracy) oceniana jest krytycznie (zob.: H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; A. Świątkowski, Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płazek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Zgodnie wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe „wygaśnięcie” ma charakter pozorny – stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji”.

Wskazana problematyka była też przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54), uznał tego rodzaju rozwiązania za dopuszczalne tylko w sytuacjach nadzwyczajnych (zob. też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r., K 52/02, OTK-A 2003 nr 6, poz. 54). Art. 67 k.p. stanowi, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału (zatytułowanego wygaśnięcie umowy o pracę), pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy, a w zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy art. 56-61 k.p. Za wyrokiem II PK 129/18 należy powtórzyć, że „treść art. 67 k.p. *prima facie* sugeruje, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zwrot „naruszenie przepisów niniejszego oddziału” z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach

szczególnych. Oznacza to, że „naruszenie przepisów” statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (pozakodeksowe)”. Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach „pozakodeksowego” wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa. I dalej – „wzorcowy model wygaśnięcia zatrudnienia, który polega na uzależnieniu skutku *ex lege* od zdarzenia prawnego, a nie od czynności prawnej jednej ze stron (albo dokonanej na rzecz jednej ze stron), co do zasady nie wchodzi w relację z regulacją dotyczącą nierównego traktowania i dyskryminacji. Trudno bowiem wywieść, że zdarzenie, na które strony nie mają wpływu i które ma obiektywny charakter, konweniuję z zakazem nierównego traktowania (dyskryminacji). Spojrzenie to ulega zmianie, gdy ustawodawca odstępuje od logiczno-formalnego modelu i przyporządkowuje wygaśnięciu umowy o pracę sytuacje, w których o ustaniu stosunku pracy decyduje przedstawiciel reprezentujący interes zatrudniającego. Przyznanie uprawnienia wyboru, który pracownik będzie dalej zatrudniony, a którego stosunek pracy ustanie, przybliża się do wzorca zwanego rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 67 k.p. zbudowano na założeniu, że wygaśnięcie umowy o pracę nie generuje skutku w postaci nierównego traktowania lub dyskryminacji. Ponieważ przypadek „wygaśnięcia” został ukształtowany w sposób odbiegający od logiczno-formalnego wzorca, oznacza to, że nie można wykluczyć oceny roszczeń pracowników z art. 67 zdanie drugie k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. Ponieważ art. 51 ust. 3 ustawy wprowadzającej nie przewidywał żadnych wskazówek, którymi ma kierować się Pełnomocnik przy składaniu propozycji, działania tego Pełnomocnika o cechach arbitralności w zakresie doboru pracowników do dalszego zatrudnienia można także ocenić jako naruszające konieczność wskazania uzasadnianych kryteriów przy wyborze pracowników do rozwiązania stosunków pracy, nazwanych w ustawie „wygaśnięciem” stosunku pracy”.

W powołanych wcześniej judykatach III PK 126/18, jak i II PK 129/18, dotyczących KOWR, uznano, że zmiany organizacyjne nie polegały na likwidacji poszczególnych stanowisk, ale na zmniejszeniu zatrudnienia bez ustawowych kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia. Tym samym w ocenie Sądu Najwyższego, wystąpiła potrzeba porównania z innymi pracownikami, a zwłaszcza, gdy dotyczyła analogicznych stanowisk. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy

tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625). Za wyrokiem II PK 129/18 należy wskazać, że „powinnością było zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wśród ogólnych wytycznych sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, odwołując się do przedmiotowej sprawy, należy uznać, że w oświadczeniu pełnomocnika (zastępującego pracodawcę) o „wygaśnięciu” umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu zmian organizacyjnych, powodujących zmniejszenie zatrudnienia, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co wpływa też na ocenę postulatu konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy”.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy oddalił wniosek powódki o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego bowiem z treści wniosku zgłoszonego w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wynika, aby powódka domagała się zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego w przypadku nieprzyjęcia skargi do rozpoznania. Żądanie zasądzenia kosztów w postępowaniu kasacyjnym odnosiło się wyłącznie do wydania przez Sąd Najwyższy wyroku oddalającego skargę – w razie przyjęcia jej do rozpoznania i rozpatrzenia. Tym samym koszty odpowiedzi na skargę kasacyjną, nie mogą być uznane za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., V CSK 353/14, LEX nr 1628961 czy z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, OSNC 2015 nr 7-8, poz. 91).

