

Sygn. akt III PK 61/17

POSTANOWIENIE

Dnia 11 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Urzędowi Gminy w R.

o uznanie za bezskuteczne umowy o pracę, o wynagrodzenie za czas

pozostawania bez pracy ewentualnie o odprawę pieniężną,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11 kwietnia 2018 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 21 grudnia 2016 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 240 (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka – M. K. wniosła przeciwko Urzędowi Gminy w R. pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5.046,30 zł, ewentualnie o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 15.138,90 zł, a na wypadek gdyby okazało się, że wypowiedzenie było uzasadnione, o odprawę pieniężną.

Sąd Rejonowy w G., wyrokiem z dnia 22 czerwca 2016 r. przywrócił

powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy; zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.547,90 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2016 r., na skutek apelacji pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 13.643,70 zł tytułem odprawy pieniężnej, oddalił natomiast powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę od dnia 16 kwietnia 2007 r. Powódce powierzono obowiązki na samodzielnym stanowisku ds. edukacji i spraw społecznych. Zadania powódki obejmowały czynności z zakresu: edukacji, zadania z zakresu ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, współpraca z organizacjami pozarządowymi w zakresie zlecenia zadań publicznych związanych z profilaktyką alkoholową i przeciwdziałaniem narkomanii oraz dokonywanie kontroli i oceny realizacji zadań określonych ustawą, prowadzenia działań gminy związanych z profilaktyką i rozwiązywaniem problemów alkoholowych jako pełnomocnik gminy - zadania te szczegółowo były wymienione w par. 38 Regulaminu Organizacyjnego.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym w Urzędzie Gminy R. istniał m.in. Wydział Centrum Informacji, Promocji i Rekreacji. Do zadań Wydziału należały zadania z zakresu turystyki, promocji, sportu i rekreacji. Dzielił się on na dwa referaty: Referat Turystyki i Promocji oraz Referat Sportu i Rekreacji. Referat Turystyki i Promocji zatrudniał 4 osoby na umowę o pracę. W Referacie Turystyki i Promocji były zatrudnione: J. B., D. D., A. S. W zakresie swoich obowiązków osoby te miały zadania związane z turystyką, ale przede wszystkim promocją i reklamą. Z powodu zaleceń RIO zadań związanych z promocją i reklamą w/w pracownice nie realizowały.

Zarządzeniem nr 8/2015 z dnia 26 lutego 2015 r. Wójt Gminy R. wprowadził zmiany do Regulaminu Organizacyjnego, w ramach których stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Jej zadania zostały przekazane do Wydziału Centrum Informacji, Promocji i Rekreacji i rozdzielone między 3 zatrudnionych tam pracowników. J. B. przejęła zadania wymienione w punktach od 7 do 20 na k. 63

akt. D. D. przejęła zadania wymienione w punktach od 21-24 na k. 63 akt. A. S. przejęła zadania pełnomocnika ds. profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych. T. B. przejął sprawy kadrowe. Wydział ten, po zmianach, składał się z Referatu Turystyki i Promocji oraz stanowiska Pełnomocnika Wójta ds. profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych.

Dnia 27 lutego 2015 r. powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, po reorganizacji, najwięcej zadań z zakresu promocji miała pracująca w tym Wydziale J. B. Na skutek wprowadzenia zakazu wydatków na promocję, znaczna część zadań J. B. ulegała zdewaluowaniu i to ona przejęła na skutek zmian w Regulaminie Organizacyjnym największy zakres obowiązków powódki. Obowiązki, które przypisane były do stanowiska zajmowanego przez powódkę, zatem były dominujące w zakresie całokształtu obowiązków służbowych J. B. Zdaniem Sądu, zdominowanie w Wydziale CIPiR zadań przejętych na skutek likwidacji stanowiska powódki spowodowało, że ten Wydział zmienił swój charakter, ewoluując ostatecznie i stając się Wydziałem Oświaty i Spraw Społecznych. Wydział ten obecnie wykonuje zadania związane z oświatą, sprawami społecznymi, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych (zadania własne Gminy i jednocześnie zadania związane ze stanowiskiem powódki) oraz turystyką. Zadania własne Gminy w tym Wydziale, a związane z pracą powódki wykonują obecnie 3 osoby i zadania te w zakresie obowiązków służbowych są przeważające, co oznacza, że *de facto* nie doszło do zlikwidowania stanowiska powódki, lecz do przekształcenia 3 stanowisk o zadaniach tożsamyh z zadaniami przypisanymi likwidowanemu stanowisku pracy. W tym znaczeniu, zdaniem Sadu Rejonowego, likwidacja stanowiska pracy była pozorną.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji. W jego ocenie w Urzędzie Gminy w R. doszło faktycznie do zmiany struktury organizacyjnej, w wyniku czego zlikwidowano samodzielne stanowisko powódki a jej obowiązki rozdzielono pomiędzy inne zatrudnione osoby. Jest to o tyle istotne, że w ramach badania zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z

powódką, kontroli podlega to, czy likwidacja stanowiska była rzeczywista, czy też pozorna oraz czy czynność wypowiedzenia stosunku pracy nie jest dotknięta wadą formalną. Poza sporem było w niniejszej sprawie, argumentował Sąd odwoławczy, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki (nie odtworzono go pod inną nazwą i w innym miejscu struktury organizacyjnej urzędu), a dotychczasowe obowiązki powódki rozdzielono pomiędzy innych pracowników (dodano im dodatkowe obowiązki oprócz już na nich nałożonych). Nie doszło także do naruszeń formalnych. W rezultacie, podaną w wypowiedzeniu przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd Okręgowy uznał za uzasadnioną i prawdziwą. W tym kontekście wskazał, że zbędne było badanie czy Urząd Gminy mógł przesunąć powódkę na inne stanowisko pracy a zwolnić inną osobę, bowiem powódka zajmowała stanowisko samodzielne i jednoosobowe, w konsekwencji nie było potrzeby badania czy dokonano wyboru osoby właściwej do zwolnienia.

Skargę kasacyjną wniosła powódka, uznała, że doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na mylnym założeniu prawnym, że:

- dopuszczalne jest dokonanie przez pracodawcę zmiany w organizacji polegającej na likwidacji samodzielnego i jedyne w strukturze organizacyjnej stanowiska pracy, a następnie przekazanie większości zadań tego stanowiska do innego istniejącego już stanowiska z jednoczesną rezygnacją przez pracodawcę wykonywania przez stanowisko to ostatnie stanowisko swoich dotychczasowych zadań, podczas gdy taka likwidacja stanowiska ma charakter fikcyjny;

- w przypadku skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do likwidacji samodzielnego i jedyne w strukturze organizacyjnej stanowiska pracy w celu zmiany tej struktury, pracodawca nie jest zobligowany do oceny przydatności pracownika dotychczas zatrudnionego na likwidowanym stanowisku pod kątem zatrudnienia na stanowisku mającym przejąć do wykonywania większość zadań likwidowanego stanowiska

W ocenie skarżącej w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, polegające na udzieleniu odpowiedzi na pytania czy na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.:

- dopuszczalne jest dokonanie przez pracodawcę zmiany w organizacji

polegającej na likwidacji samodzielnego i jedyne w strukturze organizacyjnej stanowiska pracy, a następnie przekazanie większości zadań tego stanowiska do innego istniejącego już stanowiska z jednoczesną rezygnacją przez pracodawcę wykonywania przez stanowisko swoich dotychczasowych zadań - czy taka likwidacja stanowiska ma charakter fikcyjny?

- w przypadku negatywnej odpowiedzi na w/w pytanie - czy w przypadku skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do likwidacji samodzielnego i jedyne w strukturze organizacyjnej stanowiska pracy w celu zmiany tej struktury, pracodawca jest zobligowany do oceny przydatności pracownika dotychczas zatrudnionego na likwidowanym stanowisku pod kątem zatrudnienia na stanowisku mającym przejąć do wykonywania większość zadań likwidowanego stanowiska? A nadto w ramach tej oceny porównania go z pracownikami, którzy w ramach swoich stanowisk mają przejąć wykonywanie zadań dotychczas przypisanych do likwidowanego stanowiska?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania.

Postępowanie kasacyjne nie jest zwykłą kontynuacją postępowania przed sądami powszechnymi. Wynika to z tego, że Sąd Najwyższy pozostaje sądem prawa, a jego funkcją jest stanie na straży jednolitości orzecznictwa i kontroli jego legalności. Komunikatywny jest zatem warunek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania następuje w razie wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego. Przepis ten jednocześnie wymaga aby zagadnienie prawne wystąpiło w sprawie. Oznacza to, że przyjęcie skargi do rozpoznania merytorycznego jest dopuszczalne, jeśli w danym postępowaniu zakończonym prawomocnym wyrokiem wystąpiło, a zatem zaważyło na rozstrzygnięciu, zagadnienie o charakterze kwalifikowanym (istotnym). W ten sposób kontrola legalności jednostkowego wyroku (aspekt indywidualny), umożliwia osiągnięcie homogeniczności interpretacyjnej systemu prawnego (czynnik powszechny). W tym miejscu nie można pominąć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi

podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

W rezultacie, argumenty przemawiające za potrzebą rozpoznania skargi kasacyjnej nie mogą być oderwane od podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia sądu drugiej instancji, jak również muszą być adekwatne do podstaw kasacyjnych, na których skarga została skonstruowana.

Przedstawiony wywód był konieczny, jeśli zważyć, że zgłoszona w skardze kasacyjnej podstawa, a także zagadnienie prawne mające uzasadnić przyjęcie środka odwoławczego do rozpoznania, zawężone zostało do relacji zachodzącej między stanowiskiem pracy powódki i pracownicy J. B. Z ustaleń faktycznych Sądu pierwszej i drugiej instancji wynika natomiast, że zakres obowiązków powódki został z różnym natężeniem rozdzielony również na innych pracowników. Poza tym, nie jest tak, że J. B. przestała w całości wykonywać swoje dotychczasowe obowiązki. W rezultacie, zagadnienie prawne podniesione w skardze kasacyjnej nie przystaje do ustalonego stanu faktycznego. Ma zatem charakter abstrakcyjny bez związku z rozstrzygnięciem w indywidualnej sprawie.

Wskazana okoliczność jednoznacznie przemawia za wnioskiem, że w sprawie nie występuje zagadnienie prawne podnoszone przez skarżącą. Niezależnie od tego, trzeba podnieść, że zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego pracodawcy przysługują szerokie kompetencje do dokonywania zmian organizacyjnych. Wynika to z tego, że ponosi on ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej. W rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że nie istnieje w strukturze organizacyjnej pozwanego samodzielne stanowisko ds. edukacji i spraw społecznych. J. B. wykonuje i wykonywała czynności w Wydziale CIPiR. Oznacza to, że już z tego względu zajmowane przez nią stanowisko nie może być utożsamiane ze stanowiskiem powódki. Zakładając, co jest oczywiste, że sąd pracy nie może przywrócić pracownika do pracy na innych warunkach pracy i płacy, staje się jasne, po pierwsze, że likwidacja stanowiska powódki nie była fikcyjna, a po drugie, że sąd nie mógł „przymierzać” przydatności skarżącej do stanowiska pracy, na które się nie umówiła.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że powódka nie wykazała „istotności” zagadnienia prawnego. Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skarg kasacyjnych w sprawach, w których podstawę prawną

rozstrzygnięcia można zrozumieć po zastosowaniu zwykłych metod interpretacyjnych. Dlatego orzeczono zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. jak w sentencji.

r.g.