

Sygn. akt III PSK 33/22

POSTANOWIENIE

Dnia 9 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa Z. P. przeciwko H. Sp. z o.o. w W.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 9
lutego 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu
z dnia 23 września 2021 r., sygn. akt V Pa 34/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Opolu, wyrokiem z dnia 23 września 2021 r., oddalił apelację H. Sp. z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z dnia 12 marca 2021 r., mocą którego zasądzono na rzecz Z. P. kwotę 15.184,02 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 lutego 2020 r. do dnia zapłaty.

W ocenie Sądu Okręgowego, zasadniczą przyczyną zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. było nieprzedstawienie pracownikowi kryteriów doborów do zwolnienia, zarówno w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, jak i w postaci ustnej informacji, a nie brak tych kryteriów, czy też ich błędne zastosowanie. Pracodawca chcąc skutecznie wykazać, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, musi już na etapie przedsądowym określić związek sytuacji ekonomicznej, czy też „braku zamówień” z koniecznością zwolnienia danego pracownika.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej Spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał, że w jego przekonaniu kwestia konieczności uzupełnienia podanej w treści wypowiedzenia przyczyny, leżącej po stronie pracodawcy w postaci zmian organizacyjnych, o okoliczności dodatkowe w postaci kryterium/-ów doboru konkretnego pracownika do zwolnienia, gdy z grupy osób zajmujących te samo lub podobne stanowisko wybiera jedną lub tylko niektórych do zwolnienia, budzi poważne wątpliwości jak i wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Powołanie się na przesłankę przedsądu przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wskazania przepisu prawa, którego wykładnia budzi wątpliwości, określenia zakresu koniecznej wykładni, wykazania, że wątpliwości interpretacyjne mają poważny charakter i wymagają zajęcia stanowiska przez Sąd Najwyższy, a jeżeli podstawą wniosku w tym zakresie jest twierdzenie o występujących w orzecznictwie sądowym rozbieżnościach wynikających z dokonywania przez sądy różnej wykładni przepisu, konieczne jest wskazanie rozbieżnych orzeczeń, dokonanie ich analizy i wykazanie, że rozbieżność wynika z różnej wykładni przepisu. Takich elementów wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie zawiera.

Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracownika (pracowników), z którym zostanie zakończony stosunek pracy. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją (zob. 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). Tym samym

zostaje wprowadzony mechanizm zapobiegający nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu wypowiedzeń z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Innymi słowy pracodawca, decydując się w takich okolicznościach na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów gorszy (mniej przydatny) od innych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572). Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi, co w sprawie nie miało miejsca (kryteria doboru nie były znane pracownikowi, a postulat konkretności przyczyny wypowiedzenia nie został spełniony (art. 30 § 4 k.p.)).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał zatem, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.