

POSTANOWIENIE

Dnia 3 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa M.N.

przeciwko G. Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 3 sierpnia 2023 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie

z dnia 27 kwietnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 16/22,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od G. Sp. z o.o. w K. na rzecz M.N. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2022 r. w sprawie z powództwa M. N. przeciwko G. Sp. z o.o. w K. o odszkodowanie, oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie z dnia 9 grudnia 2021 r., (którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.099,62 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 15.123.00 zł od dnia 5 października 2020 r. do dnia zapłaty i od kwoty 976,62 zł od dnia 26 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty, a w

pozostałym zakresie powództwo oddalono) (pkt I) i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję (pkt II).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną zaskarżyła w całości pozwana. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a ponadto o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię oraz uznanie że brak szczegółowego wyjaśnienia, w zakresie podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika kryteriów doboru do zwolnienia, w szczególności wskazania, dlaczego to powód został wytypowany do zwolnienia, a nie inni pracownicy oraz jak ocena powoda wykonana według wskazanych kryteriów umiejscawiała go na tle innych pracowników, powoduje naruszenie wskazanych przepisów, w sytuacji w której prawidłowa wykładnia tych przepisów powinna doprowadzić sąd do uznania, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wystarczającym jest wskazanie samej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz zastosowanych, znanych pracownikowi, kryteriów doboru do zwolnienia oraz przyznanej w ramach tych kryteriów punktacji.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała istotne zagadnienie prawne oraz potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Istotne zagadnienie prawne sprowadza się w ocenie skarżącej do ustalenia: czy pracodawca w przypadku likwidacji jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracy, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, jest zobowiązany do wskazania, dla potrzeby

porównania konkretnego pracownika z innymi pracownikami, kryteriów doboru do zwolnienia oraz dodatkowo do wyjaśnienia sposobu porównania pracowników oraz czy brak szczegółowego wyjaśnienia sposobu porównania pracowników powoduje, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zdaniem skarżącej brak jest w orzecznictwie i doktrynie wskazania, w jakim stopniu pracodawca, wskazując w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, powinien te kryteria skonkretyzować, a ponadto czy pracodawca był zobowiązany do wskazania, na potrzeby porównania konkretnego pracownika z innymi pracownikami, dodatkowego wyjaśnienia sposobu porównania pracowników.

Skarżąca stwierdziła też, że na tle wykładni przepisu art. 30 § 4 k.p. w kontekście wskazania, czy istnieje obowiązek wskazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, oprócz przyczyny wypowiedzenia umowy, jaką jest likwidacja stanowiska pracy istnieją rozbieżności w orzecznictwie, które wymagają wiążącej wykładni. Koniecznym wydaje się zatem w ocenie skarżącej wydanie wiążącego rozstrzygnięcia powyższej kwestii przez udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy kryteria doboru pracownika do zwolnienia w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika są elementem obligatoryjnym takiego oświadczenia, a jeżeli tak, to jaki powinien być stopień szczegółowości w podaniu tych kryteriów, tj. czy pracodawca może poprzestać na wskazaniu, jakimi kryteriami się kierował, czy też jest zobowiązany do ich szczegółowego opisu z podaniem porównania z innymi pracownikami podlegającymi ocenie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą juretrycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

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

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca oparła na przesłankach uregulowanych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Przesłanki te nie zostały jednak spełnione.

Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wywodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd

Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne" (postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, nr 7-8, s. 51; z 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

Stosownie do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na twierdzeniu o istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 31/18, LEX nr 2508113; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). Konieczne jest wykazanie przez skarżącego, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, wyjaśnienie na czym one polegają, ich uzasadnienie, a także wskazanie rozbieżnych wariantów interpretacyjnych, z odwołaniem się do dotychczasowych poglądów orzecznictwa i dostępnego piśmiennictwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 571/17, LEX nr 2497706), a w szczególności przytoczenie i poddanie analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319).

Analiza uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia oraz wniesionej skargi kasacyjnej nie pozwala na stwierdzenie, że zachodzą powołane przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Odnosząc się do podnoszonych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania przesłanek stwierdzić należy, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozważeniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie zajął już stanowisko odnośnie do przedstawianych przez skarżącą wątpliwości, a nie zachodzą przesłanki uzasadniające jego zmianę.

Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, (LEX nr 1653739), do czasu wydania wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52), stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii, którą powołuje również w niniejszej sprawie skarżąca, uznać można było za niejednoznaczne. Z jednej strony bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do przyjętej 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. Stanowisko to Sąd Najwyższy podzielił w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, (OSNP 2014 nr 4, poz. 52), stwierdzając, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne lub redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem związane z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub

przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Natomiast odmienne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 (OSNP 2012 nr 17-18, poz. 214) przyjmując, że pracodawca nie ma obowiązku podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia, gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej sytuacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w art. 30 § 4 k.p. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące.

Po wydaniu wskazanego wyżej wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, Sąd Najwyższy wypowiadając się na temat tego samego zagadnienia, już jednolicie i zgodnie przyjął, 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 (art. 30 § 4 k.p.), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi z innych względów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263; z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). W powołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, (LEX nr 1653739) wskazano również, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł

zadecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Ponadto podnoszone istotne zagadnienie prawne musi mieć również znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy. Podkreślenia wymaga zatem, że Sady obu instancji analizując treść oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i kryteria, co do których zostały przez powoda złożone zastrzeżenia, stwierdziły, że przyznana powodowi punktacja zarówno w kategorii dyspozycyjność, jak i w odniesieniu do kryterium w postaci sytuacji osobistej i rodzinnej została zaniżona, gdyż wzięcie pod uwagę wskazanych przez Sady aspektów uzasadniało podwyższenie punktacji. Związane było to z tym, że sposób obliczania absencji przez pracodawcę nie był prawidłowy, co wpłynęło na punktację w kategorii dyspozycyjność. Natomiast w odniesieniu do kryterium sytuacja osobista i rodzinna nie wzięto pod uwagę sytuacji osobistej i rodzinnej powoda, któremu w marcu 2020 r. urodziło się dziecko i tego, że w czerwcu 2020 r. zatrudnienie straciła żona powoda, co wpłynęło na dochód w rodzinie powoda.

W związku z powyższym w sprawie nie występuje również podnoszona przez skarżącą przesłanka w postaci potrzeby wykładni przepisów prawa.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

(G.Z.)