

POSTANOWIENIE

Dnia 2 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko Państwowemu Instytutowi Geologicznemu
o odszkodowanie i uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 2 lutego 2012 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 7 kwietnia 2011 r.,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Uzasadnienie

Powód w pozwie skierowanym przeciwko Państwowemu Instytutowi Geologicznemu wnosił o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę ew. o przywrócenie do pracy. W pozwie wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieprawdziwa, a nadto doszło do naruszenia przepisów o konsultacji związkowej. Pozwany Instytut wnosił o oddalenie powództwa. Pozwany wskazywał, że przyczyna wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2010 r. oddalił powództwo. W motywach orzeczenia sąd wyjaśnił, iż ad casum doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy. Dodatkowo podniósł, że zmiana na stanowisku Dyrektora Instytutu nie pozostawała bez wpływu na reorganizację i likwidację stanowiska pracy powoda.

Ponadto sąd pierwszej instancji ocenił, iż w sprawie nie naruszono art. 38 k.p. Apelację od tego orzeczenia wniósł powód, domagając się uchylenia wyroku i zmiany przez uwzględnienie w całości.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2011 r., apelację oddalił, wskazując, że ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny sprawy zasługuje na aprobatę bowiem znajduje pełne potwierdzenie. W ocenie Sądu Okręgowego w W. Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, iż przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy merytorycznie zasadna. Dodatkowo ustosunkował się do zarzutu naruszenia art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach wskazując, iż do takiego naruszenia nie doszło. Także pracodawca prawidłowo typował powoda do zwolnienia z pracy.

Skargę kasacyjną od orzeczenia Sadu Okręgowego wniósł powód, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego i procesowego i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości. Jako podstawę przyjęcia skargi do rozpoznania powód przedstawił pytanie czy wypowiedzenie umowy może być uzasadnione w sytuacji gdy przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy jest co prawda prawdziwa ale motywem jej dokonania był wyłącznie zamiar pozbycia się pracownika zajmującego to stanowisko i przyczyna ta była wywołana względami osobistymi lub politycznymi. Czy w takich okolicznościach sąd pracy powinien badać motywy jakimi kierował się pracodawca likwidując to stanowisko.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie ma podstaw do przyjęcia skargi do rozpoznania.

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

W rozpoznawanej sprawie żadna z tych okoliczności nie zachodzi. Skarżący przedstawia jedynie swoją ocenę wyroku i stanu faktycznego sprawy, zmierza też do ustalenia okoliczności faktycznych na nowo. Zmierza do wykazania, że likwidacja stanowiska była fikcyjna w tym sensie, że niepotrzebna i zmierzająca jedynie do pozbycia się pracownika z pracy. Przy czym przedstawione pytanie do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy nie zawiera żadnego problemu ogólnej natury, który wymagałby ponownego rozważenia w szerszym kontekście. W gruncie rzeczy odpowiedź na pytanie ma rozstrzygnąć o roszczeniu powoda. Rozstrzygnięcie sprawy natomiast zostało już dokonane w świetle ustalonego stanu faktycznego. Rozstrzygnięcie jest trafne. Jak wykazało postępowanie dowodowe wypowiedzenie było uzasadnione likwidacją stanowiska pracy, która była realna. Natomiast sąd nie bada, czy trafna merytorycznie, od strony biznesowej. Zgodnie z wyrokiem SN z 5 września 2001 r., sygn. 613/00, OSNP 2003/15/351 nie jest co prawda wystarczająca sama likwidacja stanowiska, gdyż wymagane jest także zbadanie związku przyczynowego między likwidacją a dokonanym wypowiedzeniem. Problem ten także w sprawie był analizowany, skoro oceniano, czy dobór pracowników do zwolnienia był trafny. Ponadto trzeba przyjąć, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudniania powoda.

Innymi słowy likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony stanowi przesłankę zasadności rozwiązania z pracownikiem tej umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na zasadzie art. 398⁹ § 1 k.p.c.