



Sygn. akt I PK 184/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)  
SSN Roman Kuczyński  
SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.R., H. Z. i M. S.  
przeciwko F. Spółce Akcyjnej w B.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 marca 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 28 stycznia 2014 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powodów kosztami postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2013 r., Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwa M.  
R., H. Z. i M. S. wytoczone przeciwko F. S.A. o przywrócenie do pracy oraz

zasądził od każdego z powodów na rzecz pozwanego kwotę po 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. R. był zatrudniony od 24.10.2006 r. do 31.08.2012 r., a M. S. od 4.06.2007 r. do 31.08.2012 r. Obaj pracownicy pracowali na stanowisku zgrzewacza. Z kolei powód H. Z. był zatrudniony od 25.05.1981 r. do 31.08.2012 r. na stanowisku operatora linii lakierniczych. W stosunku do powodów F.. S.A. zwrócił się do MOZ NSZZ „Solidarność” o wyrażenie opinii w przedmiocie rozwiązania z pracownikami umów o pracę za wypowiedzeniem z powodu zmniejszenia zapotrzebowania na ich pracę w związku ze spadkiem zapotrzebowania na produkowane samochody. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy - Międzyzakładowa Organizacja Związkowa - nie wyraził zgody na rozwiązanie umów o pracę. Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” podzielił stanowisko Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”. Pracodawca podjął ostatecznie decyzję o rozwiązaniu umów o pracę z powodami za wypowiedzeniem na podstawie art. 10 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) z powodu zmniejszenia zapotrzebowania na ich pracę. Pracownicy oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umów o pracę odebrali w dniu 2 lipca 2012 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanej kierownik zespołu technologicznego sporządzał ranking pracowników, który następnie przekazywany był do działu personalnego. W rankingu liczyła się ogólna liczba zgłoszonych pomysłów i pomysłów zrealizowanych. Kierownicy zespołu technologicznego powodów wiedzieli, że osoby znajdujące się na dole rankingu będą brane pod uwagę do zwolnienia. M. R. wykonywał operacje polegające na przykręcaniu błotników do nadwozia (dwie albo trzy operacje w zależności od sytuacji). Większość pracowników wykonywała około 10-15 operacji. Do czasu kiedy pracował powód M. R. w jego zespole technologicznym było wykonywanych około 20 operacji. W roku 2012 każdy z pracowników miał zgłosić 30 pomysłów. Świadek T. K. zeznał, że powód M. R. zgłosił ich około 10 do momentu zwolnienia. Pozostali pracownicy zgłaszali wymagalną ilość pomysłów lub znacznie przekraczali. Powód M.R. był

dwukrotnie na zwolnieniach lekarskich. Z kolei do obowiązków H. Z. należały wzrokowe oględziny nadwozia i ewentualne usunięcia w powierzchni lakierowanej wtrąceń, zanieczyszczeń. Według rankingu powód zgłosił jeden pomysł w 2012 r. W końcu powód M. S. był oceniany pozytywnie, ale w grupie, w której pracował był oceniony najslabiej. Oceny składają się z pięciu obszarów, a mianowicie są brane pod uwagę predyspozycje zawodowe, przygotowanie zawodowe, inicjatywa, praca w grupie i dyspozycyjność. Powód ocenę kompleksową za 2011 r. otrzymał na poziomie 2 w skali od 1 do 4. Jest to ocena poprawna. W ramach tej oceny jako przygotowanie zawodowe znajduje się ilość wykonywanych i znanych operacji w danym zespole. Powód na 16 operacji znał 10. W ramach tej oceny pracownika jest również brana pod uwagę ilość zgłaszanych pomysłów. W tym obszarze powód został oceniany dobrze - otrzymał 3 punkty, ale była to ocena cząstkowa. Świadek T. S. oceniając powoda M. S. pod uwagę wziął przede wszystkim absencję i dyspozycyjność. To wpłynęło na kompleksową ocenę powoda. Częstotliwość absencji powoda była duża, najwyższa w zespole. Nieobecność powoda miała wpływ na organizację pracy, wykonanie planów produkcyjnych. W związku z nieobecnością powoda świadek musiał niekiedy zmieniać urlopy niektórych pracowników. Na tle całego zespołu technologicznego powód był na jednym z ostatnich miejsc w ocenie.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że w 2011 r. u pozwanej produkcja w drugiej połowie roku uległa obniżeniu. Tendencja spadkowa utrzymywała się również w 2012 r. W ten sposób ustalone okoliczności faktyczne doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że powództwa nie zasługują na uwzględnienie. Pozwana rozwiązując z pracownikami umowy o pracę zachowała wymogi formalne. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umów o pracę zostało złożone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) oraz zawierało przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 4 i 5 k.p.). Podstawy do rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie pracodawcy. Stąd też, w sprawie miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwana nie stosowała zwolnień grupowych w

oparciu o art. 1 cytowanej ustawy, lecz w myśl art. 10 ustawy. Sąd stwierdził ponadto, że zmniejszenie stanu zatrudnienia u pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Jest jednak uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma charakter rzeczywisty, czy też pozorny. Na potwierdzenie tego stanowiska odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, Sł. Prac. 1983/3/37.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że zmniejszenie zapotrzebowania na pracę na stanowisku operatora linii lakierniczych i zgrzewaczy, w związku ze spadkiem zapotrzebowania na produkowane samochody, miało u pozwanej rzeczywisty charakter. Okoliczność, że u pozwanej nastąpił realny spadek produkcji samochodów potwierdza również porównanie wyników produkcji z roku 2011 i 9 miesięcy roku 2012 r., z którego wynika, że sprzedaż samochodów zmniejszyła się w stosunku do roku poprzedniego. Sąd I instancji zwrócił również uwagę na fakt, że kwestia zmniejszenia produkcji samochodów u pozwanej była i jest faktem powszechnie znanym. Od 2011 r. lokalne, jak i krajowe media przekazywały informacje o trudnej sytuacji pozwanej i zmniejszeniu zapotrzebowania na produkowane przez nią samochody. Nadto z pisma Inspektora Pracy z dnia 12 grudnia 2012 r. wynika bezspornie, że u pozwanej miały miejsca zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie, który także obejmuje powodów. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 285/07, LEX nr 465855) Sąd Rejonowy wskazał, że przy zwolnieniu indywidualnym z art. 10 ust. 1 ustawy przesłanka zmniejszenia zatrudnienia powinna być odniesiona do konkretnej grupy zawodowej zatrudnionej u danego pracodawcy lub wyodrębnionej jednostki organizacyjnej zakładu pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że z powodu ograniczeń w produkcji samochodów zmniejszeniu uległo zapotrzebowanie na pracowników wykonujących pracę na stanowiskach operatorów linii lakierniczych, zgrzewaczy, pozwana wskazała konkretną grupę zawodową, do której odnosiło się zwolnienie pracowników. Uznając, że podane przyczyny rozwiązania stosunku pracy okazały się prawdziwe, Sąd pierwszej instancji przystąpił do analizy, czy

kryteria według których dokonano wyboru powoda do zwolnienia z pracy były uzasadnione. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że kryteria zastosowane wobec powodów były merytoryczne i obiektywne. U pozwanej praktyką było, że stosowano rankingi pracowników, w których oceniano ich umiejętności pracy na innych stanowiskach, absencję oraz pomysłowość. Rankingi sporządzane były co miesiąc i na tej podstawie przełożeni oceniali przydatność pracowników oraz ich pozycję na tle grupy. W przypadku każdego z powodów Sąd Rejonowy poddał ocenie wskazane kryteria i następnie doszedł do przekonania, że odpowiadają one prawu. I tak w przypadku M. R., który wykonywał operacje polegające na przykręcaniu błotników do nadwozia, znaczenie miała niska ilość wykonywanych operacji, jak też ilość dni nieobecności w pracy oraz niska pomysłowość w inicjowaniu owych procedur. W przypadku powoda H. Z., który znał jedną operację (a inni pracownicy wykonywali ich od dziewięciu do dziesięciu) na uwadze miano ilość nieobecności w pracy oraz negatywne nastawienie do obowiązku podnoszenia swoich kwalifikacji. Natomiast w przypadku M. S. z jednej strony ocena cząstkowa była pozytywna (ilość pomysłów, znajomość ilości operacji), jednak rozmiar absencji w pracy, jak i stopień dyspozycyjności uzasadniał wybór tego pracownika do zwolnienia.

Sąd Rejonowy dokonał również oceny zgromadzonych osobowych źródeł dowodowych, wskazując które z nich zasługują na wiarę, a które nie. Nadto pominął dowód z przesłuchania powodów w charakterze strony, gdyż omawiany środek dowodowy nie może być traktowany jako dowód mający na celu sprawdzenie wyników dotychczasowego postępowania dowodowego. Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny rozwiązania z powodami stosunków pracy były uzasadnione. Sąd I instancji nie uznał ponadto rozwiązania z powodami umowy o pracę za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powodowie nie wykazali żadnych wyjątkowych okoliczności, także tych nie związanych ze stosunkiem pracy, które przemawiałyby za taką oceną.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie powołanych przepisów uznał żądanie powodów za nieuzasadnione.

Apelację od powyższego wyroku złożyli powodowie, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przejawiającą się w przyjęciu, że rozwiązanie z powodami umów o pracę było uzasadnione z uwagi na kryteria doboru do zwolnienia w zakresie oceny jakości pracy powodów oraz naruszenie art. 232 k.p.c. przez dowolną ocenę materiału dowodowego w zakresie przyczyn rozwiązania z powodami umów o pracę i kryterium doboru pracowników do zwolnienia. W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powodów do pracy u pozwanego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 r., oddalił apelację powodów oraz zasądził od każdego z nich na rzecz strony pozwanej po 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. W pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia Sąd drugiej instancji zaakceptował poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zostały bowiem dokonane zgodnie z dyspozycją art. 233 k.p.c. Tym samym Sąd Okręgowy przyjął je za własne. W dalszej części uzasadnienia została wyjaśniona przyczyna pominięcia wniosku dowodowego strony powodowej. W tej mierze Sąd Okręgowy odwołał się do treści art. 381 k.p.c. Na gruncie wykładni tego przepisu utrwalony jest pogląd, że za nowe fakty i dowody należy uznać takie, które nie istniały wcześniej lub o których istnieniu stronie nie było wiadomo w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji. Strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (por. wyrok SN z 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00, LEX nr 53922). Przeto w sprawie nie można brać pod uwagę ustaleń wynikających z treści wystąpienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. z dnia 17 grudnia 2012 r., które były znane pełnomocnikowi powodów w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, a ponadto nie dotyczyły nowych okoliczności faktycznych.

Następnie Sąd Okręgowy odniósł się do podniesionych zarzutów apelacyjnych. Wyraził tym samym pogląd, że nie może odnieść skutku podniesiony

przez stronę pozwaną zarzut sprzeczności ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy wziął pod rozwagę cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, dokonał trafnej jego oceny i poczynił podstawie prawidłowe ustalenia faktyczne, co Sąd drugiej instancji zaakceptował. Na podstawie art. 45 k.p. sąd może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Jeżeli występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c. wskazać należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż pozwana zastosowała obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia, spoczywał w niniejszym postępowaniu na pozwanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., sygn. akt I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, poz. 39). Pozwany motywując w toku sporu dokonany wybór powodów, jako pracowników przeznaczonych do zwolnienia, wskazał na kryteria doboru i udowodnił, że mają one charakter obiektywny i sprawiedliwy. Powodowie nie wykazali natomiast, że pozwana zastosowała niedozwolone kryteria doboru do zwolnienia i nie zakwestionowali skutecznie ich zasadności.

W świetle powyższych okoliczności sprawy Sąd Rejonowy słusznie uznał, że wypowiedzenie powodom umów o pracę dokonane zostało w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych i było uzasadnione w kontekście art. 45 § 1 k.p. ze względu na zastosowanie usprawiedliwionych kryteriów doboru powodów do zwolnienia.

Z tych względów apelacje powodów podlegają oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

W imieniu powodów skargę kasacyjną wniósł ich pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 232 § 1 k.p.c. mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a polegające na dowolnej ocenie materiału dowodowego i przejawiające się w stwierdzeniu, że w stosunku do powodów został zastosowany tryb indywidualnych zwolnień w ramach ustawy z dnia 13 marca

2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a nie zwolnień grupowych;

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przejawiającą się w przyjęciu, że rozwiązanie z powodami umów o pracę było uzasadnione z uwagi na zastosowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia w zakresie oceny jakości pracy, a nadto, że pracodawca nie naruszył przy rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę przepisów ustawy wskazanej powyżej;

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niezastosowanie w sprawie.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia powodów do pracy u pozwanego, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu swego stanowiska zwrócił uwagę na brak wykazania przez pozwanego obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w zakresie oceny jakości ich pracy, co jest w sprawie niezbędne dla uznania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca poza niewiarygodnymi zeznaniami świadków nie przedłożył żadnych dowodów na rzekome uchybienia pracowników. Natomiast inicjatywa dowodowa powodów nie zyskała aprobaty Sądu drugiej instancji, który oddalił jej wnioski dowodowe. Ponadto odwołał się do szeregu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz przepisów dyrektywy Rady 98/95/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. UE L. 225, s.16). W jego ocenie w sprawie doszło na naruszenia art. 1 ust. 1 pkt 3 cytowanej wcześniej ustawy, albowiem skala zwolnień, w tym także w trybie porozumienia stron uzasadnia przyjęcie tezy o zwolnieniach grupowych, a nie indywidualnych. Z tych względów skarga kasacyjna jest zasadna.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie.



Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych. Już na wstępie konieczne staje się przypomnienie, że z mocy art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

W związku z tym kluczowego znaczenia nabiera ocena podniesionych w skardze zarzutów procesowych, które nie mogą być dowolne, lecz powinny pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy przecież wynik sprawy. Nadto zarzuty procesowe nie mogą pomijać ograniczenia wynikającego z treści art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji i jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Pozostając w tym nurcie rozważań zauważyć należy, że obowiązkiem skarżącego jest wskazanie konkretnych przepisów prawa procesowego, które jego zdaniem, zostały naruszone. Przy czym nie chodzi tu o zwykłe naruszenie procedury, lecz naruszenie kwalifikowane, które powinno wyrzucić istotny wpływ na wynik sprawy. W piśmiennictwie prawniczym wyjaśniono, że naruszenie przepisów

postępowania sprowadza się do niezgodnej z przepisami procesowymi działalności sądu. Jej podstawę mogą stanowić *errores in iudicando*, dotyczące kwestii proceduralnych, jak również *errores in procedendo*, czyli błędy w postępowaniu (por. T. Zembruski, Skarga kasacyjna – dostępność w postępowaniu cywilnym, Lexis Nexis, Warszawa 2011, s. 323). W końcu skarga kasacyjna służy od orzeczenia Sądu drugiej instancji (art. 398<sup>1</sup> § 1 k.p.c.), a zatem istotne uchybienia procesowe powinny być przez skarżącego powiązane z postępowaniem odwoławczym.

Przedstawione wyżej zasady w oczywisty sposób wizualizują ułomną konstrukcję zarzutów w odniesieniu do drugiej podstawy kasacyjnej. Mimo szeroko zakreślonej autonomii stron w ich redakcji, skarżący nie wykorzystał mechanizmu jurysdykcyjnego do poddania kontroli orzeczenia w ramach tego nadzwyczajnego środka odwoławczego. Po pierwsze, nie jest zasadny zarzut dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd drugiej instancji. Z treści argumentacji wynika, że w ten sposób skarżący zarzuca naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., chociaż wadliwie przypisuje to treści art. 232 § 1 k.p.c. (pkt 1 skargi), którego jak wiadomo ustawa nie zawiera. Upatrywanie wadliwości rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji w treści przywołanej normy nie może przynieść spodziewanego skutku, albowiem zarzut jest zredagowany wadliwie, skoro zarzuca jedynie naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., (odnoszącego się do postępowania przed sądem pierwszej instancji) bez powiązania go z art. 391 § 1 k.p.c. Przepis art. 233 k.p.c. jest tymczasem adresowany do sądu pierwszej instancji, wobec czego nie może go naruszyć sąd drugiej instancji, a tym samym nie może on stanowić usprawiedliwionej podstawy skargi. Lektura uzasadnienia skargi skłania do wniosku, że skarżący kwestionuje nie tylko dokonaną przez Sąd drugiej instancji ocenę poszczególnych dowodów w sprawie, lecz także neguje zupełność ustaleń faktycznych niezbędnych dla prawidłowej subsumcji przepisów prawa materialnego, w szczególności odnosząc się do stanowiska wyrażonego przez Okręgowy Inspektorat Pracy. Rzecz w tym, że przedstawione kierunki zastrzeżeń nie stanowią przedmiotu regulacji art. 233 § 1 k.p.c., a naruszenia innych przepisów postępowania skarżący w ramach tej podstawy nie wskazał. Sformułowany w pkt 3 skargi zarzut wskazujący na art. 232 k.p.c. (brak odwołania do art. 391 § 1 k.p.c.)

stanowi *de facto* kontynuację wątku dotyczącego dokonania przez Sąd drugiej instancji dowolnej oceny materiału dowodowego. Podsumowując ten fragment rozważań wskazać należy, że niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają omówione wyżej zarzuty. Przepis art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Tytułem uzupełnienia należy dodać, że w judykaturze Sądu Najwyższego dopuszczono wyjątkowo zasadność powoływania się na treść art. 233 § 1 k.p.c. Może mieć to miejsce w razie kumulatywnego przywołania także art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i to wówczas, gdy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sąd – dokonując oceny wiarygodności zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz wprowadzając stąd wnioski – pominął wiele dowodów lub nie wyjaśnił z jakiej przyczyny odmówił im wiarygodności lub mocy dowodowej, pomimo że mogły mieć one istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w tej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 134/04, LEX nr 602665). Tymczasem skarżący nie przywołuje w treści skargi art. 328 § 2 k.p.c., a zatem i z tego powodu uwzględnienie procesowych zarzutów skargi nie jest możliwe.

Po wtóre, nie zasługuje na uwzględnienie zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Tak sformułowany zarzut nie zawiera podstawy prawnej, co już samo w sobie dyskwalifikuje możliwość jego uwzględnienia. Nadto autor skargi kasacyjnej uchybienia upatruje w niewyjaśnieniu przez Sąd Okręgowy okoliczności istotnej (kryteria doboru pracowników do zwolnienia) z punktu widzenia treści art. 30 § 4 k.p., chociaż jednocześnie obraży tego przepisu nie zarzuca w skardze.

Wobec tego, skoro podstawy naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności

podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego, a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku. Przedmiotowe związanie wywiera zasadniczy wpływ na kierunek rozstrzygnięcia. W związku z tym przypomnieć należy, że zgodnie z ustaleniami Sądów obu instancji do rozwiązania stosunków pracy z powodami doszło w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 192). Pracodawca z uwagi na zmniejszone zapotrzebowanie na pracę na stanowiskach zgrzewaczy oraz operatora linii lakierniczej wręczył w dniu 2 lipca 2011 r. M. R., M. S. i H. Z. stosowne oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umów o pracę za wypowiedzeniem z jednoczesnym skróceniem okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca. Sąd pierwszej instancji ustalił (a Sąd drugiej instancji to zaaprobował), że u pozwanej nastąpił realny spadek produkcji samochodów, a co za tym idzie uległo zmniejszeniu zapotrzebowanie na pracę w określonej grupie pracowników.

W związku z tym należy wyjaśnić skarżącemu, że ocena czy doszło w sprawie do zwolnień grupowych, czy też zwolnień indywidualnych, stanowi element stanu faktycznego sprawy i nie może być w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowane przez zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (por. odpowiednio wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 119/97, OSNP 1998 nr 1, poz. 13). Zresztą odnosząc się do materialnoprawnej koncepcji prezentowanej w skardze kasacyjnej nie sposób pominąć, że opiera się ona na dosłownym powtórzeniu i przytoczeniu treści przepisów ustawy oraz dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE. L. 1998.225.16). Tymczasem skuteczne wniesienie skargi kasacyjnej wymaga nie tylko odwołania się do prawa materialnego, lecz również obliuguje wnoszącego skargę do przedstawienia wyводу prawnego, który uwypukli rozbieżności w judykaturze, a tym samym uzasadni potrzebę wykładni danej normy. W skardze stosownego wyvodu brak, co najlepiej ilustruje jej zakończenie, w którym skarżący apeluje „o skuteczną i szybką

interwencję”. Ten lapsus prawniczy stanowi zwieńczenie mylnego odzwierciedlenia roli Sądu Najwyższego przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej. Nie polega ona na mechanizmie interwencyjnym w oderwaniu od wymienianych na wstępie obowiązków stron przy formułowaniu jej podstawy i granic zaskarżenia. Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji, zwłaszcza w przypadku braku akceptacji kierunku tego rozstrzygnięcia. Generalnie skarga służy kontroli prawidłowości stosowania prawa (jako narzędzie interesu publicznego), a jej celem nie jest weryfikacja trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę orzeczenia. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw sformułowanych przez skarżącego i nie może wyjść w swoich rozważaniach poza te podstawy.

Zarzut naruszenia art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niezastosowanie okazał się błędny, gdyż ustalone okoliczności faktyczne w sprawie doprowadziły Sądy obu instancji do takiego wniosku, a jego skarżący nie zdołał skutecznie obalić, nie wskazał również innych podstaw prawa materialnego, które mogły prowadzić do odmiennych wniosków. W celu unaocznienia istoty sporu warto pokusić się o abstrakcyjną wykładnię prawa, która – z uwagi na ustalenia faktyczne – nie ma przełożenia w sprawie. W pierwszym rzędzie należy wyjaśnić, jak ustala się progi ilościowe w przypadku stosowania zwolnień grupowych. Niewątpliwie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych posługuje się sekwencją czasową, podczas której musi ziścić się walor ilościowy określony w omawianym przepisie; chodzi mianowicie o to, aby w okresie nieprzekraczającym 30 dni dokonano wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracowników, względnie rozwiązano stosunki pracy z tego powodu na mocy porozumienia stron (pod warunkiem, że tych porozumień jest co najmniej 5). Judykatura w sposób jednoznaczny wyjaśnia, że początkowy bieg tego terminu może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNP 2003, z. 1, poz. 13). Rodzi się zatem pytanie, czy bieg terminu należy ustalać przyjmując za początek datę złożenia pierwszemu pracownikowi oświadczenia woli, czy też może taki moment wyznacza data rozwiązania stosunku pracy (por. K.W. Baran – Komentarz do art. 1 ustawy o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, LEX 2010r.). Zakres funkcjonalny analizowanego przepisu wskazuje, że dla oceny zastosowania art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (co do liczby zwalnianych pracowników w stosunku do reszty załogi) decydujące znaczenia ma chwila złożenia pracownikom oświadczenia o wypowiedzeniu, a nie data rozwiązania stosunków pracy. Pogląd ten potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36, chociaż został on wydany na tle poprzednio obowiązującej ustawy, to nadal zachowuje swój walor interpretacyjny. Nie inaczej na daną kwestię zapatruje się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu (por. wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., w sprawie Irmtraud Junk przeciwko Wolfgang Kühnel, C-188/03, LEX nr 215829). W konsekwencji pierwsze wypowiedzenie lub porozumienie prowadzące do rozwiązania stosunku pracy powoduje rozpoczęcie biegu 30-dniowego okresu z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z drugiej strony konieczność wyboru spośród większej liczby zatrudnionych pracowników, z którymi ma nastąpić rozwiązanie umowy o pracę, wymaga uwzględnienia, że dana osoba jest z pewnych względów mniej przydatna w pracy od innych. Stąd też, w przypadku zmniejszenia zatrudnienia, które nie jest warunkiem *sine qua non* stosowania ustawy, powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Daną kwestię kompleksowo obrazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564). W cytowanym judykacie Sąd Najwyższy wskazał, 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, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika, to wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany 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. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Identycznie na sprawę zapatruje się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166. Brak jednak powołanych w skardze odpowiednich norm prawa materialnego wykluczył możliwość badania sprawy pod wskazanym kątem.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną w myśl art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do treści art. 102 k.p.c., uznając, że utrata miejsca pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w okolicznościach faktycznych sprawy, mieści się w hipotezie tego przepisu.