

Sygn. akt II PK 32/05

POSTANOWIENIE

Dnia 24 maja 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski

w sprawie z powództwa E. J.
przeciwko B. S.A. w W.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2005 r.,
kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 15 października 2004 r., sygn. akt VI Pa .../04,

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

Uzasadnienie

Powódka E. J. domagała się od pozwanej Spółki Akcyjnej „B.” w W. wypłaty odprawy pieniężnej w kwocie 11.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje roszczenie wskazała, że stanowisko na którym była zatrudniona zlikwidowano w dniu 31 października 2001 r., w wyniku czego doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 15 października 2004 r. (VI Pa .../04) zmienił zaskarżony przez pozwaną Spółkę wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 2 lipca 2004 r. (X P .../03) w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 3.800,00 zł tytułem zwrotu kwoty wypłaconej przez pozwanego na podstawie nieprawomocnego wyroku wydanego w

tej sprawie. Ponadto zasądził od powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji, lecz nie podzielił ich prawnej kwalifikacji. Powódka była w pozwanej firmie zatrudniona jako specjalista do spraw płac i zatrudnienia na czas nieokreślony od dnia 1 października 1991 r. Spółka B. S.A. wchodziła w skład grupy kapitałowej. Jej jedynym akcjonariuszem był B.S.A. z siedzibą w W. W ramach zmian organizacyjnych dokonywanych w obrębie grupy kapitałowej podjęto decyzję o przeniesieniu niemal całego pionu administracyjnego wszystkich zależnych spółek do Spółki Akcyjnej B. W efekcie zmian konsolidacyjnych doszło w pozwanej Spółce do likwidacji pionu płacowo – kadrowego. Zarządy poszczególnych spółek, mając na względzie to, że z dniem 1 listopada 2001 r. miało nastąpić przejście spraw kadrowo – płacowych i że w tej dacie nie byłoby już możliwe wypowiedzenie umów (trwałoby to zbyt długo), ustaliły konieczność rozwiązania stosunków pracy na mocy porozumienia stron i zawarcie nowych umów. W wyniku tego powódka, jak i inni pracownicy działu, złożyli stosowne wnioski. Z dniem 31 października 2001 r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy powódki z B. – P. S.A. Następnego dnia została zaś zawarta bezterminowa umowa o pracę z B. S.A. Powódka nadal pracowała w P., gdzie wykonywała identyczne obowiązki. W wyniku dalszych zmian reorganizacyjnych doszło w dniu 31 grudnia 2002 r. do rozwiązania z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powódka otrzymała trzymiesięczną odprawę. Niezależnie od tego zwróciła się do firmy B. S.A. jako następcy prawnego B.P. S.A. o wypłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, stanowiącej przedmiot niniejszego sporu.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zastosowanie w tej sprawie znajdował art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W ocenie Sądu działania podjęte w firmie B. – P. S.A. stanowią zmiany organizacyjne w rozumieniu cytowanej ustawy. Ponieważ powódka nadal wykonywała pracę w P. i nie doszło do przejęcia mienia przez

nowego pracodawcę, to tym samym nie może być mowy o wyłączeniu prawa do odprawy na podstawie art. 8 ust. 3 pkt 2 powołanej ustawy. Nawet gdyby uznać, że przejęcie przez firmę B. S.A. zadań z zakresu gospodarki kadrowej firmy B. – P. S.A. stanowi przekazanie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k. p., to i tak przepis ten w stosunku do powódki nie znalazłby zastosowania. W tej mierze miarodajne jest bowiem stanowisko Sądu Najwyższego, iż przepisy art. 23¹ § 1 i 2 k. p. nie dotyczą pracowników, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane przed dniem przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

Powyższe rozstrzygnięcie zaskarżyła strona pozwana, zarzucając naruszenie art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, wyrażające się w niezastosowaniu powołanego przepisu w sytuacji, w której ustalenia stanu faktycznego w pełnym zakresie wypełniają negatywną przesłankę wypłacenia pracownikom ustawowej odprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja okazała się uzasadniona. Kluczowe znacznie dla rozstrzygnięcia sprawy miała interpretacja przepisu art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, a w szczególności zwrotu „przejęcia mienia”. Przepis ten w brzmieniu obowiązującym w dacie zdarzenia stanowił, że odprawa pieniężna nie przysługuje pracownikowi, który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia w zakładzie przejmującym w całości lub w części mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu albo w zakładzie pracy powstałym w wyniku takiego przejęcia. Pod pojęciem „przejęcie mienia” należy zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem rozumieć każdą - przewidzianą w prawnym obrocie - odpłatną i nieodpłatną formę przejęcia składników tego mienia w całości bądź w części we faktyczne władanie nowego zakładu pracy (wyrok SN z dnia 20 maja 1994 r., PRN 23/94, ONSP z 1994 r. Nr 8, poz. 127). Przejęcie nie musi mieć charakteru bezpośredniego, a zastosowane instrumenty prawne mogą być różnorodne. W tym kontekście przesłanka wyłączająca prawo do odprawy została spełniona. Należało bowiem zauważyć, że przejście powódki, podobnie jak i innych pracowników, do nowego pracodawcy nie wiązało się ani ze zmianą dotychczasowego miejsca pracy, ani ze zmianą zakresu dotychczasowych obowiązków i zajmowanego stanowiska. Podkreślenia wymaga również to, że podmiot, na rzecz którego świadczyła ona pracę, stanowił dla dotychczasowego

pracodawcy tzw. „spółkę matkę”. Zmiana dotyczyła zatem podmiotów wchodzących w skład jednej grupy kapitałowej. Co więcej, podjęcie pracy w B. S.A. wynikało z likwidacji w B. – P. S.A. pionu płacowo-kadrowego, motywowanej zmianami organizacyjnymi, nakierowanymi na przyszłą centralizację w obrębie grupy kapitałowej, w rezultacie czego pion administracyjny, a przeto i płacowo – kadrowy, został przeniesiony do B. S.A. Fakty te świadczą o tym, że w dniu 1 listopada 2001 r. nastąpiło faktyczne przejęcie mienia dotychczasowego pracodawcy. Analiza przepisu art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych nakazuje zaś przypisać znaczenie faktowi przyjęcia przez pracownika do dnia rozwiązania stosunku pracy propozycji zatrudnienia w zakładzie przejmującym albo w zakładzie powstałym wskutek takiego przejęcia. Nie jest zatem istotne, czy dotychczasowa umowa o pracę została rozwiązana przed dniem przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, czy też po tym dniu, co ma z kolei znacznie w kwestii zastosowania art. 23¹ § 1 i 2 k. p. Dlatego też powoływanie się przez Sąd Rejonowy na orzeczenie Sądu Najwyższego należy uznać za błędne.

Kasację od całości powyższego złożyła powódka, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, wyrażające się w niewłaściwej interpretacji art. 8 ust. 3 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz błędne zastosowanie art. 23¹ § 1 i 2 k. p. Ponadto wskazała na rażące naruszenie prawa procesowego, polegające na dopuszczeniu się sprzeczności między materiałem dowodowym zebrany w sprawie a treścią ustaleń Sądu Okręgowego oraz rażące naruszenie przepisu art. 409 k.c., polegające na całkowitym pominięciu okoliczności dotyczącej obowiązku zwrotu przez powódkę części roszczenia. Na tych podstawach skarżąca domagała się zmiany kwestionowanego rozstrzygnięcia i oddalenia apelacji oraz zasądzenia kosztów procesu za wszystkie instancje, ewentualnie uchylenia wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania.

Zdaniem powódki w sprawie nie występują zagadnienia prawne budzące w praktyce poważne wątpliwości. Wyjaśnienia wymaga bowiem jedynie kwestia stosowania przez Sąd przepisów art. 409 k.c. w przypadkach, gdy były pracownik nie korzysta z fachowej pomocy prawnej, a jego sytuacja rodzinna i materialna wskazuje, iż istnieją pełne podstawy do wygaśnięcia obowiązku zwrotu korzyści

uzyskanej na mocy wyroku w postępowaniu w pierwszej instancji, wydanego w celu zapewnienia zatrudnionemu niezbędnych środków do życia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na przyjęcie do rozpoznania. Zgodnie z art. 393 k.p.c., jeżeli zaskarżone orzeczenie w sposób oczywisty nie narusza prawa ani nie zachodzi nieważność postępowania (§ 2), to Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia kasacji do rozpoznania, gdy w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a ponadto gdy kasacja jest oczywiście bezzasadna (§ 1).

W rozpatrywanej sprawie nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 393 § 2 k.p.c., a jej ocena pod kątem okoliczności z § 1 tego przepisu uzasadnia odmowę przyjęcia kasacji do rozpoznania. Skarżąca sama wskazuje, że w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, co stanowi jedną z przyczyn odmowy przyjęcia kasacji do rozpoznania. Zagadnieniem takim nie jest również kwestia stosowania przez Sąd przepisów art. 409 k.c., gdyż może ona co najwyżej stanowić zarzut naruszenia prawa materialnego, formułowany w ramach powoływania odpowiedniej podstawy skargi kasacyjnej, a nie okoliczności uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania. Tymczasem istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się w tym, że w danej sprawie występuje problem jurydyczny mający znaczenie dla rozwoju prawa lub precedensową doniosłość dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. O istotności nie decyduje waga społeczna sprawy czy subiektywne odczucie skarżącego, co do zasadności stosowania albo niestosowania określonych przepisów, albowiem są to pojęcia ocenne i zmieniające się zależnie od okoliczności.

W niniejszej sprawie Sąd Najwyższy nie dopatruje się też nieważności postępowania, jak również nie stwierdza oczywistości naruszenia prawa, ponieważ przesłankę tę można potwierdzić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie prawa jest „stwierdzalne” bez potrzeby wnikliwego badania sprawy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2001 r., III CZP 49/00).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393⁷ § 1 w związku z art. 393 k.p.c. orzekł jak w sentencji.