

Sygn. akt I BP 9/15

POSTANOWIENIE

Dnia 20 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa S. F.

przeciwko Syndykowi masy upadłości D. Spółce Akcyjnej w upadłości likwidacyjnej
w K.

o zapłatę odszkodowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2016 r.,

skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego

wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w K.

z dnia 31 października 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi o stwierdzenie niezgodności z
prawem prawomocnego wyroku do rozpoznania.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 9 lipca 2013 r. zasądził od pozwanego Syndyka masy upadłości D. Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powódki S. F. kwotę 6.048 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.058 zł oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy uznał, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę naruszało art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474, dalej jako ustawa o zwolnieniach

grupowych lub ustawa) bowiem zgodnie z art. 7 tej ustawy procedura przewidziana w tych przepisach musi być zachowana także wówczas, gdy zwolnienia dokonywane są przez syndyka.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją pozwany Syndyk masy upadłości D.Spółki Akcyjnej w K. , zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez pominięcie dowodów odnoszących się do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce obejmującej likwidację majątku upadłego oraz naruszenie prawa materialnego, to jest art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przy wypowiedzaniu umów o pracę z powodu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego stosuje się procedurę zwolnień grupowych, podczas gdy art. 7 tej ustawy wskazuje na zastosowanie art. 41¹ § 1 k.p., co skutkowało przyjęciem, że doszło do niezgodnego z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 31 października 2013 r. oddalił apelację.

Sąd Okręgowy w motywach orzeczenia w pierwszej kolejności stwierdził, że bezzasadny był zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., ponieważ między stronami nie było sporu, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało dokonane wskutek ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku pracodawcy. Wobec tego bezprzedmiotowe byłoby prowadzenie przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego w tym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego, nietrafny był również zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41¹ § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu. W tym kontekście Sąd Okręgowy wskazał, że szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę należy odróżnić od procedury, której zachowanie jest wymagane do prawidłowego rozwiązania stosunków pracy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Procedura przewidziana w art. 2-4

ustawy o zwolnieniach grupowych, przewidująca konsultację z zakładową organizacją związkową w celu zawarcia porozumienia, a w razie jego niezawarcia ustalenie regulaminu zwolnień grupowych, a także zawiadomienie urzędu pracy, nie stanowi szczególnej ochrony pracowników przed zwolnieniem z pracy. Ponadto konsultacje ze związkami zawodowymi, opisane w art. 2 ustawy, należy odróżnić od zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z art. 38 k.p., a to z uwagi na zupełnie inny cel obu instytucji. Istotą procedury przewidzianej w art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych jest poinformowanie pracowników o takich okolicznościach, jak: przyczyny grupowego zwolnienia, liczba zatrudnionych pracowników i grup zawodowych, do których oni należą, grupy zawodowe pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okres, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowane kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejność dokonywania zwolnień pracowników, propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Sąd Okręgowy podniósł, że co prawda art. 4 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi, że razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie urzędu pracy o ustaleniach dotyczących zwolnienia grupowego jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy, to jednak przepis ten nie zwalnia z obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 6 tej ustawy, tj. przekazania na piśmie powiatowemu urzędowi pracy informacji, o których mowa w art. 3 ustawy.

Sumując powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że niedochowanie przez pozwanego trybu postępowania przewidzianego w art. 2-3 ustawy o zwolnieniach grupowych powoduje, iż doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i tym samym zasadne było roszczenie powódki co do odszkodowania przewidzianego w art. 50 § 3 k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwany zaskarżył w całości skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Skargę oparto na podstawie:

- 1) naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez pominięcie, na co wskazuje uzasadnienie wyroku, dowodów odnoszących się do przyczyny wypowiedzenia przez pozwanego umowy o pracę powódce w postaci ogłoszenia upadłości D. Spółki Akcyjnej w K., obejmującej

likwidację majątku upadłego, co mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania,

- 2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przy wypowiedzaniu umów o pracę z powodu upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego stosuje się procedurę zwolnień grupowych, a w szczególności art. 2- 4 tej ustawy, podczas gdy art. 7 tej ustawy wyraźnie wskazuje na stosowanie art. 41¹ § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2 k.p., a także odrębnych przepisów regulujących rozwiązanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu, co skutkowało przyjęciem, że doszło do wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takich umów i w konsekwencji zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 6.048 zł.

W oparciu o powyższe pozwany wniósł o stwierdzenie, że wyrok Sądu Okręgowego w K. z dnia 31 października 2013 r. jest niezgodny z prawem, a mianowicie z art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych. W uzasadnieniu skargi skarżący podniósł, że w przypadku ogłoszenia upadłości likwidacyjnej pracodawcy nie znajduje uzasadnienia stosowanie art. 2-4 oraz art. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych. Według skarżącego, w przypadku ogłoszenia upadłości likwidacyjnej pracodawcy, a w związku z tym zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej przez syndyka masy upadłości oraz w związku z likwidacją masy upadłości wyłączony jest przedmiot konsultacji, określony w art. 2 ustawy. Niezasadne jest również konsultowanie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Skarżący uwypuklił, że powyższą argumentację uwzględnił także Sąd Okręgowy w K. w sprawie VII Pa (...), oddalając, wyrokiem z dnia 15 maja 2014 r., apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 14 sierpnia 2013 r., którym oddalono jej powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o uznanie braku podstaw do stwierdzenia, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z prawem i oddalenie skargi w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 424⁹ k.p.c. Sąd Najwyższy odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, jeśli skarga jest oczywiście bezzasadna.

Bezzasadność skargi jest oczywista, gdy już z jej treści, bez głębszej analizy i jurydycznych dociekań, wynika, że nie zostałaby uwzględniona, czyli Sąd Najwyższy oddaliłby ją (por. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 13 października 2011 r., II BP 10/11 r., niepublikowane oraz z dnia 26 sierpnia 2008 r., III BP 3/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 13). Oceny, czy skarga jest „oczywiście bezzasadna” należy dokonywać w powiązaniu z pojęciem „niezgodności orzeczenia z prawem” (art. 424⁵ § 1 pkt 3 i 6 k.p.c.). Orzeczenie niezgodne z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. to orzeczenie, które jest sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami i z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo zostało wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06, OSNC 2007 nr 11, poz. 174; z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35; z dnia 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2010 r., I BP 2/10, niepublikowane). W sytuacji, gdy z bezpośredniego oglądu sprawy wynika, że skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia byłaby oddalona, trzeba przyjąć, że jest ona oczywiście bezzasadna w rozumieniu 424⁹ k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2013 r., II BP 5/13, niepublikowane; z dnia 26 sierpnia 2008 r., III BP 3/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 13).

Biorąc powyższe pod uwagę uznać należy, że skarga pozwanego o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w K. jest oczywiście bezzasadna. Zaskarżony wyrok nie jest bowiem orzeczeniem niewątpliwie sprzecznym z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć bądź jest orzeczeniem wydanym w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa. W kwestii obowiązku przestrzegania procedury zwolnień grupowych określonej w art. 2-4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych z uwagi na

prorowadzone postępowanie likwidacyjne, stanowisko zajął Sąd Najwyższy przyjmując w wyroku z dnia 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10 (LEX nr 611820), że celu zawarcia porozumienia (art. 3 ustawy) nie upatruje się wyłącznie w ograniczeniu lub wykluczeniu zwolnień grupowych. Przewidziany w art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 20-dniowy termin, na zawarcie porozumienia, daje pracownikowi gwarancję, że zapowiedziane przez pracodawcę zwolnienia nie nastąpią od razu, a „zasłanianie się przez syndyka argumentem finansowym” nie znajduje racji bytu. A zatem postanowienie art. 6 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych mają charakter semiimperatywny, a pogwałcenie przewidzianych w nim terminów i dokonanie wcześniejszego wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2012 r., II PK 137/ 11 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 10 z glosą Leszka Mitrusa, OSP 2013 nr 11, poz. 114). Wobec tego, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, nie można uznać, że zaskarżone skargą orzeczenie Sądu Okręgowego w K. jest sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 424⁹ k.p.c. odmówił przyjęcia skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku do rozpoznania.

