

POSTANOWIENIE

Dnia 27 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa D. J.-W.
przeciwko T. [...] Spółce Akcyjnej w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 8 grudnia 2020 r., sygn. akt X Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 8 grudnia 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 5 sierpnia 2019 r. w ten sposób, że powództwo o zapłatę 35.610 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 7 stycznia 2019 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oddalił (pkt 1); oddalił również apelację D. J.-W. (pkt 2).

W sprawie ustalono, że D. J. – W. od dnia 1 września 2009 r. pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Szefa Biura ds. [...], w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 28 kwietnia 2016 r. u pozwanego został wprowadzony nowy Regulamin Organizacyjny T. [...] SA, a także została zmieniona struktura organizacyjna. W wyniku przeprowadzenia tych zmian likwidacji uległo Biuro ds. [...] a jego funkcje przejął Zespół [...]. Pracownicy zatrudnieni w tym zespole wykonują czynności z zakresu świadczenia pomocy prawnej, zastrzeżone dla zawodu radcy prawnego, zgodnie z art. 6 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych. Powódka nie posiada uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego.

W dniu 20 lipca 2017 r. powódka urodziła dziecko, po czym korzystała z urlopu macierzyńskiego do dnia 6 grudnia 2017 r., a od 7 grudnia 2017 r. do 18 lipca 2018 r. - z urlopu rodzicielskiego. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego pozwany udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w terminie od 19 lipca 2018 r. do 23 sierpnia 2018 r. Po zakończeniu urlopu powódka stawiała się w pracy w dniu 24 sierpnia 2018 r. W tym samym dniu wręczono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2018 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy Szefa Biura ds. [...], wynikającą ze zmian organizacyjnych u pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, art. 183² k.p. ma charakter ochronny i ogranicza możliwość wypowiedzenia umów o pracę z pracownikami powracającymi do pracy z urlopów rodzicielskich. Statuuje on także pewną gwarancję i pozwala na dopuszczenie pracownika do innej pracy bez wypowiedzenia zmieniającego, przy czym niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć obiektywny charakter i wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, czyli likwidacji tego stanowiska. Jednakże w niniejszej sprawie zastosowanie znajduje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa ta uchyla kodeksową ochronę przed zwolnieniem w niektórych przypadkach i wprowadza tzw. zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie art. 10 ustawy. To zaś oznacza, że w rozpoznawanej sprawie nie znajduje zastosowania art. 183² k.p., natomiast ziściły się wszystkie przesłanki

warunkujące wypowiedzenie powódce umowy o pracę na podstawie zwolnienia indywidualnego w trybie przewidzianym w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie, czy przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem powracającym z urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego w sytuacji, gdy nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku, ale jednak możliwe jest zatrudnienie pracownika na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym i czy jest możliwe w takiej sytuacji niedopuszczenie pracownika do pracy. Ponadto, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie kwalifikowała się do merytorycznego przyjęcia.

Istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). Jednocześnie, rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze zwykłego zastosowania przepisów prawa, a do tego zmierza skarga.

Przed wszystkim powódka niewątpliwie należała do pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie, to jest art. 183² k.p., zgodnie z którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu

urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Przepis ten jako normujący szczególną ochronę stosunku pracy pracownika uprawnionego do urlopu macierzyńskiego, należy analizować w szerszym kontekście, jakim jest kodeksowa regulacja dotycząca funkcjonowania tegoż stosunku prawnego w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu i po powrocie z niego. Regulacja art. 177 § 1 k.p. zakazuje bowiem wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego (chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy), z wyłączeniem tej ochrony z mocy art. 177 § 4 k.p. w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz jej modyfikacją w przepisach ustawy o zwolnieniach grupowych (zob. Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15, LEX nr 2252200).

W myśl art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 k.p., z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5. Przepis art. 183² k.p. należy do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o których mowa w art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W art. 5 ust. 5 tej ustawy wymieniono kategorie pracowników, którym w okresie objętym szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Są to pracownicy, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p., a ponadto grupa pracowników pełniących funkcje związkowe lub związane z reprezentacją interesów pracowników (między innymi członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa, członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej).

Z unormowania tego wynika, że pod pojęciem przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ustawodawca rozumie zarówno odpowiednie uregulowania zawarte w Kodeksie pracy, jak i zawarte w aktach pozakodeksowych. Przepis art. 183² k.p., który nie został wyraźnie wymieniony, należy niewątpliwie do kategorii przepisów odrębnych, dotyczących szczególnej ochrony przed zwolnieniem, których nie stosuje się przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia.

W kwestii konsultacji związkowej wypowiedział się Sąd Okręgowy. Należy podkreślić, że równoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) co do zasady wyklucza możliwość twierdzenia o oczywistej zasadności skargi w obrębie tej samej grupy argumentów. Niemniej zaskarżone orzeczenie nie pozwala uznać, że doszło do oczywistego naruszenia prawa, które uzasadnia przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Stąd Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 102 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

a.s.