



Sygn. akt II BP 5/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa (...) Bank S.A. w W.

przeciwko I. W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 czerwca 2018 r.,

skargi pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku
Sądu Okręgowego w W.

z dnia 2 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. oddala skargę,

**2. nie obciąża pozwanej kosztami zastępstwa procesowego
powoda wywołanych wniesieniem skargi o stwierdzenie
niezgodności z prawem wyroku.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 10 maja 2016 r. oddalił powództwo (...) Banku S.A. w W. przeciwko pozwanej

I. W. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana była zatrudniona w (...) Banku S.A. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej w dniu 24 czerwca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., jako menedżer punktu obsługi bankowej w placówce w R., w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 4.500 zł. Od dnia 29 kwietnia 2015 r. powód przeprowadzał zwolnienia grupowe w związku z reorganizacją struktury organizacyjnej wymagającej zmniejszenia etatyzacji w oddziałach bądź likwidacji niektórych placówek. Zwolnienia wynikały też z niekorzystnych trendów rynkowych zwiększających koszty działalności Banku. Zwolnieniami objęci zostali pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy oraz na okres próbny. W dniu 27 kwietnia 2015 r. powód zawarł ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie zwolnień grupowych oraz działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z przejściem zakładu pracy [...] Bank [...] S.A. (dalej jako Porozumienie). Przewidywało ono wypłatę odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) i wskazywało, że każdemu pracownikowi dobranemu do zwolnień grupowych pracodawca zaproponuje zawarcie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracownikowi, który wyrazi zgodę na ten tryb ustania stosunku pracy, pracodawca zobowiązał się wypłacić dodatkowe świadczenie stanowiące zadośćuczynienie za utratę zatrudnienia. Wysokość świadczenia uzależniona była od stażu pracy i wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Za staż pracy wynoszący od dwóch do trzech lat odszkodowanie wynosiło równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

O zamknięciu placówki powoda w R. zdecydowano z końcem maja 2015 r. W dniu 1 czerwca 2015 r. pozwana protokolarnie przekazała pracodawcy znajdujące się w obiekcie mienie, a następnego dnia spotkała się z pracownikiem działu HR oraz dyrektorem oddziału Banku w T. celem przekazania kluczy do obiektu. Kiedy pozwana odmówiła otwierania obiektu osobom wykonującym remont

pomieszczeń, zaproponowano jej wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, pracę w placówce w T. do końca czerwca lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Otrzymała też informację, że nie jest przewidziana do zwolnień grupowych. Pozwana nie wyraziła zgody na zmianę miejsca pracy. W dniu 5 czerwca 2015 r. zwróciła się do pracodawcy o zawarcie porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę w trybie Porozumienia oraz wezwała go do odbioru kluczy do obiektu i służbowego telefonu. Z uwagi na zamknięcie placówki w R. uznała, że powinna otrzymać propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pismem z dnia 15 czerwca 2015 r. powód zobowiązał pozwaną do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w dniach od 16 do 30 czerwca 2015 r. W dniu 24 czerwca 2015 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków (art. 55 § 1¹ k.p.) polegające na: 1) niezapewnieniu jej od dnia 30 maja 2015 r. pracy zgodnej z umową o pracę, 2) naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez niezawarcie z nią porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, podczas gdy takie porozumienia były zawierane z pracownikami zatrudnianymi na czas nieokreślony, 3) udzieleniu urlopu bez zgody i wniosku pracownika.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Podniósł, że dwie z podanych przez pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. brak zapewnienia od dnia 31 maja 2015 r. pracy zgodnej z umową o pracę oraz udzielenie urlopu wypoczynkowego bez wniosku i zgody pozwanej są prawdziwe i uzasadniały przyjęcie, że pracodawca w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uwypuklił, że pracodawca ma obowiązek umożliwienia pracownikowi faktycznego wykonywania pracy (art. 22 § 1 k.p.) i nie może zwolnić się od tego obowiązku zapłatą wynagrodzenia bez zapewnienia pracownikowi możliwości świadczenia pracy. Prawo dopuszcza jednostronne, stałe lub okresowe odsunięcie pracownika od pracy lub przeniesienie do wykonywania innej pracy w sytuacjach ściśle określonych przez ustawę (art. 42 § 4, art. 81 § 3, art. 179, art. 201 § 2, art. 230, art. 231 k.p.). Na ocenę uchybienia tego obowiązku nie może zatem wpływać trwanie stosunku pracy pozwanej do dnia 30 czerwca 2015 r. i zakończenie działalności placówki powoda z końcem maja

2015 r. Ryzyko organizacyjne prowadzonej działalności obarcza pracodawcę i nie może być przerzucane na pracownika. Co prawda, Sąd Rejonowy dostrzegł w sprawie problemy związane z zagospodarowaniem pozwanej jako pracownika, względnie zmianą treści stosunku pracy, ale nie wpłynęło to na jego ostateczną ocenę zasadności działania pozwanej. Podobnie, jak na oceną działań powoda w zakresie wydania pozwanej poleceń służbowych dotyczących miejsca pracy w T. oraz wykonywania innych zadań (otwieranie i zamykanie placówki), gdyż do ich wydania brak było podstaw prawnych. Powołując się na polecenie służbowe w trybie art. 42 § 4 k.p. pracodawca nie zauważył, że przepis ten nie dopuszcza zmiany miejsca pracy, a jedynie jej rodzaj, a ponadto brak dokumentu tego polecenia. Nawet gdyby oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym zostało złożone pozwanej w dniu 2 czerwca, to dwutygodniowy okres wypowiedzenia upłynąłby w dniu 20 czerwca 2015 r. Tym samym do końca okresu zatrudnienia pozostawało siedem dni roboczych. Natomiast zmiana rodzaju pracy dotycząca otwierania i zamykania placówki była teoretycznie możliwa do momentu zdania przez pozwaną kluczy do obiektu. Powierzenie wykwalifikowanemu pracownikowi pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji zawodowych, w okresie biegnącego wypowiedzenia zmieniającego narusza art. 42 § 4 k.p. Pozwana miała więc prawo do odmowy wykonania innego rodzaju pracy, uważając, że jej powierzenie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Odnosząc się do drugiej z podanych przez pozwaną przyczyn Sąd Rejonowy wyraził stanowisko, że co do zasady, każdy pracodawca ma obowiązek opracowania planu urlopów. Z ustaleń faktycznych sprawy nie wynika, aby pozwana w czerwcu miała zaplanowany urlop wypoczynkowy. W pewnych przypadkach pracodawca może zrezygnować z ustalania planu urlopów, jednak wówczas musi zwrócić się do pracownika o wyrażenie zdania w kwestii terminu urlopu, choć nie jest związany jego preferencjami. Potwierdza to odesłanie do art. 163 § 1 zd. 2 k.p., który zaleca uwzględnianie przy ustalaniu terminu urlopu wniosku pracownika i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Istotne jest, że poza sytuacjami unormowanymi w tym przepisie co do zasady pracodawca nie może bez wniosku i zgody pracownika udzielić mu urlopu wypoczynkowego. Stąd urlop wypoczynkowy pozwanej w wymiarze proporcjonalnym powinien zostać zgodnie z prawem

wcześniej zaplanowany do momentu ustania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, nieuzasadniona okazała się trzecia przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. nierówne traktowanie pozwanej w zatrudnieniu przez odmowę zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, uprawniającego do dodatkowych świadczeń w ramach rekompensaty procesu zwolnień grupowych, której przyczyną był terminowy charakter zatrudnienia. Wskazano, że gorsze traktowanie pracownika stanowiące dyskryminację musi być konsekwencją rodzaju zawartej umowy o pracę. Tymczasem proces zwolnień grupowych obejmował pracowników zatrudnionych na czas określony. Odmowa zawarcia z pozwaną porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę była wyłącznie konsekwencją daty końcowej jej zatrudnienia. Dlatego zawarcie takiego porozumienia byłoby ze strony powoda nielogiczne. Tym bardziej, że proces zwolnień grupowych nie dotyczył pracowników, których umowy o pracę rozwiązują się z upływem czasu, na które zostały zawarte. Rację ma powód dowodząc w tej sytuacji braku obowiązku odpowiedzi na ofertę pracownika i zawarcia z nim porozumienia. Stanowi to obiektywny powód wykluczający nierówne traktowanie. Taka sytuacja miałaby miejsce, gdyby umowa o pracę pozwanej obowiązywała do końca 2015 r., a mimo braku zapotrzebowania na jej pracę, pracodawca nie zamierzałby rozwiązywać z nią stosunku pracy.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 2 listopada 2016 r. zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu Rejonowego w całości w ten sposób, że: 1) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.100 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi, 2) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.105,30 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w sprawie w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 580,30 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w sprawie przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, mimo że poczynione w sprawie ustalenia faktyczne okazały się prawidłowe, to Sąd pierwszej instancji dokonał częściowo błędnej ich oceny prawnej przez co doszło do naruszenia prawa materialnego.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z naruszeniem tego przepisu. Najpierw zażądała bowiem rozwiązania

umowy na podstawie Porozumienia o zwolnieniach grupowych, a kiedy jej odmówiono rozwiązała umowę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Tymczasem jej umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązywała się z dniem 30 czerwca 2015 r. Zasadnicze znaczenie dla przebiegu sytuacji miała zatem strona finansowa. O ile rozważania prawne Sądu pierwszej instancji co do potrzeby wypowiedzenia zmieniającego, jak i zasad udzielania urlopu wypoczynkowego Sąd Okręgowy uznał za trafne, to stwierdził, że zostały one nieprawidłowo poczynione w kontekście ciężkiego uchybienia obowiązków pracodawcy względem pracownika w realiach rozpoznawanej sprawy. Poza sporem pozostawało, że pracodawca składając ustnie propozycję zmiany warunków pracy naruszył wymogi z art. 42 § 1-3 k.p., ale nie było to naruszenie ciężkie. Takiego naruszenia nie stanowi również zwolnienie pozwanej z obowiązku świadczenia pracy do końca trwania umowy o pracę z poleceniem wykorzystania urlopu wypoczynkowego i z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powód z przyczyn finansowych zamknął placówkę w R. z początkiem czerwca 2015 r., zaś pozwana jako pracownik tej placówki miała terminową umowę o pracę do dnia 30 czerwca 2015 r. i nie przyjęła propozycji pracy w T.. Istotnie pracodawca nie zapewnił jej w czerwcu pracy odpowiedniej dla jej stanowiska i kwalifikacji zawodowych, ale czynił starania w tym kierunku proponując pracę w T.. Pozwana odmówiła, choć z przyczyn nieco wątpliwych (z R. do T. jest ok. 70 km w jedną stronę), co spowodowało zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie było nacechowane negatywną wolą pracodawcy, któremu nie chodziło o wyizolowanie pozwanej od środowiska zawodowego, wytknięcie jej uchybień w pracy, ukaranie czy napiętnowanie. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd pierwszej instancji uznał, że ustawodawca nie przewidział możliwości „przymusowego” wysłania pracownika na urlop wypoczynkowy. Zatem działanie polegające na udzieleniu pozwanej urlopu wypoczynkowego stanowiło naruszenie przepisów Kodeksu pracy, nie było jednak nacechowane złą wolą. Trzeba bowiem analizować powyższe naruszenie w kontekście wszystkich okoliczności faktycznych, a więc biorąc pod uwagę, że pozwanej do końca umowy o pracę pozostało zaledwie kilka dni, a ona sama odmówiła pracy w innej miejscowości. Zarówno zwolnienie z obowiązku

świadczenia pracy, jak i „wysłanie na urlop” stanowiło pozakodeksowe działanie pracodawcy, ale bez cech złej woli czy rażącego niedbalstwa. Wobec tego nie uzasadniało rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zaznaczono, że pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”, podobnie jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zostało zdefiniowane ustawowo. W jego interpretacji należy więc zawsze posilkować się dorobkiem judykatury, a z wyroku z dnia 21 października 2015 r., II PK 278/14 (LEX nr 1936722) wynika, że każdą sprawę należy rozważać indywidualnie z uwzględnieniem całokształtu okoliczności, działań bądź zaniechań obu stron i ich interesów.

Odnosząc się do nierównego traktowania w zatrudnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że stwierdzenie naruszenia tej zasady także zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Podniósł, że niniejszej sprawie nastąpiła zbieżność w czasie dwóch zdarzeń: terminu końcowego umowy o pracę łączącej strony oraz likwidacji placówki Banku w R. Jest ona przypadkowa i nie ma charakteru przyczynowo - skutkowego. Proces likwidacji placówki nie powodował konieczności rozwiązania z pozwaną umowy o pracę, bowiem umowa wygasła z upływem okresu na jaki została zawarta. Przywileje zawarte w Porozumieniu dotyczyły zaś pracowników zwalnianych z uwagi na restrukturyzację zatrudnienia. Zatem wola pozwanej co do innego terminu i sposobu rozwiązania umowy o pracę niż skutek upływu terminu, na który umowa była zawarta, nie miała znaczenia. Nie decydowała bowiem o obowiązku pracodawcy zastosowania do pozwanej Porozumienia o zwolnieniach grupowych. Nie wiąże pracodawcy to, że pracownik chciałby takiego rozwiązania umowy o pracę ze względów ekonomicznych (odprawa, odszkodowanie). Ustosunkowując się z kolei do zarzutu naruszenia art. 227 i art. 232 k.p.c. Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji istotnie nie rozpoznał wniosku dotyczącego przebiegu procedury zwolnień grupowych (zresztą nie odniósł się do niego także w uzasadnieniu), ale pozwana i jej pełnomocnik byli obecni na ostatniej rozprawie i mieli możliwość zgłoszenia stosownego zastrzeżenia do protokołu rozprawy. Pozwana nie wykorzystała możliwości przeciwdziałania takim uchybieniom Sądu pierwszej instancji przewidzianej w art. 162 k.p.c. Skoro tego nie uczyniła, to straciła prawo do

powoływania się na to uchybienie na etapie postępowania odwoławczego.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego oraz procesowego zarzucając naruszenie:

a) art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że objęcie w Porozumieniu procesem zwolnień grupowych również pracowników zatrudnionych na czas określony wyklucza naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy prawidłowa interpretacja tych przepisów wymaga uznania, iż pracodawca dopuszcza się naruszenia tej zasady, gdyż w praktyce nie zawierał porozumień, o których mowa w § 8 Porozumienia z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas określony z uwagi na terminowe zatrudnienie;

b) art. 18^{3b} § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że nieodległa data końcowa umowy o pracę pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony i interes finansowy pracodawcy uchyla bezprawność, usprawiedliwia nierówne traktowanie pracowników w zatrudnieniu, podczas gdy prawidłowa interpretacja tych przepisów wymaga uznania, iż zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu obowiązuje przez cały okres trwania stosunku pracy niezależnie od jego daty końcowej;

c) art. 55 § 1¹ k.p. przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 61¹ k.p. przez wadliwe uznanie, że niezapewnienie przez pracodawcę pracy zgodnie z umową o pracę i udzielenie urlopu wypoczynkowego bez wniosku i zgody pracownika nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków, podczas gdy w okolicznościach sprawy naruszenie przez pracodawcę wymienionych obowiązków względem pozwanej wypełniało znamię ciężkości;

d) art. 98 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu w postaci kosztów przejazdów pełnomocnika powoda do Sądu Okręgowego, mimo braku ustalenia poniesienia tych kosztów;

e) art. 162 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez nierozpoznanie zgłoszonego w odpowiedzi na pozew wniosku o dopuszczenie dowodu z informacji

o przebiegu procedury zwolnień grupowych u powoda w okresie od dnia 27 maja do dnia 24 lipca 2015 r., w szczególności informacji o liczbie pracowników, którym wypowiedziano umowy o pracę, z którymi zawarto porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, o których mowa w § 8 Porozumienia ze wskazaniem dat, stanowisk pracy i rodzajów umów o pracę tych pracowników oraz o liczbie Punktów Obsługi Bankowej (...) Banku zlikwidowanych w tym okresie - na okoliczność naruszania przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wadliwe uznanie, że pozwana nie może się powoływać na procesowe uchybienia dokonane przez Sąd pierwszej instancji, jeżeli nie zgłosiła na posiedzeniu zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c., podczas gdy nie mogła zgłosić tego zastrzeżenia, bowiem Sąd pominął, a nie oddalił wnioszek dowodowy bez uzewnętrznienia stronom swoich zamiarów;

f) art. 382 k.p.c. przez pominięcie części zebranego materiału dowodowego w postaci zeznań świadka A. B., która wyjaśniając, dlaczego z pozwaną nie zawarto porozumienia, o którym mowa w § 8 Porozumienia zeznała, że „w odróżnieniu od pozwanej menadżer z C. miała umowę o pracę na czas nieokreślony”, co najdobitniej świadczy o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o stwierdzenie, że wyrok Sądu Okręgowego w W. jest niezgodny z prawem, a mianowicie z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p., art. 55 § 1¹ k.p., art. 61¹ k.p., art. 98 k.p.c., art. 162 k.p.c. i art. 382 k.p.c.

Według pozwanej, wydanie zaskarżonego wyroku spowodowało wyrządzenie jej szkody przez zasądzenie od niej na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 2.100 zł. Co do tej kwoty zostało wszczęte postępowanie egzekucyjne i został zajęty jej rachunek bankowy. Jednocześnie wyrok objęty skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem spowodował szkodę w postaci utraconych korzyści bowiem uniemożliwił pozwanej dochodzenie odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., a także skutkowało wydaniem przez Sąd Okręgowy w W. wyroku z dnia 28 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa (...), oddalającego jej apelację - z uwagi na prawomocność wyroku zaskarżonego niniejszą skargą - w sprawie o wypłatę odprawy pieniężnej i dodatkowego odszkodowania przeciwko (...) Bank S.A. w

łącznej wysokości 18.000 zł oraz odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu z art. 18^{3d} k.p. Natomiast wzruszenie zaskarżonego wyroku w drodze innych środków prawnych nie było i nie jest możliwe, ponieważ skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach o prawa majątkowe, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż 10.000 zł, a nie zachodziły podstawy do wniesienia skargi o wznowienie postępowania.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu w ramach postępowania wywołanego wniesieniem skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 424¹ § 1 k.p.c., skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku przysługuje od wyroku sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego wyroku w drodze przysługujących środków prawnych nie było i nie jest możliwe. Postępowanie wszczynane skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia ma na celu wykazanie, że orzeczenie poddane raz kontroli jurysdykcyjnej jest mimo to niezgodne z prawem. Znaczenie pojęcia „niezgodność z prawem” nie zostało dookreślone w art. 424⁴ ani w art. 424⁵ § 1 pkt 2 i 3 k.p.c., z których wynika tylko tyle, że niezgodność, o której mowa, może być zarówno skutkiem naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jak i naruszenia przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2016 r., II BU 7/15, LEX nr 2056861). Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że niezgodne z prawem w ujęciu art. 424⁴ k.p.c., a przez to pociągające za sobą obowiązek naprawienia przez Skarb Państwa wyrządzonej szkody, uważa się orzeczenie krzywdzące stronę przez rozstrzygnięcie sprzeczne z rozumianym jednoznacznie przepisem prawa regulującym określone uprawnienie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 323; z dnia 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351; z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 127; z dnia 18 maja 2007 r., I BU 13/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 201) lub orzeczenie wydane w

następstwie oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa, co można stwierdzić na „pierwszy rzut oka” bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby prowadzenia głębszej analizy prawniczej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17; z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 127; z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35; z dnia 5 października 2006 r., I BP 10/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 274; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06, OSNC 2007 nr 11, poz. 174; z dnia 23 września 2014 r., II BP 18/13, LEX nr 1537556, a także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 września 2012 r., SK 4/11, Dz.U. z 2012 r., poz. 1104, OTK-A 2012 nr 8, poz. 97 i postanowienie z dnia 26 listopada 2012 r., SK 6/11, OTK-A 2012 nr 10, poz. 130). Nie jest niezgodne z prawem orzeczenie oparte na wyborze jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, w szczególności gdy są to przepisy nowe, niejasne, rzadko stosowane, nieskonfrontowane z realiami i potrzebami życia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2007 r., II BP 16/05, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 215; z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92; z dnia 21 marca 2006 r., V CNP 68/05, niepublikowany; z dnia 8 marca 2003 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 12 września 1991 r., III ARN 32/91, PKG 1992 nr 2-3, s.59). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że nie jest niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. prawomocny wyrok sądu oparty na wykładni przyjmowanej w momencie jego wydania przez Sąd Najwyższy, choćby w późniejszej uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego ustalono odmienną interpretację przepisów (por. wyrok z dnia 13 grudnia 2007 r., I BP 36/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 36). W tym kontekście podkreśla się, że skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku nie można utożsamiać ze skargą kasacyjną, gdyż o ile ta ostatnia wynika z zarzutu naruszenia prawa, to pierwsza wymaga oceny, że kwestionowany wyrok jest niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II BP 7/13, LEX nr 1415498 i powołane w nim orzecznictwo).

Z tych względów definicja bezprawności dotycząca art. 424¹ § 1 k.p.c. jest nieco odmienna od tego ogólnego pojęcia funkcjonującego na gruncie prawa

materialnego i procesowego. Nie może bowiem zniknąć z pola widzenia, że obowiązujące, respektowane powszechnie prawo zostaje ukształtowane w wyniku wykładni. Jest to proces użyteczny, funkcjonujący w warunkach konfrontacji poglądów i ważenia argumentów. Tak kształtuje się też orzecznictwo sądowe, mające umocowanie w niezawisłości sędziowskiej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3 oraz z dnia 24 lipca 2006 r., I BP 1/06, OSNP 2007 nr 15 -16, poz. 216). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06 (OSNC 2007 nr 2, poz. 35 z glosą Ł. Kozłowskiego, Przegląd Sądowy 2008 nr 7-8, s. 184-192), uwypuklił, „że mimo braku wyraźnych podstaw normatywnych, niezgodność z prawem rodząca odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w takim przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności. Sędzia, poruszający się na obszarze przyznanej mu swobody i nieprzekraczający jej granic, pozostający w zgodzie z własnym sumieniem, jak też prawidłowo dobierający standardy orzeczenia, działa w ramach porządku prawnego nawet wtedy, gdy wydane przez niego orzeczenie - ocenione *a posteriori* - jest ‘obiektywnie’ niezgodne z prawem”. Traktowanie jako niezgodnego z prawem w rozumieniu art. 424⁴ k.p.c. każdego orzeczenia sądowego ocenionego jako wadliwe niesie zagrożenie dla porządku prawnego, stabilności obrotu prawnego, swobody sądu w stosowaniu prawa. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00 (OTK-A 2001 nr 8, poz. 256) stwierdził, że stan prawny wynikający z wykładni art. 77 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie może być interpretowany jako stworzenie podstawy prawnej do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego orzeczenia sądowego.

Oceniając zarzuty skargi przy uwzględnieniu wyżej przedstawionych kryteriów stwierdzić należy, że sformułowane w skardze zarzuty naruszenia przepisów postępowania oraz prawa materialnego nie wskazują na kwalifikowaną postać ich naruszenia. Skarżąca naruszenie art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz art. 18^{3b} § 1 k.p. wiąże z niewyrażeniem zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w oparciu o postanowienia Porozumienia wskazując, że doszło do dyskryminacji z uwagi na

zatrudnienie na czas określony. Jednocześnie brak zgody pracodawcy na taki tryb rozwiązania umowy o pracę w jej ocenie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Natomiast w wyroku z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 557/99 (OSNP 2001 nr 16, poz. 511), Sąd Najwyższy przyjął, że odmowa przyjęcia złożonej przez pracownika oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). Również w doktrynie prezentowany jest pogląd, że odmowa przyjęcia złożonej przez pracownika oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, nawet wówczas, gdy pracodawca w ramach procesów restrukturyzacyjnych zaproponował załódze rozwiązywanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron z prawem do dodatkowej odprawy, lecz jednocześnie pozostawił sobie prawo podjęcia w tej kwestii decyzji ostatecznej (zob. Komentarz do Kodeksu pracy, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, LexisNexis 2010, s. 397). Ponadto, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, Sąd Okręgowy nie przyjął, że Porozumienie obejmuje wyłącznie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, gdyż podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, iż procesem zwolnień grupowych objęci zostali również pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony, co wprost wynika z zapisów Porozumienia. Nie może zniknąć z pola widzenia, że w doktrynie i orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, iż zwolnieniami grupowymi nie są objęci pracownicy, których umowy o pracę rozwiązują się w okresie przeprowadzanych zwolnień grupowych z upływem terminu, na które zostały zawarte (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 maja 2015 r., C-392/13 w sprawie Andres Rabal Canas, ZOTSiS 2015/5/I-31 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 137/08, LEX nr 1341670). Z art. 1 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE L 1998.225.16), której wdrożenia dokonano ustawą o zwolnieniach grupowych, wynika, że dyrektywa ma zastosowanie do zwolnień grupowych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony wówczas, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów.

Z ustaleń poczynionych w sprawie przez Sądy orzekające wynika, że zwolnienia grupowe przeprowadzane były w okresie od dnia 27 maja do dnia 24 lipca 2015 r., czyli w okresie, w którym umowa o pracę skarżącej rozwiązywała się z upływem terminu, na który została zawarta. Oznacza to, że błędna jest argumentacja skarżącej, iż jej sytuacja była porównywalna do pozostałych pracowników objętych Porozumieniem, a obszerne wywody dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu pozostają bez związku z ustaleniami faktycznymi przedmiotowej sprawy.

Nie ma także racji skarżąca zarzucając kwalifikowane naruszenie art. 55 § 1¹ k.p. przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie art. 61¹ k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie wymaga skonkretyzowania na tle indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Przyjmuje się, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Ocena tych następstw powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w sprawie. Takiej oceny na tle realiów rozpoznawanej sprawy dokonał Sąd Okręgowy między innymi uznając, że w sytuacji, gdy do końca trwania umowy o pracę pozostawało zaledwie kilka dni, a skarżąca odmówiła pracy w innej miejscowości, to mimo iż zarówno zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, jak i wysłanie jej na urlop wypoczynkowy stanowiło pozakodeksowe działanie pracodawcy, to jednak nie miało cech złej woli czy rażącego niedbalstwa. Nie miało bowiem na celu wyizolowania skarżącej od środowiska zawodowego, ukarania czy napiętnowania. Jednocześnie Sąd Okręgowy przy ocenie zachowania pracodawcy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, który wielokrotnie wskazywał, że „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159, z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN

516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127; z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538). Nie można natomiast stwierdzić niezgodności z prawem orzeczenia opartego na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwość różnych interpretacji i gdy za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2017 r., I CNP 11/16, LEX nr 2312238 czy z dnia 9 lutego 2010 r., II BU 9/09, LEX nr 583703). Przyjmuje się, że jeżeli sąd nie wykracza rażąco poza granice przyznanej mu swobody orzeczniczej, to działa w ramach porządku prawnego, nawet jeżeli dokonał wykładni prawa odmiennej od przyjmowanej i wydane orzeczenie może być uznane za niezgodne z przepisami prawa. Takie uchybienie mogłoby być przedmiotem zaskarżenia na drodze zwykłych środków odwoławczych, nie jest jednak wystarczające do uznania wyroku za niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. i art. 417¹ § 2 k.c.

Nieuzasadnione jest stanowisko skarżącej, że zaskarżony wyrok narusza w sposób kwalifikowany art. 162 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że o ile podstawą skargi kasacyjnej mogą być naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, o tyle w wypadku skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia chodzi o uchybienia, które spowodowały niezgodność wyroku z prawem. Skargę kasacyjną zatem uzasadnia wskazanie takiego uchybienia, które nie tylko wpłynęło na wynik sprawy, ale także mogło mieć taki wpływ, choć niekoniecznie został on stwierdzony i wykazany. W odniesieniu do skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem przedstawienie takiego wywodu nie jest wystarczające; skarżący musi wytknąć konkretne uchybienie procesowe, a następnie wywieść, że spowodowało ono - a nie tylko mogło spowodować - niezgodność wyroku z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2006 r., II BP 8/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 275; z dnia 25 stycznia 2012 r., V CNP 14/11, OSNC-ZD 2013 nr B, poz. 35 z glosą K. Knoppka, PPC 2014 nr 1, s. 117). Skarżąca ogranicza się zaś wyłącznie do stwierdzenia, że Sąd Okręgowy naruszył art. 162 k.p.c. - co faktycznie miało miejsce - nie podejmując próby wykazania, iż uchybienie to miało wpływ na wynik

sprawy i ostatecznie spowodowało niezgodność wyroku z prawem. Natomiast naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 382 k.p.c. skarżąca wiąże z pominięciem dowodu z zeznań świadka A. B., która w trakcie zeznań na rozprawie w dniu 22 marca 2016 r. zeznała, że „w odróżnieniu od pozwanej menadżer z C. miała umowę o pracę na czas nieokreślony”, co ma przemawiać za nierównym traktowaniem skarżącej w zatrudnieniu, ponieważ z menadżer z C. została rozwiązana umowa o pracę w trybie § 8 Porozumienia. Skarżąca nie dostrzega jednak, że już Sąd pierwszej instancji wskazał, iż nie zostało z nią zawarte porozumienie z uwagi na datę końcową zatrudnienia bowiem proces zwolnień grupowych nie dotyczył pracowników, których umowy rozwiązują się w tym okresie z upływem okresu, na który zostały zawarte. Tym samym odniósł się do zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Na zakończenie nadmienić trzeba, co zauważa w uzasadnieniu skargi sama skarżąca, że skoro zgodnie z utrwaloną linią judykatury nie można uznać za szkodę uzasadniającą wniesienie skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku kosztów procesu, którymi strona została obciążona w kwestionowanym w skardze orzeczeniu, to tym samym nie jest możliwe stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku wyłącznie w zakresie orzeczenia o kosztach procesu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 2015 r., IV CNP 49/14, LEX nr 1651018; z dnia 19 lutego 2014 r., IV CNP 52/13, LEX nr 1438419; z dnia 10 lipca 2008 r., I CNP 39/08, LEX nr 646312; z dnia 26 czerwca 2008 r., I CNP 47/08, LEX nr 637698).

Mając na uwadze przedstawione powyżej argumenty, Sąd Najwyższy oddalił skargę na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. ze względu na brak podstawy do stwierdzenia, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z prawem, nie obciążając skarżącą po myśli art. 102 k.p.c. kosztami postępowania wywołanego wniesieniem skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku.