

Sygn. akt I PK 291/15

POSTANOWIENIE

Dnia 27 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. O.

przeciwko O. [...] Spółce z o.o. w W.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 września 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 14 maja 2015 r., sygn. akt IX Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 14 maja 2015 r. oddalił apelację pracodawcy O. Spółka z o.o. w W., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 26 listopada 2014 r., w którym przywrócono powódkę J.O. do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy.

Poza sporem pozostawało, że powódka korzysta z ochrony z tytułu pełnienia obowiązków społecznego inspektora pracy przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. W związku z powyższym istotne w sprawie było, czy u pozwanego doszło do zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwalifikacja ta usprawiedliwiała bowiem

wręzione powódce w dniu 9 kwietnia 2014 r. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy w zakresie stanowiska pracy. Badając tę kwestię Sąd odwoławczy stwierdził, że pozwany nie wykazał (mimo dwukrotnego wezwania przez Sąd Rejonowy), iż w okresie trzydziestodniowym nastąpiło złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę co najmniej 30 pracownikom. Przedłożone przez spółkę zestawienia są nieprecyzyjne, gdyż wskazują zbiorczo „liczbę pracowników zwolnionych”, ewentualnie liczbę osób, które otrzymały wypowiedzenie umowy o pracę w skali miesiąca kalendarzowego. Uniemożliwia to obliczenie ilości wypowiedzeń w okresie 30 dni liczonych od daty złożenia pierwszego oświadczenia woli, jak również liczonych według postanowień porozumienia zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi. Sąd odwoławczy wskazał, że według danych pracodawcy w kwietniu 2014 r. wypowiedzenie otrzymało 12 pracowników, a zatem mniej niż wymaga tego art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (u pozwanego zatrudnionych było co najmniej 300 pracowników).

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zarzucił wyrokowi wyłącznie naruszenie prawa materialnego, to jest:

- art. 1 ust. 1 i 2 w związku z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn zm.) przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że nie występują zwolnienia grupowe w zakładzie pracy, mimo ustalenia liczby pracowników zwolnionych w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi i konieczności zwolnienia 380 pracowników w okresie od 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 r. oraz pomimo dokonania zwolnień pracowników zgodnie z ustaleniami w porozumieniu;

- art. 5 ust. 5 pkt 5 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez błędną wykładnię, że pracownik będący społecznym inspektorem pracy nie może otrzymać zmiany warunków pracy pomimo zawarcia porozumienia w trybie art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy na poprzednie zajmowane stanowisko pracy w sytuacji, gdy zmiany organizacyjne u pozwanej miały charakter

rzeczywisty, trwały zwolnienia grupowe, a zastosowane kryteria doboru były obiektywne i rzeczywiste;

- § 1 Porozumienia z dnia 9 grudnia 2013 roku w związku z art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 9 § 1 k.p. - poprzez błędną wykładnię przyjmującą, że pracodawca nie może ustalić w porozumieniu okresu trwania zwolnień i liczby pracowników, których zamierza zwolnić w ustalonym okresie, jak też, że okres ten nie jest okresem trwających zwolnień grupowych, gdy ustalenie dotyczy okresu dłuższego niż 30 dni oraz większej liczby pracowników niż 30.

W ocenie pozwanego przy rozpoznawaniu sprawy wyłoniło się istotne zagadnienie prawne, które sprowadza się do pytania czy z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że pracodawca może ustalić w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi dłuższy okres trwania zwolnień grupowych niż 30 dni np. rok oraz, że może ustalić w takim porozumieniu na cały ustalony okres liczbę pracowników, których zamierza zwolnić, ustalając tym samym z chwilą zawarcia porozumienia liczbę pracowników do zwolnienia większą niż 30 pracowników w całym okresie trwania zwolnień u pracodawcy i w okresie dłuższym niż 30 dni. Czy też pracodawca musi, pomimo ustalonego okresu trwania zwolnień i wskazania konieczności zwolnienia określonej łącznej liczby pracowników - dokonywać co 30 dni zwolnienia co najmniej 30 pracowników, by w ustalonym w porozumieniu ze związkami zawodowymi okresie można było uznać, że trwają zwolnienia grupowe. Ponieważ przepisy kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do dokonywania wypowiedzi umowy o pracę z końcem miesiąca kalendarzowego - to czy wobec tego przyjęcie obowiązku liczenia wypowiedzi co 30 dni oznacza, że pracodawca nie może przewidzieć w porozumieniu dłuższego okresu trwania zwolnień grupowych, bo stosując się do przepisów kodeksu pracy nie będzie w stanie wykazać liczby zwolnionych w odstępach co 30 dni.

Zdaniem pracodawcy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, albowiem w związku z zawarciem, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca

2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, porozumienia w sprawie zwolnień grupowych w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 roku i wskazaniem konieczności zwolnienia 380 pracowników u pozwanej trwały zwolnienia grupowe, pozwana zgodnie z przepisami art. 9 § 1 była zobowiązana stosować postanowienia porozumienia jako źródła prawa, tym samym w czasie zwolnień grupowych pracodawca miał prawo dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia kryteriów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania.

Rozważania trzeba rozpocząć od zauważenia, że skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia wnoszonym w konkretnej, indywidualnej sprawie zakończonej wydaniem prawomocnego wyroku, wobec czego argumenty za potrzebą rozpoznania tak rozumianego środka zaskarżenia przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie mogą być oderwane od podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia objętego skargą, jak również muszą być adekwatne do podstaw kasacyjnych, na których skarga została skonstruowana. Takie stwierdzenie jest wynikiem tego, że Sąd Najwyższy (poza uwzględnieniem z urzędu nieważności postępowania apelacyjnego) rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw, będąc przy tym związanym ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.).

Wskazanie powyższe ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że pozwany nie oparł skargi na podstawach naruszenia przepisów postępowania. Oznacza to, że Sąd Najwyższy nie może kontrolować prawidłowości ustaleń faktycznych Sądu odwoławczego, a w konsekwencji jest nimi związany. Biorąc je pod uwagę niemożliwe jest zweryfikowanie zastosowania w sprawie alternatywnej

koncepcji zaprezentowanej przez pracodawcę. Abstrakcyjna wykładnia przepisów powinna być osadzona w miarodajnych ustaleniach faktycznych. W ten sposób Sąd Najwyższy sprawuje wymiar sprawiedliwości. Wyjaśnianie istotnych zagadnień prawnych jest możliwe tylko wówczas, gdy występują one w sprawie, czyli znajdują odzwierciedlenie w dokonanych przez sądy powszechne ustaleniach faktycznych. W sprawie przyjęto, że pozwany zatrudniał na dzień 31 stycznia 2014 r. 4.239 pracowników, a w okresie styczeń – maj 2014 r. umowy wypowiedziano 157 osobom. Oznacza to, że brak jest danych umożliwiających weryfikowanie ilości dokonanych zwolnień w skali roku (do grudnia 2014 r.). W tych okolicznościach dopuszczenie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest celowe, gdyż Sąd Najwyższy, nie mogąc zmienić, ani uzupełnić ustaleń faktycznych, nie będzie w stanie rozważać zagadnienia prawnego przedstawionego przez pracodawcę.

W sytuacji, gdy pozwany preferuje dopuszczalność odstąpienia (zmodyfikowania) w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi od mechanizmu wskazanego w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co skutkuje uchynieniem szczególnej ochrony społecznego inspektora pracy, trudno przyjąć, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Wystarczy wskazać na regułę porządkującą z art. 9 § 2 k.p., która przewiduje, że porozumienia oparte na ustawie i regulaminy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy i innych ustaw. Z tej perspektywy trudno twierdzić, że zabiegi interpretacyjne pozwanego (przedstawione w skardze kasacyjnej) jednoznacznie świadczą o naruszeniu przez Sąd Okręgowy art. 1 ust. 1 i 2 w związku z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, art. 5 ust. 5 pkt 5 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i § 1 Porozumienia z dnia 9 grudnia 2013 roku w związku z art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Na marginesie trzeba wskazać, że w wyroku z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 341/12, LEX nr 1350303, na który powołuje się pozwany, Sąd Najwyższy stwierdził, iż wprawdzie nie można wykluczyć koncepcji dopuszczającej przedłużenie 30 dniowego okresu, jednak przyjęcie tego rodzaju rozwiązania jest możliwe po ustaleniu, że w kolejnych okresach 30 dniowych doszło do wypowiedzenia, co najmniej tylu stosunków pracy z przyczyn niezależnych od pracowników, ile

wymienionych jest w art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy o zwolnieniach grupowych. Pogląd ten pozostaje w zgodzie z art. 9 § 2 k.p., a w niniejszej sprawie świadczy, z jednej strony, o niewystępowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., a z drugiej, że podstawy skargi kasacyjnej nie są oczywiście trafne (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.).

Dlatego orzeczono jak w sentencji.