

Sygn. akt I PK 84/17

POSTANOWIENIE

Dnia 14 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa G.P.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 24 listopada 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód G.P. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 24 listopada 2016 r.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię: art. 3 ust. 2 ustawy z 3 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.) w związku z art. 2 ust. 3 tej ustawy, przez niedostrzeżenie, że na gruncie procedury zwolnień grupowych te przepisy wyznaczają zakres badania zasadności wypowiedzenia w myśl art. 45 § 1 k.p. i wskutek tego całkowite pominięcie w ocenie zasadności wypowiedzenia aspektu braku identyczności kryterium doboru do zwolnienia podanego w oświadczeniu pracodawcy z kryterium, na które

pracodawca przystał w porozumieniu dotyczącym grupowego zwolnienia, zawartym z zakładowymi organizacjami związkowymi; § 3 ust. 1 pkt 3 Porozumienia z 9 grudnia 2013 r. zawartego na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 9 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że porozumienie zbiorowe oparte na ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie wiązało pracodawcy co do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie zmieniające, a co więcej nie wiązało Sądu pierwszej i drugiej instancji w jego części normatywnej, co doprowadziło do pominięcia tego przepisu jako stanowiącego podstawę roszczenia pracownika w wyrokowaniu; art. 30 § 4 k.p. polegającą na rozumieniu tego przepisu tylko w sposób formalny i w konsekwencji błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy była konkretna, podczas gdy nie była należycie sprecyzowana i zrozumiała dla pracownika, ponieważ kryterium doboru podane w treści uzasadnienia oświadczenia było niezgodne z kryterium wynikającym z porozumienia zbiorowego dotyczącego zwolnień; art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 i 2 w związku z art. 2 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez przyjęcie, że pracodawca zastosował w stosunku do pracownika prawidłowe kryterium, co skutkowało nieprawidłowym przyjęciem braku wadliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy, pomimo że zastosowane kryterium różniło się od ustalonych kryteriów doboru, przyjętych w porozumieniu zbiorowym z 9 sierpnia 2013 r.; art. 18^{3a} § 1 i 3 k.p., przez przyjęcie, że zastosowane wobec powoda kryterium doboru do zastosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia było jednolite i obiektywne wobec wszystkich pracowników w procedurze zwolnień grupowych; art. 22 k.p., przez uznanie, że dokonane powodowi wypowiedzenie zmieniające miało rzeczywiste podstawy; art. 100 k.p., przez dowolne przyjęcie, że powód „nie dopełniał wymogów tego przepisu prawa” i art. 117 § 2 k.p., i w wyniku powyższego przyjęcie, że pracownik może ponosić całość ryzyka związanego z działalnością pracodawcy.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując na „istnienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, mającego znaczenie dla praktyki pracodawców w sytuacji konieczności redukcji zatrudnienia i związania treścią porozumienia zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczącego wykładni art. 3 ust. 2 ustawy z 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 2 ust. 3 w zw. z art. 9 § 1 k.p.; a mianowicie, czy wypowiedzenie stosunku pracy (i odpowiednio warunków pracy) wedle kryterium niewynikającego z porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi w sprawie zwolnień grupowych, może oznaczać naruszenie przepisu art. 3 ust. 2 ustawy z 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 2 ust. 3 tejże ustawy i w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez dokonanie zwolnień poza porozumieniem; czy też jego obejście; a jeśli tak, to czy w związku z tym, wymaga rozważenia jako odnoszące się do oceny zasadności albo niezgodności z prawem (a nie tylko niezasadności) dokonanego wypowiedzenia jeżeli naruszono przepis w/w porozumienia zbiorowego opartego na ustawie poprzez jego pominięcie w zwolnieniu, czyli w kontekście art. 9 § 1 k.p. i związania pracodawcy treścią takiego porozumienia; zważywszy, że zawierający je pracodawca jest zwolniony z konsultacji zamiaru indywidualnego zwolnienia w trybie art. 38 k.p. zgodnie z poniższym uzasadnieniem.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie trzeba przypomnieć, że ograniczenia dopuszczalności wnoszenia skargi kasacyjnej wynikają z konstytucyjnej roli Sądu Najwyższego w systemie organów wymiaru sprawiedliwości. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1254 ze zm.), rolą tego Sądu w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości pozostaje zapewnienie w ramach nadzoru zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i wojskowych przez rozpoznawanie kasacji oraz innych środków odwoławczych, podejmowanie uchwał rozstrzygających

zagadnienia prawne i rozstrzyganie innych spraw określonych w ustawach. Skarga kasacyjna nie jest więc (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, gdy się weźmie nadto pod uwagę, że Konstytucja w art. 177 ust. 1 gwarantuje jedynie dwuinstancyjne postępowanie. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

W tym kontekście należy wskazać, że podstawowym celem instytucji przedsądu jest rozważenie, czy w skardze kasacyjnej podniesiono okoliczności, których rozważenie przez Sąd Najwyższy będzie wkładem w rozwój prawa i zapewnienie jednolitości jego sądowej wykładni. Tylko wtedy wykazany zostaje publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; oraz z 9 listopada 2005 r., V CSK 70/05). Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma umożliwić stronie wnoszącej skargę kasacyjną przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia jej (dopuszczenia jej) do rozpoznania (por. postanowienie Sądu

Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06). Dla spełnienia obowiązku określonego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. konieczne jest przedstawienie argumentacji przekonującej o potrzebie przyjęcia jej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

Przez istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się skarżący, należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Zagadnienie sformułowane przez skarżącego nie ma jednak tak rozumianego związku ze sprawą dlatego, że postawione pytanie bazuje na nieznajdującej potwierdzenia w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku tezie, że § 3 ust. 1 pkt 3 Porozumienia z 9 grudnia 2013 r. zawartego na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustalał jako kryterium wyboru pracowników, którzy mieli otrzymać definitywne lub zmieniające wypowiedzenia umów w ramach zwolnień grupowych rzeczywistą ocenę wyników pracy pracownika rozumianą jako ocenę roczną pracownika uwzględniającą nie tylko wyniki sprzedaży, ale także „ocenę potencjału zawodowego itp.”, co w istotny sposób różniło się od kryterium zastosowanego wobec powoda opierającego się wyłącznie na rankingu sprzedaży. Ponieważ Sąd drugiej instancji nie stwierdził różnicy między kryterium zastosowanym wobec powoda a wypracowanym w wyżej wskazanym Porozumieniu i w ogóle nie było to przedmiotem jego dociekań (Sąd

badał jedynie czy kryterium to należy odnosić do rankingu sprzedaży ogólnopolskiego czy regionalnego), sformułowane w przedstawionym zagadnieniu prawnym pytanie postawione zostało poza ustalonym stanem faktycznym.

Dodać też trzeba, że przedstawiony problem był już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 18) przyjęto, że porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień. Taki sam pogląd wyrażony został w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r., I PK 60/11 (OSNP 2012 nr 23-24, poz. 281). Podkreślono w nim, że odstąpienie przez pracodawcę od postanowień zawartego ze związkami zawodowymi porozumienia może stanowić naruszenie art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wobec czego będące jego wynikiem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostaje z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Konsekwencje naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) nie mają zastosowania do naruszenia przez pracodawcę porozumienia z zakładową organizacją związkową, zawartego na podstawie art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli naruszenie to nie miało wpływu na rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., II PK 342/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 151).

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmienieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą

żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPiUS - wkładka z 2003 r. Nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c., należało postanowić jak w sentencji.