

Sygn. akt I PK 99/15

POSTANOWIENIE

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. R.
przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w C.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 5 grudnia 2014 r., sygn. akt VI Pa [...]

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód B. R. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 5 grudnia 2014 r., w sprawie VI Pa [...] zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego: art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych) w związku z art. 39 k.p., przez przyjęcie, że możliwe było dokonanie przez stronę pozwaną wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec pracownika objętego ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. i wypowiedzenie nie było dokonywane w ramach zwolnień grupowych, a w

konsekwencji przez uznanie, że pozwany pracodawca może znacznie bardziej pogorszyć sytuację powoda, pracownika szczególnie chronionego, podczas dokonywania wypowiedzeń indywidualnych niż zezwala mu na to ustawodawca w przypadku zwolnień grupowych; art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez błędne przyjęcie, że wyłączną przyczyną dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy była sytuacja ekonomiczna pozwanego oraz że nie było możliwości dalszego zatrudniania powoda na dotychczas zajmowanym stanowisku; art. 8 k.p., przez uznanie za prawidłowe działań ze strony pozwanego polegających na sukcesywnym, bezpodstawnym zawężaniu zakresu obowiązków, a następnie wskazywaniu tej okoliczności, jako uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik postępowania: art. 233 § 1 k.p.c., przez: 1) błędne przyjęcie, że pozwany znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, która uzasadnia dokonanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powodowi, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy okoliczności tych nie potwierdza, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy; 2) błędne przyjęcie, że wypłata w grudniu 2013 r. pracownikom nagród w wysokości kilkukrotnie wyższej niż wypłacane w poprzednich latach nie ma wpływu na ocenę, czy pozwany znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, która uzasadnia złożone wypowiedzenie, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy; 3) błędne przyjęcie, że pozwany dokonał reorganizacji Działu Organizacyjno-Administracyjnego, w którym zatrudniony jest powód, podczas gdy reorganizacja nie miała miejsca i do chwili obecnej nie uległ zmianie Regulamin Organizacyjny pozwanego.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na błędną interpretację przepisów prawa materialnego - art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 39 k.p., polegającą na przyjęciu, że możliwe jest dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi objętemu ochroną przewidzianą w art. 39 k.p., nawet w sytuacji, gdy wypowiedzenie nie jest dokonywane w ramach zwolnień grupowych, a w konsekwencji uznanie, że pracodawca może znacznie bardziej pogorszyć sytuację

pracownika szczególnie chronionego, podczas dokonywania wypowiedzeń indywidualnych niż zezwala mu na to ustawodawca w przypadku zwolnień grupowych. Błędna interpretacja powyższych przepisów polega również na błędnym przyjęciu, że wyłączną przyczyną dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy była sytuacja ekonomiczna pozwanego oraz że nie było możliwości dalszego zatrudniania powoda na dotychczas zajmowanym stanowisku. W sprawie istnieje również zagadnienie prawne związane z koniecznością udzielenia w związku z przedmiotem tej konkretnej sprawy, odpowiedzi na pytanie, „czy pracodawca w przypadku indywidualnych zwolnień może dokonać wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do pracownika objętego ochroną, o której mowa w art. 39 kodeksu pracy. Ponadto czy w sytuacji, gdy pracodawca po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w wyniku którego następuje obniżenie wynagrodzenia pracownika, zobowiązany jest wypłacać na rzecz tego ostatniego dodatek wyrównawczy, może uzasadniać dokonanie takiego wypowiedzenia swoją sytuacją ekonomiczną. Drugie z postawionych pytań wymaga odpowiedzi z uwagi na fakt, iż taki stan faktyczny powoduje, że pod względem ekonomicznym nie następuje żadna zmiana w postaci oszczędności po stronie pracodawcy. Zmienia się tylko i wyłącznie tytuł wypłaty”.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana - Powiatowy Urząd Pracy w C. wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i obciążenie powoda kosztami postępowania.

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 (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 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. 176 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).

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu 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).

Pierwsze z przedstawionych zagadnień zostało już rozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 21/10 (OSNP 2011 nr 23-2, poz. 292) podkreślono, że w myśl art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się - między innymi - przepisów

odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ale z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustępie 5 tego artykułu. Z tej regulacji wynika więc zasada, zgodnie z którą pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym katalogu art. 5 ust. 5 ustawy („z zastrzeżeniem” tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny).

Stanowisko to wyjaśnia, że istnieje grupa pracowników, którzy wprowadzie podlegają szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (np. na podstawie art. 186¹ § 1 czy art. 186⁸ § 1 k.p.), którym jednakże pracodawca może wypowiedzieć definitywnie stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych (zob. także uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315). Są to właśnie pracownicy, „wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia” w rozumieniu art. 10 ust. 2. Do takich pracowników ma zastosowanie ust. 3 tego artykułu, co oznacza, że w przypadku zwolnień indywidualnych można im wyłącznie złożyć wypowiedzenie zmieniające. Natomiast pracownicy podlegający ochronie na podstawie art. 39 k.p., wymienieni w art. 5 ust. 5 pkt 1, są objęci zakazem wypowiedzenia definitywnego w ramach zwolnień grupowych i indywidualnych, natomiast można wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy zarówno w ramach zwolnień grupowych (art. 5 ust. 1), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1). Takie stanowisko przedstawił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 286/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202), stwierdzając, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych dopuszcza (jedynie) stosowanie wypowiedzenia zmieniającego wobec pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 tej ustawy. Zatem sytuacja pracownika szczególnie chronionego na podstawie art. 39 k.p. jest identyczna tak w przypadku dokonywania wypowiedzeń indywidualnych, jak i zwolnień grupowych.

Jeśli zaś chodzi o drugie zagadnienie, to przedstawiony problem nie dotyczy wykładni art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, ale racjonalności decyzji pracodawcy, która, jak przedstawia to skarżący, mimo że w swoim zamierzeniu ma prowadzić do ograniczenia wydatków na wynagrodzenia, w rzeczywistości skutku tego nie osiąga, jeżeli w wyniku wypowiedzenia zmieniającego wprowadzie następuje obniżenie wynagrodzenia pracownika, ale pracodawca zobowiązany jest wypłacać dodatek wyrównawczy. Pomijając już to, że racjonalność sposobu ograniczenia wydatków na wynagrodzenia może być oceniane z dalszej perspektywy, a więc sięgającej poza okres wypłacania dodatku wyrównawczego (nawet jeśli dokonywana zmiana nie ma wpływu na sytuację ekonomiczną pozwanego obecnie, to będzie miała taki wpływ w przyszłości), to wskazać należy, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 16 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Zatem zastosowanie art. 10 ust. 1 do wypowiedzenia zmieniającego, uzasadnionego ograniczeniem wydatków na wynagrodzenia, nie może być podważane przy pomocy argumentu, że wprowadzone zmiany oszczędności takich nie przyniosą.

Odnosząc się do kwestii oczywistej zasadności skargi, trzeba przypomnieć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przesłanka ta wynika zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107, z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18,

poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Przedstawione wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego powoduje, że nie ma mowy o oczywistym naruszeniu przez Sąd drugiej instancji art. 10 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 39 k.p.

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. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 13 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym do 31 lipca 2015 r.