

POSTANOWIENIE

Dnia 9 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A.C.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w Z.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 stycznia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie
z dnia 6 kwietnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 81/21,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych z odsetkami ustawowymi za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia postanowienia zobowiązanemu do dnia zapłaty tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

M.G.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2022 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną S. sp. z o.o., sp. k. w Z. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zawierciu z dnia 22 września 2021 r., zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki A.C. kwotę 14.206,56 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy.

Pozwana S. sp. z o.o., sp. k. w Z. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 kwietnia 2022 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 1 ust. 1, art. 8 ust. 1 pkt 2 i art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), a także art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące ustalenia, czy zwolnienie pracownika niewłaściwie wykonującego swoje obowiązki pracownicze, które przyczyniło się do upadku zakładu pracy, może być uznane za indywidualne zwolnienie grupowe z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto, zdaniem skarżącej, istnieje potrzeba wykładni art. 8 ust. 1 pkt 2, w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w zakresie jego zastosowania w stosunku do osób nieobjętych przepisem art. 5 ust. 3-6 tej ustawy oraz potrzeba wykładni art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych dla określenia momentu ustalenia ilości pracowników dla potrzeb ustalenia prawa do nabywania przez pracowników uprawnień z tej ustawy, gdyż przepisy te budzą liczne wątpliwości interpretacyjne i rozbieżności orzecznicze. Skarżąca podniosła też, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (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.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPIUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą

i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) zaskarżonego orzeczenia.

Z kolei przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa rodzi po stronie skarżącego obowiązek określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03, z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany. Należy również podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

Wreszcie, skarga jest oczywiście uzasadniona wówczas, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej nie spełnia wyżej określonych kryteriów. Przede wszystkim deklarowanym w tym wniosku przesłankom przedsądu nie towarzyszy bowiem (przedstawiona w odrębnym uzasadnieniu) argumentacja jurydyczna, która miałaby przekonać Sąd Najwyższy, że przesłanki te faktycznie występują i uzasadniają poddanie skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu.

Co już wcześniej zostało natomiast podniesione, wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest odrębnym od podstaw zaskarżenia elementem tej skargi, w związku z czym musi być także odrębnie uzasadniony, a wymaganie wynikające z art. 398⁴ § 2 k.p.c. wiąże się wyłącznie z instytucją przesądu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie podkreśla się w tym względzie, że ze względu na odmienny cel instytucji przedsądu oraz jej odrębne i kwalifikowane przesłanki określone w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c., wskazanie i uzasadnienie okoliczności, które miałyby decydować o poddaniu skargi kasacyjnej merytorycznej ocenie, nie może polegać na odwołaniu się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Za prawidłowo sporządzoną skargę kasacyjną można zatem uznać tylko taką skargę, w której oba te wymagania są spełnione oddzielnie (odrębnie) i autonomicznie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). W ramach oceny, czy skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania, nie jest natomiast rzeczą Sądu Najwyższego doszukiwanie się w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych argumentacji mającej wykazać istnienie zagadnienia prawnego, które miałyby istotny charakter, czy też wątpliwości dotyczących wykładni określonego przepisu, ponieważ że na tym etapie postępowania (przesąd) podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie nie podlegają jeszcze badaniu (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II UK 274/09, LEX nr 585794). Wynika to stąd, że na tym etapie przedmiotem badania dokonywanego przez Sąd Najwyższy jest jedynie to, czy wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej wskazuje i wykazuje choć jedną z podstaw (przesłanek) przedsądu wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Podstawy kasacyjne stanowią zaś odrębny od przesłanek przedsądu element skargi, w związku z czym nie zastępują one (ani ich uzasadnienie) i nie mogą zastąpić przesłanek przedsądu. Innymi słowy, podstawy kasacyjne podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Niezależnie od powyższego spostrzeżenia, które samodzielnie powinno powodować odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, Sąd Najwyższy zauważa jednak, że jak jednoznacznie wynika z brzmienia art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego

co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zasadnicza różnica pomiędzy art. 1 ust. 1a art. 10 ust. 1 tkwi więc w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy jedynie w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy - niezależnie od istnienia nie dotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca. Niewątpliwie oba powołane przepisy ustanawiają również podstawową przesłankę zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, jaką jest konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Warto też wyjaśnić, że stosowanie obecnej ustawy o zwolnieniach grupowych, w odróżnieniu od poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Oznacza to, że zastosowanie ustawy z 2003 r. ma miejsce również wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących ani pracownika, ani pracodawcy. W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa, definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem „przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Najogólniej rzecz ujmując, przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być także niezawinione przez pracownika (por. E. Maniewska: Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Oficyna 2007). Natomiast kryterium

negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania („przyczyny niedotyczące pracownika”) sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), mogą być one mniej lub bardziej istotne. Z punktu widzenia art. 1 ustawy nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się więc konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe (por. K.W. Baran: Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2010). Aktualna formuła, jakiej użyto zarówno w tytule ustawy (z 2003 r.), jak i jej przepisach, jest niewątpliwie znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu (z 1989 r.) przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017 nr 10, poz. 124).

Problem jednak w tym, że skarżąca, podejmując próbę skonstruowania zagadnienia prawnego na tle wykładni art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przyjmuje założenie nieznajdujące oparcia w ustaleniach faktycznych poczynionych w sprawie przez Sąd drugiej instancji. W myśl tego założenia ocena

możliwości zastosowania powołanego przepisu ma bowiem dotyczyć pracownika niewłaściwie wykonującego swoje obowiązki, który swoim zachowaniem przyczynił się do upadku zakładu pracy. Tymczasem dokonane w sprawie ustalenia faktyczne zaprzeczają temu założeniu. Należy zaś przypomnieć, że z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu musiałaby uwzględnić te ustalenia przy rozpatrywaniu podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Co do stosowania art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w odniesieniu do pracowników nieobjętych regulacją art. 5 ust. 3-6 tej ustawy wypada z kolei stwierdzić, że przewidziane w art. 10 ust. 1 odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy ma tylko takie znaczenie, że przewiduje możliwość rozwiązania stosunku pracy, gdy działanie takie obejmuje mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, nie tylko z pracownikami nieobjętymi ochroną trwałości stosunku pracy (co jest przecież oczywiste), ale także z pracownikami wymienionymi w powołanym art. 5 ust. 3-6. Pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy, to jest z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód zwolnienia, a więc taki, bez zaistnienia którego do zwolnienia by nie doszło (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32 o powołane tam orzecznictwo), przysługuje zaś odprawa, której wysokość określa art. 8. Przepisy te nie wymagają zatem wykładni, gdyż ich treść jest jednoznaczna i nie budzi jakichkolwiek wątpliwości.

Odnosząc się natomiast do podniesionej przez skarżącą potrzeby wykładni art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych dla określenia momentu ustalenia ilości pracowników dla potrzeb określenia prawa do nabywania przez pracowników uprawnień z tej ustawy, to w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, jak ustalać progi ilościowe w przypadku stosowania zwolnień grupowych. Niewątpliwie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych posługuje się sekwencją czasową, podczas której musi ziścić się walor ilościowy określony w omawianym przepisie; chodzi mianowicie o to, aby w okresie nieprzekraczającym 30 dni dokonano wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracowników, względnie

rozwiązano stosunki pracy z tego powodu na mocy porozumienia stron (pod warunkiem, że tych porozumień jest, co najmniej 5). Judykatura w sposób jednoznaczny wyjaśnia, że początkowy bieg tego terminu może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNP 2003 z. 1, poz. 13). Rodzi się zatem pytanie, czy bieg terminu należy ustalać przyjmując za początek datę złożenia pierwszemu pracownikowi oświadczenia woli, czy też może taki moment wyznacza data rozwiązania stosunku pracy (por. K.W. Baran - Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, LEX 2010 r.). Zakres funkcjonalny analizowanego przepisu wskazuje jednak, że dla oceny zastosowania art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (co do liczby zwalnianych pracowników w stosunku do reszty załogi) decydujące znaczenia ma chwila złożenia pracownikom oświadczenia o wypowiedzeniu, a nie data rozwiązania stosunków pracy. Pogląd ten potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94 (OSNAPiUS 1995 z. 3, poz. 36) i choć został on wydany na tle poprzednio obowiązującej ustawy, to nadal zachowuje swój walor interpretacyjny. Nie inaczej na tę kwestię zapatruje się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu (por. wyrok z dnia 27 stycznia 2005 r., w sprawie Irmtraud Junk przeciwko Wolfgang Kühnel, C-188/03, LEX nr 215829). W konsekwencji pierwsze wypowiedzenie lub porozumienie prowadzące do rozwiązania stosunku pracy powoduje rozpoczęcie biegu 30-dniowego okresu z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Końcowo Sąd Najwyższy stwierdza, że sugestia skarżącej, jakoby jej skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona, nie zawiera jakiegokolwiek uzasadnienia. W ogóle nie jest więc możliwe odniesienie się do tej sugestii.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżąca nie wykazała potrzeby poddania jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji postanowienia.

M.G.

[a]