

POSTANOWIENIE

Dnia 18 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa D.O.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 27 maja 2022 r., sygn. akt X Pa 198/21,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.
(J.K.)**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 27 maja 2022 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Dąbrowie Górniczej z 7 września 2021 r., zasądającego od P. S.A. w W. rzecz powódki D. O. kwotę 10.671 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 lutego 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej pozwana, zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości, podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 186⁸ § 4 k.p., przez błędną wykładnię znamienia: „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę”, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie tego przepisu i stwierdzenie, że złożenie przez powódkę

wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy spowodowało konieczność przeprowadzenia ponownej konsultacji związkowej; 2) art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego błędne zastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że w okolicznościach sprawy zachodziła konieczność dokonania ponownej konsultacji związkowej w trybie opisanym w tym przepisie; 3) art. 8 k.p., przez jego błędne niezastosowanie w sytuacji, w której z ustaleń faktycznych Sądu wynikało, że powódka w sposób oczywisty naruszyła zasady współżycia społecznego (zasadę lojalności w wobec pracodawcy) i społeczno-gospodarczego przeznaczenie prawa do skorzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy; 4) art. 45 § 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie i uwzględnienie roszczenia powódki o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę.

Z powołaniem się na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie lub sądowi równorzędnemu, z także wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na potrzebę wykładni przepisu budzącego poważne wątpliwości. Według pozwanej, potrzeba wykładni odnosi się do art. 186⁸ § 4 k.p. i zawartego w nim znamienia „czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę”. Poważne wątpliwości budzi kwestia, czy jako czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę, w rozumieniu tego przepisu, może zostać zakwalifikowane przeprowadzenie konsultacji związkowej.

Konsekwencją przesądzenia tej kwestii będzie również odpowiedź na pytanie, czy złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy po dokonaniu przez pracodawcę konsultacji zamiaru rozwiązania umowy powoduje objęcie pracownika ochroną przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydyczne argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze problemu prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to jest istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i

poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że różnice w orzecznictwie mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. Poza tym, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124). Twierdzenie o występowaniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów 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 owo zagadnienie. Oczywiście jest, że budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów. W tym wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji i prawa pozytywnego, a nie korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarga kasacyjna w zakresie wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania oraz jego uzasadnienia nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia.

Skarżąca sugeruje potrzebę wyjaśnienia powstałej na gruncie art. 186⁸ § 4 k.p. kwestii, czy jako „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy” w rozumieniu

tego przepisu może zostać zakwalifikowane przeprowadzenie konsultacji związkowej.

Wykładni pojęcia „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy” zawartego w art. 186⁸ § 4 k.p. dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 331/14, (OSNP 2017 nr 9, poz. 109), stwierdzając, że użyte w art. 186¹ § 2 k.p. (obecnie art. 186⁸ § 4 k.p.), sformułowanie „po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę” należy rozumieć w ten sposób, że chodzi w nim wyłącznie o czynność prawną, której konsekwencją będzie rozwiązanie umowy o pracę, a nie o czynność faktyczną mającą na celu dokonanie owej czynności prawnej.

Sąd Najwyższy, uzasadniając swój pogląd, argumentował, że przepis art. 186¹ § 2 k.p., (obecnie art. 186⁸ § 4 k.p.), stanowiący, że w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności, musi być wykładany w całości, to jest również z uwzględnieniem jego części końcowej, która wyraźnie wskazuje, iż przez „czynność zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę” należy rozumieć wyłącznie taką czynność, której konsekwencją jest rozwiązanie umowy o pracę, a zatem czynność prawną, a nie faktyczną.

Rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem konsekwencją dokonania czynności prawnej. O takim sposobie rozumienia art. 186¹ § 2 k.p. (obecnie art. 186⁸ § 4 k.p.) świadczy użycie w jego treści zaimka „tej”, które oznacza, że zarówno „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę”, jak i czynność, z której wynika termin rozwiązania umowy o pracę, to czynności tożsame (te same). Odmienne wykładnia prowadziłyby natomiast do absurdalnych wręcz wniosków w rodzaju objęcia regulacją omawianego przepisu samego przygotowania pisma o rozwiązaniu umowy, wydrukowania go, czy choćby złożenia podpisu pod takim pismem. W obecnie obowiązującym stanie prawnym nie ma definicji dokonania czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę innej niż złożenie oświadczenia woli w tym przedmiocie drugiej stronie. Nie ma więc żadnych przesłanek, aby utożsamiać dokonanie tej czynności z samym tylko wysłaniem pisma pocztą, a konkretnie z nadaniem go w placówce pocztowej.

Ustawodawca w art. 186¹ § 2 k.p. (obecnie art. 186⁸ § 4 k.p.) posługuje się zwrotem niewystępującym w innych przepisach Kodeksu pracy („po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę”), jednak, w ocenie Sądu Najwyższego, w pełni uprawnione jest stanowisko, że w analizowanym przepisie w istocie chodzi o pewną unifikację w celu objęcia nim wszelkich czynności prawnych, w następstwie których dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Co więcej, „unifikacyjny” charakter tego zwrotu wynika również z niewskazania w nim przez ustawodawcę strony stosunku pracy, która podjęła czynność zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę. Pogląd ten jest zaś uprawniony zwłaszcza z tej przyczyny, że rozwiązanie umowy o pracę może być skutkiem różnych czynności prawnych określonych w art. 30 § 1 k.p., to jest porozumienia stron (którego inicjatorem może być zarówno pracownik, jak i pracodawca), oświadczenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), czy też oświadczenia bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). W orzecznictwie oraz w przeważającej części piśmiennictwa trafnie przyjmuje się także, że do rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta (umowa na czas określony), dochodzi w następstwie dokonania przez strony czynności prawnych mających postać klauzul o terminie rozwiązania umowy, a zatem wskutek złożenia przez obie strony stosunku pracy zgodnych oświadczeń woli już w momencie zawierania takiej umowy. Z zestawienia wymienionych rodzajów rozwiązania umowy o pracę wyraźnie wynika z kolei, że ich skutek w postaci rozwiązania łączącego dotychczas strony stosunku pracy wystąpi w różnym czasie w stosunku do momentu, w którym składane jest oświadczenie woli. W szczególności, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywiera skutek z chwilą, gdy doszło do jego adresata i od tego momentu stosunek pracy będzie już rozwiązany (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wywrze taki skutek dopiero po upływie okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.), a nie z chwilą, gdy doszło do jego adresata. To samo dotyczyć będzie konsekwencji klauzuli o terminie rozwiązania umowy zawartej na czas określony. Również w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron skutek tego porozumienia wystąpi dopiero z

chwilą upływu terminu określonego w porozumieniu, ale już po zawarciu porozumienia, czyli po złożeniu przez pracownika i pracodawcę zgodnych oświadczeń woli w tym przedmiocie, poza przypadkiem, w którym porozumienie nie będzie zawierać określenia terminu rozwiązania stosunku pracy. Wówczas bowiem rozwiązanie umowy o pracę następuje w terminie zawarcia porozumienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 432). Przedstawione założenia interpretacyjne znajdują potwierdzenie w piśmiennictwie odnoszącym się do art. 186¹ § 2 k.p., w którym podnosi się, że chodzi w nim przede wszystkim o dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (J. Iwulski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011; M. Latos-Miłkowska [w:] Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej, LEX/el. 2014), choć nie można wykluczyć także zawarcia porozumienia rozwiązującego (por. K. Rączka [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2014). Obecnie także na gruncie art. 186⁸ § 4 k.p. wyrażono pogląd, że złożenie stosownego wniosku (o urlopu wychowawczy oraz o obniżenia wymiaru czasu pracy przez pracownika) nie zapobiega natomiast rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli umowa została już wypowiedziana (art. 186⁸ § 4 k.p.), przez co należy rozumieć dokonanie czynności prawnej (złożenie oświadczenia woli), a nie czynności faktycznej, mającej na celu dokonanie owej czynności prawnej (M. Włodarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. art. 186⁸, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022).

Z przytoczonych poglądów judykatury i doktryny jednoznacznie wynika, że pisemne poinformowanie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, będące czynnością faktyczną inicjującą tryb konsultacji związkowej z art. 38 k.p., a nie czynnością prawną rozwiązującą stosunek pracy, nie wypełnia tej części hipotezy normy 186⁸ § 4 k.p., która stanowi o złożeniu przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub o obniżenie wymiaru czasu pracy „po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę”. Podnoszone przez skarżącą wątpliwości na tle wykładni powołanych przepisów zostały zatem wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego i literaturze prawa pracy, a zapadły w sprawie wyrok Sądu drugiej instancji jest zgodny z zaprezentowaną linią orzecniczą.

Z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń faktycznych wynika, że pismem z dnia 19 listopada 2019 r. pozwana zwróciła się do Komisji Zakładowej NSZZ S. z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z uwagi na zmniejszenie zatrudnienia na stanowisku starszego referenta w Z. [...] Z.. W dniu 2 grudnia 2019 r. w K. miało się odbyć spotkanie, na którym planowano wręczyć powódce wypowiedzenie. Powódka przed wyjazdem zjawiała się w kadrach w K.1 i złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 15/16 etatu w okresie od 23 grudnia 2019 r. do dnia 15 stycznia 2020 r. Dyrektor zdecydował o odstąpieniu od wręczenia pisma, celem zasięgnięcia konsultacji prawnej. W dalszym biegu zdarzeń wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane w dniu 14 stycznia 2020 r.

W rozpoznawanej sprawie rozstrzygnięcia wymagało to, czy dla uznania wypowiedzenia umowy za zgodne z prawem od strony formalnej wystarczające było przeprowadzenie przez pracodawcę w dniu 19 listopada 2019 r. konsultacji związkowej w trybie art. 38 k.p., czy też — wobec złożenia przez powódkę w dniu 2 grudnia 2019 r. wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy — niezbędne stało się przeprowadzenie konsultacji w trybie art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd odwoławczy przyjął, że powódka została objęta ochroną z art. 186⁸ § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu; o obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Pozwana wypowiedziała powódce umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Niezbędne było więc wyczerpanie trybu określonego w tym przepisie.

Dokonanie konsultacji związkowej w dniu 19 listopada 2019 r. dotyczyło wypowiedzenia dokonywanego w „zwykłych” okolicznościach. Natomiast złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy zmieniało sytuację powódki, a dokonanie wypowiedzenia w dniu 14 stycznia 2020 r. było od strony wymaganego trybu

postępowania wadliwe. Zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pozwana nie podjęła konsultacji ze związkiem zawodowym w powyższym trybie.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd wyrażony w cytowanym wyroku Sądu Najwyższego z 9 lutego 2016 r., II PK 331/14 i uznał, że sformułowanie „po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę” użyte w art. 186⁸ § 4 k.p. oznacza czynność prawną, której konsekwencją będzie rozwiązanie umowy o pracę, a nie czynność faktyczną mającą na celu dokonanie owej czynności prawnej. Przeprowadzona konsultacja związkowa w dniu 19 listopada 2019 r. w trybie art. 38 k.p., była jedynie czynnością faktyczną i sama konsultacja nie była czynnością zmierzającą do rozwiązania stosunku pracy. W drodze konsultacji uprawniony podmiot uzyskiwał wiedzę o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z prawem do zajęcia stanowiska w tej kwestii. Umowa o pracę mogłaby ulec rozwiązaniu dopiero w następstwie czynności, której składnikiem jest stosowne oświadczenie woli i ulegałaby rozwiązaniu w terminie wynikającym z tej czynności (art. 186⁸ § 4 k.p.). Sąd odwoławczy uznał zatem, że strona pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę, naruszyła przepis art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z mocy art. 47¹ w związku z art. 45 § 1 k.p. powódce przysługiwało więc odszkodowanie.

Wobec wyjaśnienia poniesionych przez skarżącą kwestii prawnych brak jest podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wobec czego Sąd Najwyższy z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania.

[a]