

Sygn. akt I PSK 272/21

POSTANOWIENIE

Dnia 27 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. L.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w N.

o zapłatę odprawy pieniężnej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 27 kwietnia 2022 r.,

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

z dnia 3 grudnia 2020 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 3 grudnia 2020 r., oddalił apelację M. Sp. z o.o. w N. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 18 grudnia 2019 r., mocą którego zasądzono na rzecz M. L. odprawę w wysokości 21.600 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty.

W sprawie ustalono, że w dniu 28 lutego 2019 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację stanowiska powódki (kierownika marketingu i administracji sprzedaży). Umowa o pracę rozwiązała się w dniu 31 maja 2019 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyniki wykładani językowej, logicznej i teleologicznej uzasadniają konkluzję, że użytemu w art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) zwrotowi „mniejszą liczbę” pracowników niż określona w art. 1 należy przyporządkować każdą liczbę pracowników mniejszą od najniższej liczby pracowników wymienionej w tym przepisie (czyli liczby 10). Nie ulega wątpliwości, że abstrakcyjna norma prawa materialnego z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczy również jednego pracownika, który został zwolniony wyłącznie z przyczyny jego niedotyczącej w okolicznościach, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania skarżący wskazał występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do twierdzenia, że zarówno wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1998 r. (II UKN 550/97), jak i stanowisko zajęte w piśmiennictwie (W. Sanetra: O zakresie podmiotowym zwolnień z przyczyn po stronie zakładu pracy, PiZS 1990 nr 5-6, s. 19) nie pozostawiają wątpliwości, że w teorii i praktyce zostały zgłoszone poglądy odmienne, a także na gruncie interpretacji przepisu art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych wyłania się rywalizacja dwóch metod wykładni: językowej i funkcjonalnej, a przecież wedle nowoczesnego modelu wykładni reguły należące do obu tych metod należy jednak zastosować łącznie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotne zagadnienie prawne wyraża się w tym, że ma ono znaczenie precedensowe dla rozstrzygania podobnych spraw lub rozwoju jurysprudencji. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki jest przewidziany przy

przedstawianiu zagadnienia prawnego na podstawie art. 390 k.p.c. Zagadnienie prawne powinno mieć taki wymiar problemowy, aby udzielona przez Sąd odpowiedź miała znaczenie dla rozstrzygnięcia o zasadności skargi kasacyjnej wniesionej w sprawie, w której zostało zadane, a jednocześnie - dzięki uniwersalnemu ujęciu - odpowiedź ta uzyskiwała walor aplikacyjny w rozstrzyganiu innych spraw. Takiemu wymogowi skarżący nie zadośćuczynił.

Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze zwykłego zastosowania przepisów prawa.

Nie ma wątpliwości, że ustawodawca dopuszcza stosowanie trybu zwolnień indywidualnych, pod warunkiem że pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, które stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, przy czym zwolnienia te w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Oznacza to zwolnienie liczy zatrudnionych nieprzekraczającej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, jednak mniej niż 300; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 pracowników. Brzmienie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych dopuszcza, uwzględniając parametry liczbowe, rezygnację w tym trybie z jednego pracownika pod warunkiem zatrudniania co najmniej 20 (zob. A. Wypych-Żywicka Alina: Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016, LEX). Innymi słowy, tryb indywidualny ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Za takim rozumieniem treści art. 10 ust. 1 ustawy przemawiają względy

aksjologiczne, a zwłaszcza konieczność respektowania dyrektywy równości w stosunkach pracy (por. M. Lekston: [w:] K. W. Baran (red.), Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, LEX). Przedstawiony pogląd koreluje z konstytucyjną zasadą państwa prawnego realizującego zasady sprawiedliwości społecznej.

Z tych względów orzeczono z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. Z treści wniosku zgłoszonego w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wynika, aby pełnomocnik domagał się zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego w przypadku nieprzyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Żądanie zasądzenia kosztów w postępowaniu kasacyjnym odnosiło się wyłącznie do wydania wyroku oddalającego skargę (w razie przyjęcia jej do rozpoznania). Wobec tego koszty odpowiedzi na skargę kasacyjną, w której nie wskazano argumentów dotyczących przyczyn kasacyjnych (art. 398⁹ § 1 k.p.c.), uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.