



Sygn. akt II NSNc 88/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Joanna Lemańska (przewodniczący)

SSN Oktawian Nawrot (sprawozdawca)

Jolanta Małgorzata Jarząbek (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa S. C.

przeciwko B. S.A. z siedzibą w B.

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych 23 lutego 2023 r.

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., sygn. V P 163/17:

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 i 7 i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w Bielsku-Białej do ponownego rozpoznania;**
- 2. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania wywołanego wniesieniem skargi nadzwyczajnej.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 5 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej w sprawie V P 163/17 z powództwa W. C., S. C., H. G., T. T. i R. W. przeciwko B. Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę oddalił

powództwo: W. C. (pkt 1), S. C. (pkt 2), H. G. (pkt 3), T. T. (pkt 4), R. W. (pkt 5) oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego zasądając na rzecz B. Spółki Akcyjnej odpowiednio od W. C. kwotę 1470 zł (pkt 6), S. C. kwotę 1470 zł (pkt 7), H. G. kwotę 2820 zł (pkt 8), T. T. kwotę 2820 zł (pkt 9) i R. W. kwotę 1470 zł (pkt 10).

W uzasadnieniu Sąd wskazał, że 22 sierpnia 2017 r. S. C., W. C., H. G., R. W. i T. T. wnieśli do Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej odrębne pozwy przeciwko B. Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. domagając się:

- 1) nakazania pozwanemu sprostowania świadectwa w pracy w taki sposób, aby z punktu 3 tego świadectwa wynikało, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w wyniku rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w związku z art. 42 § 3 k.p. w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej także: „ustawa” lub „ustawa o zwolnieniach grupowych”);
- 2) zasądzenia na rzecz: W. C. kwoty 8 958,81 zł brutto, H. G. kwoty 12 420 zł brutto, R. W. kwoty 8961,70 zł brutto, S. C. kwoty 5363,51 zł brutto, T. T. kwoty 10 313,68 zł brutto, stanowiących trzymiesięczną odprawę pieniężną z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie od 16 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- 3) zasądzenia od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sprawy zostały zarejestrowane pod sygn. akt V P 166/17, V P 169/17, V P 172/17, V P 175/17 i połączone do wspólnego rozpoznania ze sprawą V P 163/17 wniesioną przez powódkę H. G..

W odpowiedzi na powództwa objęte wskazanym postępowaniem pozwany – B. Spółka Akcyjna z siedzibą w B. wniósł o odrzucenie pozwów w częściach odnoszących się do żądania sprostowania świadectwa pracy oraz oddalenie powództw w częściach odnoszących się do zapłaty wskazanych przez powodów kwot tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, ewentualnie oddalenie powództw w całości. Pozwany wniósł o zasądzenie od

powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przewidzianych.

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej rozpoznając sprawę ustalił, iż u pozwanego B. S.A. z siedzibą w B. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zawarty 12 kwietnia 1994 r., który został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy, prowadzonego przez Okręgowego Inspektora Pracy w K. pod nr [...], a który został zmieniony protokołami dodatkowymi nr 1-7.

Na mocy oświadczenia z 31 stycznia 2017 r. pozwany wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W konsekwencji, pozwana spółka wręczyła wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy wszystkim swoim pracownikom zatrudnionym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, w tym powodom: W. C., S. C., H. G., T. T. i R. W..

W kwietniu 2017 r. pozwany sporządził regulamin składania wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy pracownikom. Pozwany zawiadamiał organizacje związkowe reprezentujące jego pracowników o zamiarze wypowiedzenia wszystkim pracowników warunków umów o pracę.

S. C. był zatrudniony w B. S.A. z siedzibą w B. na podstawie umowy o pracę od 7 listopada 1995 r. Ostatecznie strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony z 14 września 1996 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku montera-spawacza. Ostatnie zajmowane przez powoda stanowisko to ślusarz-spawacz. Ostatnia płaca zasadnicza powoda wynosiła 12,65 zł/godz. powiększana o premię i dodatkowe wynagrodzenie wynikające z Układu Zbiorowego Pracy. S. C. był pracownikiem B. S.A. z siedzibą w B. do 31 lipca 2017 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek nieprzyjęcia przez powoda warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę z 18 kwietnia 2017 r. Powodowi zaproponowano w miejsce wypowiedzianych warunków pracy i płacy następujące warunki pracy i płacy: wynagrodzenie zasadnicze 14,60 zł/godz., dodatek za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych, dodatek dojazdowy, roczną nagrodę firmową, premię podstawową, premię zadaniową, premię za dyspozycyjność – zgodnie z zasadami obowiązującymi w B. S. bb cc A., stanowiącymi załącznik do wypowiedzenia. S.C. otrzymał świadectwo

pracy datowane na 4 sierpnia 2017 r., w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p. – rozwiązanie przez zakład pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenia zmieniające, wręczone powodom objęły wszystkie warunki pracy i płacy wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 12 kwietnia 1994 r., zmienionego protokołami dodatkowymi nr 1-7 w zakresie następujących warunków: wynagrodzenia zasadniczego, całości postanowień Układu Zbiorowego Pracy B. S.A., w tym wszystkich składników, zasad i form wynagradzania w nim określonych. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wypowiedzenie przez pracodawcę wyżej wymienionego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dokonane pismem z 31 stycznia 2017 r.

Wypowiedzenie przez pozwanego pracownikom warunków umowy o pracę związane było z wysokimi kosztami pracy, niewspółmiernymi do wydajności pracy. W nowych warunkach zdecydowano się w związku z tym położyć nacisk na efektywność, wydajność, zaangażowanie, oszczędność, stworzyć system bardziej motywujący. Na spotkaniach z przedstawicielami związków podkreślano, że budżet na wynagrodzenia pozostanie ten sam, tylko wolą pracodawcy jest rozdysponowywać go w inny sposób, położyć nacisk na elementy motywacyjne: premie zależne od zaangażowania, wyniku na kontrakcie, dyspozycyjności, oszczędności. Zamiarem pozwanego przy zmianach wynagradzania nie było zmniejszenie zatrudnienia. W pismach do pracowników i związków zawodowych pozwany deklarował, że chce utrzymać stan zatrudnienia. W nowych warunkach wynagradzania dodatki funkcyjne zostały zniesione, ale wartość tych dodatków została dodana do wynagrodzenia zasadniczego, co powodowało, że od tego wynagrodzenia były liczone również inne pochodne. Przy okazji zmiany warunków wynagradzania pozwany analizował sytuację każdego pracownika, w związku z czym niektórzy pracownicy na nowych warunkach zyskali dużo, inni mniej, co zależało od perspektywy ewentualnych nagród jubileuszowych czy odpraw emerytalnych, a także od ich zaangażowania.

Powód S. C. przeszedł na emeryturę 1 października 2017 r. Według jego wyliczeń przez 2 miesiące, przy uwzględnieniu podwyżki na godzinę w wysokości 0,95 zł zyskałby ok. 337 zł, a stracił na odprawie emerytalnej ok. 6500 zł – 3-

miesięczną odprawę. Odmowa przyjęcia nowych warunków przez powoda związana była głównie z kwestią odprawy emerytalnej. O tym, że zamierza przejść na emeryturę przełożeni wiedzieli od maja/czerwca 2017 r. Powód w ostatnim roku pracy przebywał około 84 dni na zwolnieniu lekarskim.

Powodowie podnosili, że w pierwotnie sporządzonych świadectwach pracy pracowników M. Ź. i S. K. jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Świadectwa te sprostowano m.in. wykreślając powyższą podstawę.

Pismem z 7 sierpnia 2017 r. r.pr. A. N. wezwał pozwanego do sprostowania świadectw pracy – w terminie 7 dni pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. W odpowiedzi pozwany pisemnie wezwał pełnomocnika powodów do przedstawienia stosownych pełnomocnictw, wskazujących umocowanie do działania w imieniu i na rzecz powodów.

Uzasadniając zapadłe w sprawie orzeczenie Sąd stwierdził, iż w zakresie żądań zasądzenia odprawy pieniężnej, zgodnie z treścią art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 określone w art. 1.

Sąd powołał art. 8 ust. 1 ustawy, który stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Sąd wskazał, iż analiza treści art. 10 ustawy doprowadziła do wniosku, że odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy, przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Sąd podkreślił, że w sprawie wypowiedzenia zmieniające wręczono powodom z uwagi na wypowiedzenie przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z powodami nastąpiło z powodu nieprzyjęcia przez nich nowych warunków pracy. W ocenie Sądu „wyłącznym powodem” zakończenia stosunku pracy powodów nie było więc wypowiedzenie warunków umów o pracę, na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, lecz było ono współprzyczyną zakończenia stosunku pracy. Powodowie mogli bowiem przyjąć nowe warunki zatrudnienia, zaś odmowa ich przyjęcia była oświadczeniem woli, zwłaszcza, że zdawali sobie sprawę z konsekwencji nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

W konsekwencji Sąd uznał, że wypowiedzenie układu zbiorowego pracy mieści się w zakresie przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast nie było wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy. Nie można było bowiem przyjąć, iż „wyłącznym powodem” rozwiązania stosunku pracy stron, stanowiącym przesłankę konieczną zasądzenia odprawy, było wypowiedzenie przez pracodawcę warunków zatrudnienia na skutek wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Odnosnie do powoda S. C., Sąd wskazał, że miał na uwadze dysproporcję odprawy emerytalnej, którą powód mógłby otrzymać według dotychczasowych zasad wynagradzania, jednakże podkreślił, że po otrzymaniu nowych zasad wynagradzania powód nie zwrócił się do przełożonych o ich wyjaśnienie, nie składał w tym zakresie żadnych wniosków i samodzielnie podjął decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków wynagradzania. W ocenie Sądu powód nie przyjmując nowych warunków pracy przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie Sąd podkreślił, że przyjęcie nowych warunków pracy powodowałoby podwyższenie innych składników, w porównaniu z warunkami wynagradzania wynikającymi z Układu Zbiorowego Pracy, a zatem zmiana w zakresie odpraw emerytalnych, przy nowych, proponowanych warunkach wynagradzania, nie była

poważną zmianą warunków pracy na niekorzyść pracownika, która uzasadniałaby uwzględnienie powództwa.

Sąd wskazał, że wnioski powodów o sprostowanie świadectwa pracy z 7 sierpnia 2017 r., pochodziły od osoby nieumocowanej do występowania w imieniu powodów, gdyż pełnomocnictwo r.pr. A. N. nie obejmowało reprezentacji przed pracodawcą. W konsekwencji Sąd uznał, że powodowie nie dochowali ustawowego trybu sprostowania świadectwa pracy. Sąd zaznaczył również, że wobec ustalenia, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodami nie były przyczyny od nich niezależne, brak było podstaw do sprostowania świadectwa pracy zgodnie z żądaniem.

W dniu 23 listopada 2021 r. Prokurator Generalny (dalej także: „PG” lub „skarżący”) na podstawie art. 89 § 2 w zw. z art. 115 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jedn. Dz.U. 2021, poz. 1904, dalej: „u.SN”) wniósł do Sądu Najwyższego za pośrednictwem Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej skargę nadzwyczajną od prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., sygn. akt V P 163/17, w sprawie z powództwa W. C., S. C., H. G., T. T. i R. W. przeciwko B. S.A. w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę w części dotyczącej powództwa S. C., z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, albowiem w wyniku zastosowania w wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., sygn. V P 163/17 błędnej wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy Rady Nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.UE.L.1998.225.16, dalej: „Dyrektywa”), doszło do naruszenia zasad legalizmu, praworządności i sprawiedliwości proceduralnej, prawa do ochrony praw majątkowych oraz równej dla wszystkich ochrony tych praw wynikających z art. 2, 7, 32, 45 ust. 1 i 64 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 486 ze zm.), wskutek czego powód nie otrzymał należnej mu zapłaty w postaci odprawy pieniężnej i prawidłowego świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, podczas gdy roszczenia innych pracowników

tego samego pracodawcy, znajdujących się w porównywalnej sytuacji, zostały uwzględnione, co stanowi przejaw naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego i praw obywateli zaskarżając prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa 14/18 w sprawie z powództwa W. C., S. C., H. G., R. W. i T. T. przeciwko B. S.A. w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, w zakresie punktów 2 i 7 – w części oddalającej powództwo S. C. i obciążającej go zwrotem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Skarżący, na zasadzie art. 89 § 1 pkt 1 i 2 u.SN zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

- I. naruszenie zasad, wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w Konstytucji RP, a mianowicie:
 - prawa do równej ochrony innych niż własność praw majątkowych, wynikającej z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP poprzez nieuwzględnienie słusznego roszczenia o zapłatę od pracodawcy;
 - zasady zaufania do państwa i jego organów oraz zasady bezpieczeństwa prawnego i sprawiedliwości społecznej, w tym ochrony praw słuszenie nabytych, wynikającej z art. 2 Konstytucji RP oraz zasady równości wobec prawa wynikającej z art. 32 Konstytucji – poprzez wydanie orzeczenia oddalającego słuszne powództwo o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy i w konsekwencji spowodowanie, że sytuacja prawna i majątkowa powoda nie została objęta taką samą ochroną jak innych pracowników tego samego pracodawcy, znajdujących się w porównywalnej sytuacji, których roszczenia zostały uwzględnione;
 - zasady legalizmu określonej w art. 7 Konstytucji RP zobowiązującej organy władzy publicznej do działania na podstawie i w granicach prawa oraz prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy określonego w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP poprzez błędną wykładnię przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy, wskutek czego powód nie otrzymał właściwego świadectwa pracy i należnej mu zapłaty w postaci odprawy

pieniężnej, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia podstawowych zasad porządku prawnego i praw obywatela;

II. naruszenie w sposób rażący prawa materialnego, tj.:

- art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, iż wypowiedzenie warunków pracy w okresie nieprzekraczającym 30 dni wszystkim pracownikom zatrudnionym u pozwanego z powodu pogarszającej się kondycji finansowej, wymagającej zamiany zasad wynagrodzenia, nie obligowało pozwanego do przestrzegania procedury stosowanej przy zwolnieniach grupowych;
- art. 1 ust. 1 Dyrektywy, poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy, rozwiązanie stosunku pracy z powodem przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy, nie mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu prawa wspólnotowego użytym w powoływanej Dyrektywie.

Z uwagi na powyższe Prokurator Generalny na podstawie art. 91 § 1 u.SN wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia powództwa S. C. i obciążającej go kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Bielsku-Białej, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania ze skargi nadzwyczajnej.

Uzasadniając zarzuty skargi nadzwyczajnej Prokurator Generalny powołał się na art. 89 § 1 u.SN wskazując, że dla zapewnienia zgodności orzeczenia z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej konieczne było wystąpienie ze skargą, albowiem w wyniku zastosowania w wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., sygn. V P 163/17, błędnej wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy, doszło do naruszenia zasad legalizmu, praworządności i sprawiedliwości proceduralnej, prawa do ochrony praw majątkowych oraz równej dla wszystkich ochrony tych praw wynikających z art. 2, 7,

32, 45 ust. 1 i 64 Konstytucji RP, wskutek czego powód nie otrzymał należnej mu zapłaty w postaci odpłaty pieniężnej, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, podczas gdy inni pracownicy znajdujący się w takiej samej i porównywalnej sytuacji zapłatę taką otrzymali, i taka sytuacja narusza podstawowe zasady porządku prawnego i prawa obywateli.

Uzasadniając przesłankę ogólną skargi nadzwyczajnej Prokurator Generalny wskazał m.in., że z zasady demokratycznego państwa prawnego wyprowadzana jest zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, konieczności zapewnienia bezpieczeństwa prawnego jednostki, zasada pewności co do prawa i prawidłowości stosowania prawa przez organy państwa.

Zasada zaufania obywatela do państwa wyraża się w możliwości oczekiwania przez obywatela, aby organy państwa prawidłowo stosowały obowiązujące przepisy prawa, skoro zgodnie z art. 7 Konstytucji organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa, a prawo, w myśl tej zasady, winno być stanowione i stosowane tak, aby możliwa była przewidywalność działań organów państwa a przez to prognozowanie działań własnych zainteresowanego.

Bezpieczeństwo prawne obywateli winno być zaś rozumiane nie tylko formalnie jako przewidywalność działań władzy publicznej, ale także jako skuteczne zabezpieczanie dóbr życiowych człowieka i jego interesów, albowiem zasada ta wiąże się z bezpieczeństwem prawnym jednostki.

Z zasady zaufania (lojalności) wynika postulat, by cały proces stosowania prawa, poczynwszy od wykładni, powinien odbywać się w zgodności z tą zasadą. Ustawodawca nie powinien swoimi działaniami podważać ufności obywateli w sprawiedliwość i racjonalność swoich działań co należy odnieść również do sądów stosujących prawo.

Prokurator Generalny wskazał również, że przed Sądem Rejonowym w Bielsku-Białej rozpoznawano sprawy o tożsamym stanie faktycznym, dotyczące innych pracowników, których umowy o pracę zostały rozwiązane w analogicznych okolicznościach i którzy skierowali tożsame roszczenia wobec pozwanego Przedsiębiorstwa, a których roszczenia zostały oddalone przy zbieżnych motywach uzasadnienia.

Jak podkreślił skarżący w części spraw zostały skierowane skargi kasacyjne do Sądu Najwyższego w tym m.in. powoda T. T.. Sąd Najwyższy wyrokiem z 1 lipca 2020 r., I PK 198/18 uznał, iż zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniły uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykładnia Dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, pozwala w określonej sytuacji zaliczyć rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. do zwolnienia grupowego na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wówczas w aspekcie prawa do odprawy znaczenie ma okoliczność zwolnienia grupowego.

Prokurator Generalny podkreślił, że wobec powyższego orzeczenia nie sposób jest zaakceptować wyroku Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., sygn. V P 163/17, który jest orzeczeniem kończącym postępowanie w odniesieniu do powództwa S. C. przeciwko B. S.A. w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę.

Prokurator Generalny podkreślił również, że w sprawie doszło do naruszenia wskazanych w skardze nadzwyczajnej zasad konstytucyjnych, gdyż skutek błędnego orzeczenia Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej powód został pozbawiony swoich słusznie nabytych praw wynikających z wieloletniego stosunku pracy, należnej rekompensaty finansowej i uzyskania dokumentu – świadectwa pracy, potwierdzającego prawidłowo ustalony stan prawny.

Pismem z 3 stycznia 2022 r., stanowiącym odpowiedź na skargę nadzwyczajną, pełnomocnik działając w imieniu pozwanego wniósł o odrzucenie skargi nadzwyczajnej na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398⁶ § 2 k.p.c. i w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN z uwagi na fakt, że zaskarża ona prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z dnia 10 maja 2018 r. (VI Pa 14/18), który nie został wydany wobec powoda, co powoduje, że skarga nadzwyczajna jest niedopuszczalna.

Na wypadek nieuwzględnienia powyższego wniosku pozwany wniósł o oddalenie skargi nadzwyczajnej na podstawie art. 91 § 1 zd. 2 u.SN, z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw, o których mowa w art. 89 § 1 u.SN, gdyż wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z dnia 5 lutego 2018 r. (V P 163/17) nie narusza zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji, jak również nie narusza w sposób rażący prawa, a jego uchylenie nie jest konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Ponadto, w każdym ze wskazanych wyżej rodzajów rozstrzygnięcia, pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania wywołanego skargą nadzwyczajną, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, że Prokurator Generalny nie wykazał spełnienia przesłanki szczególnej skargi nadzwyczajnej tj. braku rażącego naruszenia prawa przez błędną wykładnię. W ocenie powoda w przedmiotowej sprawie nie sposób bowiem zarzucić wyrokowi Sądu rażącego naruszenia prawa przez błędną wykładnię wskazanych w skardze przepisów.

Pozwany nie zgodził się również z zarzutami naruszenia zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji. W odniesieniu do prawa do równej ochrony innych niż własność praw majątkowych pozwany wskazał, że skarżący nie uzasadnił w skardze, w jaki sposób jego zdaniem zostały one naruszone w zaskarżonym wyroku w odniesieniu do powoda, poprzestając na lakonicznym stwierdzeniu, że w wyroku Sądu Rejonowego nie doszło do uwzględnienia słusznego roszczenia o zapłatę od pracodawcy. Pozwany podkreślił, że jeśli w momencie wydawania wyroku żaden przepis ustawy o zwolnieniach grupowych nie wskazywał wprost, że powodowi należy się odprawa pieniężna z tytułu wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy i zaproponowania mu nowych warunków, których to powód nie przyjął, to nie sposób twierdzić, że wyrok ten naruszył inne prawa majątkowe powoda, skoro w momencie jego wydawania nie można było przyjąć, że powodowi rzeczywiście jakiegokolwiek prawo majątkowe przysługuje. W tym zakresie wyrok Sądu potraktował równo wszystkich pracowników domagających się od pozwanego zapłaty, bowiem

Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej nie przyznał odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy żadnemu z powodów.

W odniesieniu do zasady zaufania do państwa i jego organów oraz zasady bezpieczeństwa prawnego i sprawiedliwości społecznej, w tym ochrony praw słusznie nabytych oraz zasady równości wobec prawa pozwany podniósł, że idąc tokiem rozumowania skarżącego należałoby przyjąć, że na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z 1 lipca 2020 r. (I PK 198/18), należałoby uchylić wszystkie wyroki, w których sądy powszechne odmawiały pracownikom zasądzenia odprawy wynikającej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez wzgląd na przyjęcie, że ustawa ta nie ma zastosowania w przypadku, w którym pracodawca restrukturyzuje zatrudnienie nie poprzez wypowiedzenia definitywne, a przez wypowiedzenia zmieniające, tj. chce zachować stan osobowy i jedynie zmienić warunki wynagradzania pracowników, kształtując je jako motywujące i uzależnione od spełnienia przesłanek jakościowych lub ilościowych. We wszystkich tych sprawach - zakładając, że wypowiedzenia zmieniające złożono pracownikom w liczbie przewidzianej w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, należałoby bowiem ustalić, czy przynajmniej 5 takich wypowiedzeń miało charakter „zwolnień” w rozumieniu Dyrektywy, a jeśli tak, to wszystkim pracownikom, których stosunki pracy rozwiązały się z uwagi na nieprzyjęcie przez nich nowych warunków pracy i płacy (choćby zmiana tych warunków była błaha, nieistotna, a nawet gdyby była korzystniejsza dla pracownika) należałoby wypłacić odprawy na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W ocenie pozwanego takie postępowanie w istocie naruszałoby zasadę równości oraz zasadę sprawiedliwości społecznej, na które powołuje się Prokurator Generalny, gdyż przyznawałoby odprawy wszystkim pracownikom bez wyjątku, tj. zarówno tym, których stosunki pracy miałyby ulec znaczącym zmianom, jak i tym, dla których zmiana byłaby nieistotna – w konsekwencji, nie można wykluczyć, że pracownicy nie przyjmowaliby nowych warunków pracy i płacy wyłącznie w celu uzyskania odprawy.

Pozwany wskazał ponadto na brak spełnienia przesłanki ogólnej (funkcjonalnej) tj. brak konieczności uchylenia wyroku Sądu Rejonowego

dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Pozwany wskazał, że skoro w sprawie nie ziściła się żadna z przesłanek szczegółowych skargi nadzwyczajnej, nie ma, potrzeby badania czy wyrok Sądu Rejonowego powinien zostać uchylony z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Pozwany wskazał, że rozważając ewentualne naruszenie przez wyrok zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, nie można tracić z pola widzenia kwestii szczegółowych dotyczących samego powoda. W opinii pozwanego, skoro sam powód nie podjął odpowiednich kroków prawnych umożliwiających mu wzruszenie wyroku Sądu Rejonowego, a przedstawione mu nowe warunki zatrudnienia nie zawierały istotnych niekorzystnych zmian, a nawet umożliwiały mu uzyskanie wyższego wynagrodzenia, przy założeniu pozostawania w zatrudnieniu i utrzymania odpowiedniego poziomu zaangażowania i efektywności, nie sposób przyjąć, że partykularne interesy powoda mogłyby aktualnie przeważać nad zasadą pewności prawa i stabilności sytuacji prawnej, określonej prawomocnym wyrokiem Sądu. Pogląd przeciwny prowadziłby do wniosku, że skarga nadzwyczajna pełni w niniejszej sprawie w rzeczywistości rolę „ukrytej” apelacji.

Pismem z 16 grudnia 2021 r. Prokurator Generalny sprostował omyłkę pisarską w zakresie zaskarżonego wyroku wskazując, że skargą nadzwyczajną zaskarża wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., sygn. V P 163/17, w sprawie z powództwa W. C., S. C., H. G., T. T. i R. W. przeciwko B. S.A. w B. o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę, w zakresie punktów 2 i 7 – w części oddalającej powództwo S. C. i obciążającej go zwrotem kosztów zastępstwa procesowego pozwanego, w miejsce omyłkowo wskazanego wyroku Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej z 10 maja 2018 r. sygn. VI Pa 14/18.

Pismem z 4 kwietnia 2022 r. Prokurator Generalny przedłożył dokument pełnomocnictwa dla r.pr. A. N. i adw. E. B. upoważniający do reprezentowania powoda przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przed przystąpieniem do rozpoznania sprawy Sąd Najwyższy wskazuje, że zmianie uległa dotychczasowa sygnatura akt (I NSNc 238/22) i sprawa otrzymała sygnaturę II NSNc 88/23.

Dopuszczalność wniesienia skargi nadzwyczajnej uzależniona jest od spełnienia szeregu przesłanek ustawowych, wśród których wyróżnia się przesłanki formalne i materialne.

Przesłanki formalne odnoszą się do substratu zaskarżenia, terminu i podmiotów uprawnionych do wniesienia skargi.

Stosownie do art. 89 § 1 u.SN, skarga nadzwyczajna może być wniesiona od prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub wojskowego kończącego postępowanie w sprawie, które nie może być uchylone lub zmienione w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., V P 163/17, jako orzeczenie sądu powszechnego kończące postępowanie w odniesieniu do powództwa S. C., od którego nie przysługują inne środki zaskarżenia, spełnia formalne wymagania do zakwestionowania go w drodze skargi nadzwyczajnej.

Artykuł 89 § 2 u.SN przewiduje ściśle określony krąg podmiotów uprawnionych do wniesienia skargi nadzwyczajnej. W przedmiotowej sprawie legitymacja Prokuratora Generalnego do wniesienia skargi nadzwyczajnej nie budzi wątpliwości.

Zgodnie z treścią art. 89 § 3 u.SN skargę nadzwyczajną wnosi się w terminie 5 lat od dnia uprawomocnienia się zaskarżonego orzeczenia, a jeżeli od orzeczenia została wniesiona kasacja albo skarga kasacyjna – w terminie roku od dnia ich rozpoznania. Zważywszy na powyższe, skarga wniesiona została w terminie określonym ustawą.

Przesłanki materialne skargi nadzwyczajnej określone zostały w art. 89 § 1 u.SN. Zgodnie z nim od prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub sądu wojskowego kończącego postępowanie w sprawie może

być wniesiona skarga nadzwyczajna, jeśli jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (przesłanka ogólna skargi nadzwyczajnej), o ile (przesłanki szczególne skargi nadzwyczajnej): (1) orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatel określone w Konstytucji lub (2) orzeczenie w sposób rażący narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, lub (3) zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Prokurator Generalny w wywiedzionej skardze zarzucił zarówno naruszenie przesłanki ogólnej skargi nadzwyczajnej, jak i przesłanek szczególnych, określonych w art. 89 § 1 pkt 1 i 2 u.SN.

Kluczowym zagadnieniem w niniejszej sprawie, wyraźnie wyeksponowanym w *petitum* skargi, jest kwestia wykładni przepisów art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 Dyrektywy.

Celem Dyrektywy, *expressis verbis* wskazanym w jej preambule jest m.in. zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie, zniwelowanie różnic między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich, dotyczących trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników. Co więcej, w preambule Dyrektywy wyraźnie podkreślono, że dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych, ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem, że zwolnień tych jest co najmniej pięć. Wskazanie w preambule aktu normatywnego definicji legalnej określonego wyrażenia, należy interpretować jako wyraz szczególnie istotnej roli tejże definicji, jako normy prawnej, której sposób rozumienia jest kluczowy dla interpretacji całego aktu normatywnego. W tym świetle nie ulega wątpliwości, że inne aniżeli zwolnienia grupowe formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, powinny być interpretowane właśnie jako zwolnienia grupowe.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit a Dyrektywy dla jej celów „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku, gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

- i) bądź, w okresie trzydziestu dni:
 - co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
 - co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
 - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
- ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.

Jednocześnie zgodnie z akapitem 2 art. 1 ust. 1 Dyrektywy do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy [zakończenia] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem, że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Podkreślić przy tym należy, że występujące w Dyrektywie pojęcie „zwolnienia” stanowiło przedmiot wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: „Trybunał”). W wyroku z 21 września 2017 r., *Socha i inni*, C-149/16 (EU:C:2017:708) Trybunał, odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa, wyjaśnił, że Dyrektywę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (pkt 25). W sytuacji przeciwnej – dokonania przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem – nie może zostać ono zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu tej dyrektywy (pkt 26). Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika

zmiany takiej jak ta zaproponowana w wypowiedzeniu zmieniającym (którą Trybunał uznał za nieistotną) należy zakwalifikować jako zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy, a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień (pkt 28).

Powyższe tezy Trybunał powtórzył w wyroku z 21 września 2017 r., Małgorzata Ciupa i inni, C-429/16 (EU:C:2017:711).

W konsekwencji w myśl wykładni Trybunału, rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych zmian warunków zatrudnienia o charakterze nieistotnym, kwalifikowane jako „inna forma wygaśnięcia/zakończenia umowy o pracę” z akapitu drugiego art. 1 ust. 1 Dyrektywy, wchodzi w ramy zwolnienia grupowego, o którym mowa w art. 1 Dyrektywy, jeżeli we wskazanych w nim limitach osób zwolnionych w przepisany okres doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu akapitu drugiego art. 1 ust. 1 Dyrektywy. W taki sam sposób należy rozumieć pojęcie „zwolnienia grupowego” z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że jeżeli w wymaganej prawem krajowym puli zwolnionych pracowników co najmniej pięciu z nich zwolniono za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę, to zwolnienie pozostałych z nich następuje również w ramach „zwolnienia grupowego”. To z kolei oznacza, że nie ma w tym przypadku znaczenia czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, istotne natomiast jest to, że przyczyna ta wystąpiła. Wypowiedzenia zmieniającego dokonuje bowiem pracodawca, tzn. inicjuje je i bez tej czynności pracodawcy nie może dojść do rozwiązania stosunku pracy a jedynie wystąpienie skutku rozwiązującego nie zależy od woli pracodawcy. Na powyższe wielokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy w związku z czym nie ma potrzeby powtarzania jego argumentacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 października 2019 r., I PK 196/18; 3 grudnia 2019 r., I PK 194/18; 9 stycznia 2020 r., I PK 197/18, I PK 199/18, I PK 200/18; 1 lipca 2020 r., I PK 195/18 i 198/18).

Podkreślić przy tym należy, że przepisy polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią implementację Dyrektywy, zaś na sądzie krajowym spoczywa obowiązek prounijnej oraz zorientowanej na prawo unijne wykładni przepisów krajowego prawa materialnego. Jak bowiem już w 1984 r. wskazał Trybunał Sprawiedliwości: „[w]ynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia skutku przez nią zamierzonego oraz obowiązek wynikający z art. 5 TEWG [art. 4 ust. 3 TUE] powoduje, iż stosując prawo wewnętrzne, w szczególności postanowienia specjalnie wprowadzane w celu wykonywania dyrektywy, sąd krajowy powinien, tak dalece, jak jest to możliwe, interpretować prawo wewnętrzne, w świetle treści i celu dyrektywy, aby osiągnąć skutek zamierzony w art. 189 ust. 3 TEWG [art. 4 ust. 3 TUE]” (zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 10 kwietnia 1984 r., w sprawie *Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*).

Odnosząc się argumentu pozwanego dotyczącego braku przysługiwania dyrektywom cechy bezpośredniej skuteczności w prawie krajowym, co jego zdaniem przekłada się na brak rażącego naruszenia przepisów Dyrektywy przez ich błędną wykładnię, przywołać należy wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 4 lipca 2006 r., w sprawie C-212/04 *Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galatzoz (ELOG)*, w którym Trybunał Sprawiedliwości nie tylko powtórzył tezę z wyroku w sprawie *Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, ale ponadto wskazał: „[o]bowiązek zgodnej wykładni dotyczy wszystkich krajowych przepisów prawnych, zarówno wcześniejszych, jak i późniejszych w stosunku do rozpatrywanej dyrektywy (...). Wymóg zgodnej wykładni prawa krajowego jest bowiem nieodłączną cechą systemu traktatowego, który umożliwia sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa wspólnotowego [unijnego] przy rozstrzyganiu wniesionych przed nie sporów (...). Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i braku retroaktywności prawa, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (...). Zasada zgodnej wykładni wymaga jednak, by

sądy krajowe czyniły wszystko co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (...)” (pkt. 108-111).

Przekładając powyższe na niniejszą sprawę nie ulega wątpliwości, że Sąd *meriti* w zaskarżonym wyroku nie tylko nie uwzględnił relewantnego orzecznictwa Trybunału, ale całkowicie pominął Dyrektywę, pomimo iż powodowie wskazywali zarówno na przepisy Dyrektywy, jak i wcześniejsze orzecznictwo Trybunału.

Z uwagi na powyższe za niezasadny uznać należy zarzut Prokuratora Generalnego dotyczący rażącego naruszenia prawa materialnego tj. art. 1 ust. 1 Dyrektywy. Ustawa o Sądzie Najwyższym obliguje wnoszącego skargę nadzwyczajną do określenia, czy zaskarżone orzeczenie w sposób rażący narusza prawo przez błędną jego wykładnię, czy też przez niewłaściwe zastosowanie (art. 89 § 1 pkt 2 u.SN). Prokurator Generalny zarzucił Sądowi *meriti* błędną wykładnię art. 1 ust. 1 Dyrektywy. Jak wskazano wyżej Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej, pomimo podniesionych w sprawie zarzutów, całkowicie pominął Dyrektywę, a tym samym nie dokonywał wykładni jej przepisów. Skoro Sąd *meriti* nie zastosował wskazanego przez Prokuratora Generalnego przepisu, logicznie niemożliwe jest uznanie, że doszło do jego błędnej wykładni.

Z powyższych względów zasadny natomiast jest zarzut rażącego naruszenia art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 42 § 1 k.p. Nie ulega bowiem wątpliwości, że Sąd *meriti* dokonując wykładni art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych zobligowany był do uwzględnienia Dyrektywy, a w szczególności interpretacji jej art. 1 ust. 1 dokonanej przez Trybunał, co szeroko wyjaśnił Sąd Najwyższy we wskazanych wyżej orzeczeniach.

Irrelevantna przy tym jest podnoszona przez pozwanego okoliczność, że Sąd *meriti* nie miał możliwości oparcia się na orzecznictwie Sądu Najwyższego będącego następstwem dokonanej przez Trybunał interpretacji art. 1 ust. 1 Dyrektywy, z uwagi na okoliczność, że pochodzi ono z okresu

późniejszego aniżeli zaskarżony wyrok. Jak wskazano wyżej obowiązkiem Sądu *meriti* było uwzględnienie w procesie interpretacji prawa wypowiedzi orzeczniczych Trybunału dotyczących Dyrektywy, która została implementowana do rodzimego porządku prawnego ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie zaś orzecznictwa Sądu Najwyższego, które z przyczyn oczywistych, nie mogło zostać uwzględnione. Podkreślić więc należy, że kluczowe w tym względzie wyroki Trybunału w sprawach *Socha i inni*, C-149/16, oraz *Ciupa i inni*, C-429/16, odwołujące się do wcześniejszych wypowiedzi Trybunału, wydane zostały 21 września 2017 r., zaś zaskarżony przez Prokuratora Generalnego wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej 5 lutego 2018 r.

Irrelevantna dla sprawy pozostaje również okoliczność, że Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej w wyroku z 10 maja 2018 r., VI Pa 14/18, odniósł się do wyroku Trybunału w sprawie *Ciupa i inni*, C-429/16, wskazując na utrzymujące się jego zdaniem wątpliwości. Jak bowiem wskazano wyżej Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej całkowicie pominął orzecznictwo Trybunału, jak również ogólnie kontekst prawa europejskiego.

Odnosząc się do podniesionych przez Prokuratora Generalnego zarzutów naruszenia zasad, wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w Konstytucji RP, wskazać należy, że w większości nie zostały one należycie skonkretyzowane.

Zgodnie z art. 95 pkt 1 u.SN w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy do skargi nadzwyczajnej, w tym postępowania w sprawie tej skargi, stosuje się w zakresie spraw cywilnych przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące skargi kasacyjnej, z wyłączeniem art. 398⁴ § 2 oraz art. 398⁹. Artykuł 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. nakłada na wnoszącego skargę obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie. Prokurator Generalny w uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej, w sposób ogólny scharakteryzował zasadę legalizmu określoną w art. 7 Konstytucji RP, prawo do sądu określone w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, zasadę równości obywateli wobec praw i równości w prawie (art. 32 Konstytucji RP), a także zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), stwierdzając następnie: „[w] niniejszej sprawie doszło do naruszenia omówionych wyżej zasad konstytucyjnych, gdyż skutek błędnego

orzeczenia Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej powód S. C. został pozbawiony swoich słuszenie nabytych praw wynikających z wieloletniego stosunku pracy, należnej rekompensaty finansowej i uzyskania dokumentu – świadectwa pracy, potwierdzającego prawidłowo ustalony stan prawny” (k. 40-41).

Tak lakoniczne uzasadnienie podstaw skargi uniemożliwia Sądowi Najwyższemu rozpoznanie zarzutu naruszenia zasad, wolności i praw człowieka i obywatela określonych w art. 2, 7, 32, i 45 Konstytucji RP.

Wskazać ponadto należy, że zarzut naruszenia art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji nie został w jakikolwiek sposób uzasadniony.

Za zasadny uznać zaś należy zarzut naruszenia przesłanki ogólnej skargi nadzwyczajnej. Niewątpliwie rację ma Prokurator Generalny, że wynikająca z zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej zasada zaufania obywatela do państwa wyraża się m.in. w możliwości oczekiwania przez obywatela, aby organy państwa prawidłowo stosowały obowiązujące przepisy prawa. Co więcej, zauważyć należy, że wskazana zasada stanowi dla obywateli gwarancję pewności ich sytuacji. Jak zaś podkreśla się w doktrynie gwarancja ta powinna być rozpatrywana z perspektywy zapewnienia obywatelowi bezpieczeństwa prawnego, zabezpieczenia socjalnego oraz bezpieczeństwa ekonomicznego (zob. M. Chmaj, M. Urbaniak, *Komentarz do Konstytucji RP. Art. 2*, Warszawa 2022, s. 153). Jednocześnie to obowiązkiem państwa i jego organów jest stworzenie odpowiednich warunków do tego, aby obywatel ufał państwu. Zgodnie zaś z przyjmowanym w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego rozumieniem zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa, ochronie konstytucyjnej podlegać musi zaufanie obywateli nie tylko do litery prawa, ale przede wszystkim do sposobu jego interpretacji przyjmowanej w praktyce stosowania prawa przez organy państwa. Nie ulega wątpliwości, że rażące naruszenia prawa przez sąd w procesie wykładni prawa, prowadzi do naruszenia zasady zaufania obywatela do państwa.

O ile więc funkcjonowanie w obrocie prawnym różnych orzeczeń wydanych w tej samej sprawie, samo w sobie nie dowodzi naruszenia zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2022 r.,

I NSNc 507/21), nie sposób zaprzeczyć, iż w rozpatrywanej sprawie, dotyczącej kluczowych dla jednostki kwestii, przekładających się na jej bezpieczeństwo socjalne, Sąd swymi działaniami naruszył zasadę zaufania obywatela do państwa stanowiącą istotny element demokratycznego państwa prawnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 91 § 1 u.SN, uchylił wyrok Sądu Rejonowego w Bielsku-Białej z 5 lutego 2018 r., V P 163/17, w zakresie punktu 2 oraz 7 i przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Bielsku-Białej.

O wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania wywołanego wniesioną skargą nadzwyczajną Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁸ k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 ustawy o SN.