

Sygn. akt II PK 212/14

POSTANOWIENIE

Dnia 14 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa R. B.
przeciwko P. [...] Spółce Akcyjnej w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 25 marca 2014 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
przyznaje od strony powodowej na rzecz strony pozwanej 900 zł
(dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w W. z dnia 25 marca 2014 r. w całości. Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 16 maja 2013 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 18.189 zł.

Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie prawa materialnego, tj. art. 1 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r., poz. 192) – dalej ustawa o zwolnieniach grupowych; art. 9 k.p. oraz art. 2.1 i 3.1. Regulaminu określającego

zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnień grupowych przyjętego przez P. [...] S.A. w dniu 7 maja 2012 r. w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy dot. zwolnień grupowych.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. Skarżący sformułował kwestie prawne w formie następujących pytań:

„czy z treści art. 1 ust. 1 oraz ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych należy wywodzić, że możliwość stosowania przepisów ww. ustawy w odniesieniu do pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron istnieje jedynie wtedy, gdy zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, czy też okoliczność, która ze stron wystąpiła z inicjatywą zawarcia porozumienia należy uznać za obojętną w świetle wskazanego przepisu prawa, w konsekwencji, przepisy ustawy należy stosować także w odniesieniu do pracownika, który wystąpił z inicjatywą zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę;

czy przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie dotyczącą pracownika, w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest przyczyna zawarcia porozumienia rozwiązującego polegająca na zamiarze nawiązania przez pracownika stosunku pracy z innym pracodawcą w sytuacji, gdy porozumienie rozwiązujące umowę o pracę zostało zawarte w okresie prowadzonych u pozwanego pracodawcy zwolnień grupowych, a inicjatywa rozwiązania umowy o pracę została przejawiona przez pracownika po zaistnieniu okoliczności wskazanej w Regulaminie Zwolnień Grupowych wprowadzonym u pracodawcy, jako wyłączna okoliczność powodująca konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych?”

Pozwany wniósł odpowiedź na skargę kasacyjną wraz z wnioskiem o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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 jest oczywiście uzasadniona. Zagadnienie prawne, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. 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, 2) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą tak, aby udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie ułatwiło sądowi odwoławczemu podjęcie decyzji jurysdykcyjnej co do istoty sprawy, 3) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście poważne wątpliwości, ze względu na użycie przez ustawodawcę przymiotnika kwalifikującego „istotne” (postanowienie SN z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, niepubl.).

W sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne w powyższym rozumieniu. Kwestie prawne wskazane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułowano z pominięciem dokonanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych, które wiążą Sąd Najwyższy. Sąd Okręgowy ustalił jednoznacznie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powoda, z jego inicjatywy, a także, iż to powód wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umów o pracę, kierując się wyłącznie chęcią podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy. Przy takich ustaleniach faktycznych nie wystąpiła przesłanka nabycia prawa do odprawy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, tj. nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wskazane we wniosku zagadnienia prawne nie pozostają więc w związku z ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego, tym samym nie uzasadniają przyjęcia skargi do rozpoznania.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie uzasadnia również twierdzenie o konieczności wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, prowadzących do sprzecznych wykładni, w konsekwencji do zróżnicowania orzecznictwa. Skarżący twierdzenie o zróżnicowanym orzecznictwie wyprowadził z porównania wyroku Sądu Najwyższego z 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478 z wyrokami sądów powszechnych wydanych w tej sprawie. Na wstępie należy jednak zaznaczyć, że porównywane orzeczenia zostały wydane w odmiennych stanach faktycznych. W sprawie rozpoznanej przez Sąd

Najwyższy pod sygn. akt I PK 185/10, Sąd drugiej instancji nie dokonał stanowczego ustalenia jakie były „powody” zawarcia porozumień rozwiązujących umowy o pracę, tzn. czy powody te można było zaliczyć do niedotyczących pracowników. Tymczasem w tej sprawie sądy powszechne dokonały jednoznacznych ustaleń odnośnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Ponadto, zarówno w wyroku Sądu Najwyższego z 24 marca 2011 r. jak i wyrokach wydanych w tej sprawie podkreślono, że to na pracowniku, który dochodzi odprawy spoczywa obowiązek wykazania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn nieleżących po jego stronie. W tym zakresie, tj. okoliczności warunkującej nabycie prawa do odprawy przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych, nie występuje rozbieżność pomiędzy wskazanymi orzeczeniami. Należy jednocześnie podkreślić, że powód nie zrealizował wspomnianego obowiązku, tzn. nie wykazał, że porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę zawarto z przyczyn nieleżących po jego stronie. Co z kolei czyni bezcelowym rozważania w przedmiocie istnienia innych warunków nabycia prawa do odprawy przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Mając na względzie powyższe, orzeczono jak w sentencji.