

Sygn. akt II PK 226/18

POSTANOWIENIE

Dnia 16 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa A.Z.
przeciwko Przedsiębiorstwu [...] "P." w W.
o odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 czerwca 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2018 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy w W., oddalił apelację powódki A.Z. od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 14 czerwca 2017 r., którym oddalono jej powództwo przeciwko Przedsiębiorstwu [...] „P.” o zasądzenie kwoty 37212 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP) z dnia 6 września 1999 r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nowy ZUZP z dnia 12 września 2014 r. nie pogarszał istotnych warunków zatrudnienia wynikających z umowy o pracę powódki, w szczególności nie zmieniał wymiaru czasu pracy, stanowiska oraz miejsca pracy, a także nie obniżał wynagrodzenia zasadniczego oraz nie pozbawiał większości tych świadczeń, które wynikały z poprzedniego ZUZP z dnia 6 września 1999 r. Sąd

zauważył, że nowoprzyjęty ZUZP w zdecydowanej części w zakresie warunków wynagradzania pozostał bez zmian względem poprzedniego. Nowe warunki ZUZP pozbawiały przede wszystkim pracowników prawa do odprawy z art. 245 poprzednio obowiązującego ZUZP. W ocenie Sądu, konieczność dostosowania umów o pracę do treści nowego ZUZP była jedyną przyczyną złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, że nowe regulacje ZUZP nie pogarszały warunków pracy powódki w takim zakresie który uniemożliwiałby kontynuowanie zatrudnienia. Nadto powyższa czynność pracodawcy pozostawała bez jakiegokolwiek związku z wprowadzoną reorganizacją. Pomiędzy 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r., struktura organizacyjna pozwanego pracodawcy w zakresie odnoszącym się do powódki nie uległa zmianie. Trzeba nadto uwzględnić, że prawo do odprawy wynikające z porozumienia z dnia 10 kwietnia 2014 r., rozciągającego prawo do odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r. także na sytuację, gdy dochodzi do rozwiązania z pracownikami umów o pracę na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków proponowanych w wypowiedzeniach zmieniających, nie znajdowało zastosowania w rozpoznawanej sprawie, bowiem uchylenie tego porozumienia nastąpiło przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego powódce. Tak więc uchylenie prawa do odprawy przewidzianej w art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r., także na skutek odmowy przyjęcia nowo proponowanych warunków pracy (w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP), dokonało się skutecznie z dniem zawarcia porozumienia z dnia 17 października 2014 r. Skutkiem tego w chwili wypowiedzenia powódce warunków pracy w dniu 27 października 2014 r., nie była ona już uprawniona do odprawy przewidzianej w porozumieniu z dnia 10 kwietnia 2014 r. skoro porozumienie to utraciło moc na skutek jego uchylenia (porozumieniem z dnia 17 października 2014 r., w którym strony - pracodawca i strona związkowa, ustaliły, że cel porozumienia z dnia 10 kwietnia został zrealizowany).

W skardze kasacyjnej od tego wyroku, zaskarżając go w całości, pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 245 ust. 2 pkt 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1999 r. w związku z art. 65 k.c. poprzez: a). „dokonanie błędnej, obarczonej błędem logicznym oraz

semantycznym wykładni ww. przepisu ZUZP, wyrażającej się w zawężeniu użytych w tym przepisie pojęć wyłącznie do takiej restrukturyzacji/reorganizacji, która odnosi się do stanowiska konkretnego pracownika, (...), podczas gdy pojęcia te należy wyklądać szeroko, przy uwzględnieniu różnego rodzaju działań zmierzających do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, b). dokonanie błędnej, sprzecznej z zasadami wykładni literalnej i celowościowej wykładni ww. przepisu ZUZP, wyrażającej się w przyjęciu, iż dotyczy on jedynie sytuacji, w której: - zmiany struktury czy organizacji przedsiębiorstwa powodują rozwiązanie z pracownikiem umowy pracę wyłącznie na skutek jednostronnej decyzji pracodawcy; - w której restrukturyzacja lub reorganizacja ogranicza się wyłącznie do redukcji zatrudnienia poprzez zwolnienia pracowników”.

Zarzucając powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy, tj.: zmianę wyroku Sądu drugiej instancji w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości i rozbieżności w orzecznictwie tj.: „wykładni pojęć „restrukturyzacji” oraz „reorganizacji” zawartych w art. 245 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 6 września 1999 r. (...), jak również zastosowania art. 245 ust. 2 pkt 3 ZUZP z 1999 r., na co wskazują m. in. wyroki: Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 30 października 2017 r. (sygn. akt. III APa (...)); Sądu Okręgowego w W. XXI Wydział Pracy z dnia 13 marca 2018 r. (sygn. akt. XXI Pa (...)); Sądu Okręgowego w W. z dnia 24 stycznia 2008 r. (sygn. akt. XXI P (...)); Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. II PK 236/13”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie ma uzasadnienia.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W sytuacji gdy podstawą wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania jest potrzeba wykładni przepisów prawa, konieczne jest określenie, 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). Wypada również dodać, że podobnie jak w przypadku gdy podstawą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest występujące w sprawie zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), nie zachodzi ona, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, brak nadto okoliczności uzasadniających zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPIUS – wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

W ocenie Sądu Najwyższego pełnomocnik powódki nie zdołał wykazać występowania tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a sformułowany przez niego problem prawny, wymagający wykładni w istocie nie spełnia wymogów z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. i zmierza jedynie do podważenia ustaleń stanu faktycznego i jego oceny prawnej dokonanej przez Sąd drugiej instancji. Sformułowana we wniosku potrzeba wykładni wskazanych pojęć nie występuje w niniejszej sprawie. Istotne jest bowiem odniesienie pojęć „restrukturyzacji” czy „reorganizacji” do sytuacji powódki, uwzględniając niekwestionowane ustalenia faktyczne, w tym w szczególności te dotyczące daty wypowiedzenia zmieniającego (27 października 2014 r.) i jego skutku (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 31 stycznia 2015 r.), a więc już po uchyleniu porozumienia z 10 kwietnia 2014 r. przy stwierdzeniu, że pracodawca dokonał już tzw. etatyzacji

zgodnie z planem restrukturyzacji (w ramach programu dobrowolnych odejść), a w okresie między 1 lipca 2014 r. a 1 stycznia 2015 r., struktura organizacyjna pozwanego pracodawcy w zakresie dotyczącym powódki nie uległa zmianie, zaś jedyną przyczyną (podstawą) wypowiedzenia zmieniającego jej dokonanego była konieczność dostosowania jej umowy o pracę do treści nowego ZUZP.

Wobec powyższego brak było podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o czym orzeczono na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

as