

Sygn. akt II PK 292/13

POSTANOWIENIE

Dnia 8 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa W. L.
przeciwko M. [...] Sp. z o.o. w C.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 kwietnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.
z dnia 22 lipca 2013 r., sygn. akt VII Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania
i przyznaje od strony pozwanej na rzecz strony powodowej
1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.
z 22 lipca 2013 r. Zarzucono naruszenie art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r.
o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn
niedotyczących pracowników w związku z art. 10 ust. 1 tej ustawy.

Wskazano, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, które
sformułowano w następujący sposób: „czy w świetle treści art. 1 ustawy z dnia 13
marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z
przyczyn niedotyczących pracowników przepisy tej ustawy mają zastosowanie do
rozwiązania umowy w sytuacji, gdy zakład pracy nie przeprowadził zwolnień

spełniających warunki przewidziane w tym przepisie?, 2) jaka jest minimalna liczba pracowników, którzy zostali zwolnieni w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, aby możliwe było zastosowanie tego przepisu oraz w razie gdyby liczba tych pracowników wynosiła więcej niż 1, to 3) czy w sytuacji wszystkich pracowników musi być spełniona przesłanka rozwiązania umowy z powodu niedotyczącego pracownika?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie powód był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Powodowi wypowiedziano umowę o pracę, a w postępowaniu sądowym ustalono, że „powodem decyzji pracodawcy o zwolnieniach pracowników była zła sytuacja finansowa”. Sąd powołując się zatem na wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, stwierdził, że powodowi przysługuje odprawa z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Stanowisko to jest prawidłowe, a problem prawny, ujęty w skardze kasacyjnej, nie dotyczy w ogóle kwestii decydującej o rozstrzygnięciu sprawy.

Art. 10 ust. 1 ustawy stanowi, że „przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 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 określona w art. 1.

Zwolnieniem indywidualnym jest więc zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika, jeśli pracodawca dokonuje zwolnienia (wliczając w to także porozumienia stron) jednego pracownika lub grupy pracowników nieprzekraczającej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, jednak

mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 pracowników.

Oparcie argumentacji skarżącego na użyciu przez ustawodawcę liczby mnogiej („pracowników”), co miałoby świadczyć, że zwolnienia indywidualne występują jedynie w przypadku zwolnień co najmniej dwóch pracowników, jest oczywiście bezzasadne.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

[aw]