

POSTANOWIENIE

Dnia 28 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa N.M.P.
przeciwko F. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za naruszenie zasady równego
traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 9 sierpnia 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3277,50 zł**
(trzy tysiące dwieście siedemdziesiąt siedem złotych i
pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 9 sierpnia 2016 r. oddalono apelację N.M.P. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 14 grudnia 2015 r., mocą którego oddalono jej powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W prawie ustalono, że N.M.P. była zatrudniona u pozwanej F. Sp. z o.o. od dnia 2 stycznia 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. Ostatnim zajmowanym przez powódkę stanowiskiem pracy był product manager/business unit manager. Od stycznia 2010r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie na urlopie macierzyńskim, a w dalszej kolejności na urlopie wychowawczym. W dniu 30 sierpnia 2012 r. N.M.P., złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu od dnia 1 października 2012 r. Po powrocie powódki do pracy, w dniu 1 października 2012 r., pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 6 miesięcznego okresu wypowiedzenia (wynikającego z umowy o pracę). Umowa miała zakończyć się w dniu 30 kwietnia 2013 r. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że od dnia 1 września 2012 r., w strukturze pracodawcy nastąpiła zmiana polegająca na całkowitej likwidacji stanowiska product manager/business unit manager, które zajmowała powódka.

Sąd Rejonowy przyjął, że w zaistniałej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy jest dopuszczalne wyjątkowo, tzn. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, jak również w przypadku grupowych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli urlop wychowawczy trwa co najmniej 3 miesiące, a pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników. Obejmuje to także przypadki wypowiedzeń indywidualnych w trybie art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474). Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że wręczenie wypowiedzenia powódce mimo złożenia przez nią wniosku o obniżenie wymiaru etatu, w przypadku, gdy powodem rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy - nastąpiło zgodnie z prawem.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, w szczególności fakt likwidacji stanowiska pracy powódki. Na okoliczność zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd odwoławczy uzupełnił postępowanie dowodowe poprzez dopuszczenie z urzędu dowodu z uzupełniającego przesłuchania M.H.. Sąd drugiej instancji podzielił również ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pełnomocnik powódki, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości. Zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 32 k.p. oraz art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; art. 45 k.p. w zw. z art. 186⁸ k.p.; art. 18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} pkt 1 i 2 k.p. Ponadto zarzucił naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 380 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia przez uwzględnienie powództwa w całości, względnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na podstawę wymienioną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne), a mianowicie czy do rozwiązania umowy o pracę mogło skutecznie dojść na skutek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pomimo prawidłowego złożenia przez pracownika uprawnionego do korzystania z urlopu wychowawczego wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania. Przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania enumeratywnie wymienia art. 398⁹ § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Skarżąca wskazała dwie z nich, a mianowicie w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W ten sposób wyznaczyła pole badawcze przedsądu.

Na wstępie jednak należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie

stosowania, czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie. Przedmiotowe spostrzeżenie koreluje z publicznoprawną funkcją skargi kasacyjnej i zamyka się stwierdzeniem, że skarga kasacyjna jest środkiem odwoławczym o szczególnym charakterze. Zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony.

Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i ulokował w treści art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c. W pierwszej kolejności rysuje się obowiązek odpowiedzi na pytanie, czy z uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wyłania się istotne zagadnienie prawne. Nie chodzi w tym wypadku tylko o formalną weryfikację, tj. czy skarga została oparta na ustawowej podstawie, lecz czy ona w sprawie faktycznie występuje. Powołanie się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oznacza, że chodzi o zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151).

Mając na uwadze powyższe postulaty, należy stwierdzić, że skarżąca nie zdołała przekonać, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne. Wstępnie warto zauważyć, że domniemane zagadnienie prawne obraca się w sferze przepisu art. 186⁸ k.p. Artykuł 186⁸ § 1 k.p. enumeratywnie określa przypadki, po wystąpieniu których rozwiązanie umowy jest dopuszczalne (ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, wystąpienie przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Z metodologicznego punktu widzenia nie ma wątpliwości, że od zasady, odwzorowanej w zwrocie "pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę", wprowadzono

wyjątek polegający na dopuszczalności zakończenia zatrudnienia z pracownikiem chronionym. Z reguły *exceptiones non sunt extendendae* wynika, że wyjątki nie podlegają wykładni rozszerzającej. Oznacza to, że poza wymienionymi w art. 186⁸ § 1 k.p. przypadkami, nieakceptowalne jest kreowanie nowych, nieznanych ustawie okoliczności, w których pracodawca ma prawo zakończyć umowę z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego, a występującym o obniżenie czasu pracy.

Trwałość stosunku pracy pracownika nie jest jednak chroniona w okresie urlopu wychowawczego, jeśli podstawą prawną rozwiązania są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474, dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Zasadność tego twierdzenia oparta została na relacji przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do przepisów kodeksu pracy (*lex specialis - lex generalis*). Jej art. 10 stanowi, że art. 5 ust. 3-7 (dotyczący szczegółów wypowiedzeń – w tym zmieniającego) i art. 8 (dotyczący odprawy) stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 osób stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę osób niż określona w art. 1 ustawy. Oznacza to, że ustawa o zwolnieniach grupowych znajdzie zastosowanie przy rozwiązaniu umowy o pracę nawet z jednym pracownikiem, przy czym wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy będzie przyczyna niedotycząca pracownika.

Ochrona szczególna rozwiązania stosunku pracy, w trybie zwolnień indywidualnych, uregulowana w ustawie o zwolnieniach grupowych realizowana jest przez dwa jej modele. Model, który ma zastosowanie w sprawie opiera się na założeniu, że zasadnicze znaczenie ma treść art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, a konkretnie reguła, zgodnie z którą pracodawca może rozwiązać stosunki pracy z pracownikami w trybie indywidualnym z przyczyn niedotyczących pracowników (po spełnieniu warunków z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach

grupowych), których stosunki pracy podlegają z mocy przepisów szczególnych ochronie przed wypowiedzeniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego wypowiedzenia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową. Przyjęcie powyższej zasady dopuszcza podział wskazanej grupy osób na dwie kategorie:

- pracowników, którym przepisy odrębne gwarantują ochronę szczególną i wobec których dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego,
- pracowników, którym odrębne ustawy gwarantują ochronę szczególną i wobec których nie jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego.

Do pierwszej grupy można przykładowo zaliczyć inwalidów wojennych i wojskowych, pracowników przebywający na urlopie wychowawczym, pracownika spółki będącego członkiem jej rady nadzorczej. W drugiej grupie znajdują natomiast miejsce osoby wymienione w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, w stosunku do których nie jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy (zob. A. Wypych-Żywicka w: *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2014, LEX). Oczywiście koniecznym elementem stosowania ustawy jest wyłączny powód rozwiązania umowy, który nie leży po stronie pracownika – może to być np. likwidacja stanowiska pracy czy też zmiana profilu działalności pracodawcy.

Powyższe znalazło potwierdzenie w stanowisku Sądu Najwyższego wypowiedziane na gruncie poprzedniego stanu prawnego, w myśl którego art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie k.p. (obecnie art. 186⁸ § 2 k.p.) - co prowadzi do wniosku, że w okresie urlopu wychowawczego trwałość stosunku pracy pracownika nie jest chroniona, jeśli podstawą prawną rozwiązania są przepisy cytowanej ustawy, a powodem przyczyny niedotyczące pracownika (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, LEX nr 171465).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy, wskazane przesłanki rozwiązania stosunku będą miały zastosowanie również do osób, które na podstawie art. 187⁷ § 1 k.p. złożyły pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłyby korzystać z takiego urlopu. Tym samym, skarżąca nie zdołała przekonać Sądu Najwyższego, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Nie jest możliwe jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia danych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi istotne zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903).

Odnosnie do zarzutów naruszenia prawa procesowego, zostały one ulokowane w art. 378 § 1 k.p.c. oraz w art. 382 k.p.c. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji wynika, że Sąd odwoławczy powinien dokonać własnej oceny prawnej rozpoznawanej sprawy, również z punktu widzenia uchybień procesowych oraz materialnoprawnych. Dokonanie takiej oceny w sposób odmienny od poglądu strony reprezentowanego w apelacji, nie stanowi podstawy do przyjęcia optyki naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy, oddalając apelację pozwanej, wyjaśnił motywy swego działania, dając temu wyraz w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy zatem rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Nie jest to jednoznaczne z odrębnym omówieniem (w osobnym akapicie) każdego postulatu skarżącego. Chodzi o to, by katalog ukierunkowanych zarzutów, często duplikowany w kolejnych zarzutach apelacyjnych, znalazł odbicie w stanowisku Sądu drugiej instancji. Naturalnie ten sąd może, a w zasadzie powinien, naprawić stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenie prawa materialnego przez

sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostało wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieści się w granicach zaskarżenia. W sprawie Sąd Okręgowy wyjaśnił mechanizm prowadzący do oddalenia apelacji pozwanej i trudno zanegować jego stanowisko w tej mierze przez pryzmat art. 378 § 1 k.p.c.

W normę zawartą w art. 382 k.p.c. wkomponowano regułę, zgodnie z którą istotne fakty podnoszone przez sąd odwoławczy powinny znajdować pokrycie w materiale dowodowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2014 r., I UK 48/14, LEX nr 1545139). Przepis wyznacza bowiem zależność między "orzekaniem" a zebraniem "materiałem dowodowym". Nawiązuje tym samym do procesu subsumpcji, który polega na przymierzeniu miarodajnych (potwierdzonych dowodami) twierdzeń faktycznych do wzorca normatywnego, znajdującego odzwierciedlenie w hipotezie normy prawnej. W sytuacji, gdy okoliczności faktyczne nie znajdują odzwierciedlenia w przeprowadzonych dowodach, a mimo to sąd opiera na nich konkluzje prawne, to trudno uznać, że "orzekanie" nie było wadliwe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044).

Uzasadnienie oczywistej zasadności skargi kasacyjnej wymaga powołania się na kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego i przeprowadzania wywodu zmierzającego do wykazania tych wadliwości. Przyjęte jest w judykaturze, że oczywista zasadność skargi powinna polegać na takim naruszeniu norm prawnych, które nie budzi wątpliwości i możliwe jest do stwierdzenia przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2016 r., III CSK 272/16, LEX nr 2273373). W stanie faktycznym sprawy trudno w ogóle doszukać się naruszenia prawa procesowego, nie mówiąc o naruszeniu, które dałoby się stwierdzić przy wykorzystaniu podstawowego instrumentarium prawniczego.

Można i należy także powiedzieć, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej

stanowi przymiot, którego istnienie potwierdza jaskrawe niesprawiedliwe rozstrzygnięcie sprawy przez sąd powszechny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). Natomiast w stanie faktycznym niniejszego sporu nie sposób takiego zarzutu podnieść wobec zakwestionowanego skargą rozstrzygnięcia. Stanowi ono wyraz dogłębnej skrupulatnej analizy materiału dowodowego i należytego zastosowania prawa procesowego. Nie sposób zatem stwierdzić, że skarga kasacyjna wywiedziona od tego wyroku jest oczywiście uzasadniona.

Mając powyższe na uwadze orzeczono w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

as