

Sygn. akt II PSK 162/21

POSTANOWIENIE

Dnia 7 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa M.N.
przeciwko V. Sp. z o.o. sp. k. w C.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 3 lutego 2020 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 zł
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 3 lutego 2020 r. oddalił apelację pozwanej V. Spółki z o.o. Spółki komandytowej w C. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 21 sierpnia 2019 r., którym zasądzono od pozwanej na rzecz powódki M.N. kwotę 39.554,16 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez za pracy oraz kwotę 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.315 zł.

Sądy *meriti* przyjęły, że powódce, która będąc w wieku przedemerytalnym otrzymała wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy, a następnie została przywrócona do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas

pozostawania bez pracy, stosownie do art. 47 zdanie drugie k.p., bo tak wynika z literalnej wykładni tego przepisu. Przyjęcie, że przy dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy nie powinien mieć zastosowania art. 47 k.p. w związku z art. 39 k.p., oznaczałoby stosowanie nieprzewidzianego w ustawie różnicowania (niekorzystnego) sytuacji prawnej pracownika szczególnie chronionego, któremu wypowiedziano warunki pracy i płacy w stosunku do pracownika, któremu definitywnie wypowiedziano umowę o pracę, a pracodawca mógłby zwolnić się z obowiązku wypłaty pełnego wynagrodzenia pracownika szczególnie chronionego wykorzystując drogę wypowiedzenia zmieniającego. Artykuł 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) nie wyłącza zastosowania art. 47 k.p., w tym nie ogranicza uprawnień w zakresie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy dla osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Pozwana w całości zaskarżyła wyroku Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał zaskarżone orzeczenie, lub innemu sądowi równorzędnemu.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego - art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 47 zdanie drugie k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu, że przepisy te umożliwiając pracodawcy wypowiadanie warunków płacy i pracy pracownikom korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., a jednocześnie na gruncie art. 47 k.p. traktują takich pracowników jako korzystających z ochrony przed wypowiedzeniem.

W ocenie skarżącej skarga kasacyjna jest uzasadniona przede wszystkim wobec uchybienia Sądu Okręgowego, który uznał, że pracownik, o którym mowa w art. 39 k.p. w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy z przyczyn jego niedotyczących jest pracownikiem „podlegającym szczególnej ochronie”, a zatem po przywróceniu do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie drugie k.p.), podczas gdy z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że wobec pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. dopuszczalne jest wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a tym samym w tym zakresie nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie, w konsekwencji także przepisu dotyczącego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania wywołanego skargą kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, bądź istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, czy też zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W konsekwencji tegoż w art. 398⁴ § 2 k.p.c. wśród istotnych wymagań skargi kasacyjnej ustawodawca wymienił obowiązek złożenia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymóg ten wiąże się z tzw. przedsądem, polegającym m.in. na możliwości odmowy przez Sąd Najwyższy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), a jego spełnienie powinno przybrać postać wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wykaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadnieniu, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek. Ustawodawca nieprzypadkowo, konstruując wymagania skargi kasacyjnej, wyodrębnił w oddzielnych przepisach art. 398⁴ k.p.c. obowiązek przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (§ 1) i obowiązek przedstawienia wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienia (§ 2).

Chodzi zatem o dwa odrębne, kreatywne elementy skargi kasacyjnej, które spełniają określone cele i podlegają ocenie Sądu Najwyższego, na różnych etapach postępowania kasacyjnego. Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie podlegają analizie na etapie przedsądu, natomiast przytoczone podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie oceniane są dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, w trakcie jej merytorycznego rozpoznawania. Oba te elementy muszą być więc przez skarżącego wyodrębnione, oddzielnie przedstawione i uzasadnione, a dla spełnienia wymogu z art. 398⁴ § 2 k.p.c. nie wystarczy odwołanie się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, bo choć dla obu tych przesłanek argumenty mogą być podobne, to Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, nie analizuje zaś podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia. Skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w uzasadnieniu jej podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać. Skarga kasacyjna jest wszak szczególnym środkiem zaskarżenia, realizującym przede wszystkim interes publiczny, polegający na usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych oraz na wspomaganiu rozwoju prawa, zatem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno koncentrować się na wykazaniu, iż takie okoliczności w sprawie zachodzą (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III SK 55/12 i powołane tam orzeczenia).

Skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania stwierdza jedynie, że skarga jest uzasadniona, a rozważenia wymaga, czy dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego wobec pracownika w wieku przedemerytalnym dokonana na podstawie art. 10 ust. 1 w związku art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wyłącza stosowanie art. 39 k.p., a w konsekwencji także art. 47 zdanie drugie k.p.

Nawet uznając, że stanowi to odwołanie się nie tylko do przesłanki przedsądu z 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., ale także do przesłanki w postaci istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) to zauważyć należy, iż przesłanka ta nie zachodzi, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wyłożył przepisów i wyraził swój pogląd we

wcześniejszych orzeczeniach, a brak nadto okoliczności uzasadniających zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5). Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jednocześnie uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi, a można wręcz stwierdzić, że jest błędem logicznym (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., I UK 291/13, LEX nr 1430990 oraz z dnia 20 marca 2014 r., I CSK 343/13, LEX nr 1523355).

Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej zakres ochrony przed wypowiedzeniem pracowników w wieku przedemerytalnym, o których mowa w art. 39 k.p., na tle regulacji art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, dopuszczającego dokonanie takim pracownikom wypowiedzeń zmieniających był już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, który zanegował dopuszczalność wyłączenia stosowania art. 47 zdanie drugie k.p. w stosunku do pracowników w wieku przedemerytalnym, którym złożono wypowiedzenie zmieniające. W powołanym przez Sąd Okręgowy wyroku z dnia 24 stycznia 2017 r., I PK 126/16 (LEX nr 2209121), Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy. Ten aspekt sprzeciwia się niestosowaniu art. 45 § 3 k.p. do pracowników w wieku przedemerytalnym tylko dlatego, że zastosowany sposób rozwiązania umowy o pracę jest prawnie dopuszczalny (tak jak np. rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy i bez winy pracownika - odpowiednio na podstawie art. 52 § 1 k.p. i art. 53 § 1 k.p.).

Taka interpretacja mogłaby stwarzać pole do nadużyć, gdyż oznaczałoby, że pracodawca może zwolnić się z obowiązku dalszego zatrudniania pracownika szczególnie chronionego (za zapłatą odszkodowania), bezpodstawnie rozwiązując z nim umowę o pracę w dozwolony formalnie prawem sposób. Z kolei modyfikacja ochrony wynikającej z art. 39 k.p., wprowadzona przez art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o

zwolnieniach grupowych, pozwalałaby pracodawcy „wykupić się” odszkodowaniem za celowe działania ukierunkowane na rozwiązanie stosunku pracy, polegające na zaproponowaniu pracownikowi obiektywnie nieakceptowalnych warunków pracy i płacy. Słuszna jest zatem konkluzja Sądu Okręgowego, że stanowisko skarżącej prowadziło do nieuzasadnionego przyzwolenia na to, by pracodawca mógł zwolnić się z obowiązku wypłaty pracownikowi szczególnie chronionemu wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, przewidzianego w art. 47 zdanie drugie k.p., wykorzystując w tym celu tryb wypowiedzenia zmieniającego.

Również w wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 33), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (z powodu ciężkiego i zawinonego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych - na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie tylko w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. A zatem zgodnie z art. 57 § 2 k.p. pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., w razie przywrócenia go do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, czyli wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy według przepisu art. 57 § 2 k.p. jest związana z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem podlegającym ochronie przed wypowiedzeniem, między innymi, na podstawie właśnie art. 39 k.p.

Takiej też wykładni art. 47 zdanie drugie k.p. w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych dokonały prawidłowo Sady orzekające w sprawie. W tym kontekście stwierdzić należy, że w sprawie nie występuje ani istotne zagadnienie prawne, ani też skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

as