



Sygn. akt II PUNPP 1/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. G., X. Y., B. G., G. Ł., R. M., M. P., A. S., E. W., Y. Z.
przeciwko M. Sp.j.- (...) w O.
o odprawę i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 stycznia 2021 r.,
skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego
wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 11 października 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy [...] w W. wyrokiem częściowym z dnia 3 marca 2016 r. zasądził od pozwanej M. Sp. j. - (...) z siedzibą w O. (dalej jako Spółka) na rzecz powodów: R. M., G. Ł., M. P., B. G., E. W., Y. Z., X. Y., A. S. kwoty po 3.200 zł, a na rzecz powoda M. G. kwotę 1.600 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 13 maja

2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz oddalił powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W sprawie tej ustalono, że powodowie byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony w oddziale pozwanej Spółki w miejscowości K. koło G., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach konfeksjonerów w montowni zabawek, a X i M. G. jako magazynierzy. Umowy o pracę powodów zawierały klauzulę o możliwości ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 26 kwietnia 2012 r. pozwana wypowiedziała wszystkim powodom umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 12 maja 2012 r., a jedynie powódce A. S. w dniu 17 maja 2012 r. ze skutkiem na dzień 2 czerwca 2012 r. Tylko J. T., zajmująca się kontrolą jakości, nie została zwolniona z pracy, lecz przeniesiona do O. Bezpośrednią przyczyną rozwiązania z powodami umów o pracę była likwidacja oddziału Spółki w K.

Sąd Rejonowy uznał, że materialnoprawną podstawą roszczenia powodów o odprawę był art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), mający zastosowanie, gdy w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienia obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określoną w art. 1 tej ustawy. Wobec tego dla zaspokojenia roszczeń powodów powinny być spełnione kumulatywnie dwie przesłanki. Po pierwsze, pozwana powinna zatrudniać co najmniej 20 pracowników, a po drugie, rozwiązanie stosunku pracy musi być spowodowane wyłącznie przyczyną niedotyczącą pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana niewątpliwie zatrudniała więcej niż 20 pracowników, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku wypowiedzenia umów terminowych w związku z likwidacją produkcji w oddziale Spółki w K., do której powodowie nie przyczynili się. Tym samym spełnione zostały przesłanki z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że powodom przysługuje odprawa w wysokości odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, ponieważ

byli oni zatrudnieni w pozwanej Spółce ponad 2 lata, zaś w przypadku M. G. - który był zatrudniony poniżej 2 lat - w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Oddalając powództwa o odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.) Sąd Rejonowy stwierdził, że umowy o pracę powodów zawarte na czas określony zawierały klauzule o możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, a nie ujawniły się okoliczności, które skutkowałyby stwierdzeniem nieważności tych umów. Powodowie nie wyjaśnili na czym miałyby polegać naruszenie przez pracodawcę przepisów w związku z rozwiązaniem umów o pracę na czas określony, chociaż byli reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika. Sąd Rejonowy podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony może nastąpić bez podania jakiegokolwiek przyczyny (*a contrario* art. 30 § 4 k.p.), a pracownik zwolniony w tym trybie nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Wynika to z wykładni art. 45 k.p. (*a contrario*). Wobec tego kwestia zasadności czy też bezzasadności wypowiedzenia umów o pracę powodom nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i nie podlegała badaniu w postępowaniu o odszkodowanie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony.

Pełnomocnik powodów zaskarżył wyrok Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwa o odszkodowanie, zarzucając naruszenie art. 2-6 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 50 § 3 k.p. Na podstawie tak sformułowanego zarzutu domagał się zmiany zaskarżonego wyroku przez zasądzenie na rzecz każdego z powodów odszkodowania w kwotach po 4.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 maja 2012 r. W ocenie pełnomocnika powodów pozwana rozwiązując umowy o pracę na czas określony zobligowana była wyczerpać tryb przewidziany w art. 2- 4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z kolei pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej na rzecz powodów odprawy pieniężne, zarzucając naruszenie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych bowiem rzeczywistą przyczyną rozwiązania umów o pracę było wadliwe wykonywanie przez powodów obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy w W., po rozpoznaniu apelacji obu stron, wyrokiem z dnia 11 października 2016 r. oddalił apelację pozwanej (pkt 1) oraz zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 10 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powodów kwoty po 4.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 maja 2012 r. (pkt 2), a orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego pozostawił Sądowi Rejonowemu do rozstrzygnięcia w wyroku końcowym (pkt 3).

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazał, że żadna ze stron nie podniosła skutecznych zarzutów co do ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji. Wobec tego uznał, że stan faktyczny został ustalony prawidłowo i przyjął go za własny. Wiążące jest zatem ustalenie, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umów o pracę z powodami była likwidacja ich stanowisk pracy, gdyż na etapie postępowania apelacyjnego nie jest możliwe przyjęcie - jak chce tego pozwana - iż przyczyną tą było wadliwe wykonywanie obowiązków przez powodów. Oznacza to, że Sąd Rejonowy właściwie zastosował art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Według Sądu Okręgowego na etapie postępowania apelacyjnego nie było także możliwe, zgodnie z art. 381 k.p.c., dopuszczenie dowodu z załączonych do apelacji dokumentów określających stan zatrudnienia w pozwanej Spółce za lata 2012-2016. Okoliczności te mogły być przedstawione na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji - za wyjątkiem stanu zatrudnienia za marzec 2016 r., ponieważ wyrok Sądu pierwszej instancji zapadł w dniu 3 marca 2016 r. zaś stan zatrudnienia w 2016 r. nie miał większego znaczenia dla rozstrzygnięcia istoty sprawy.

Odnosząc się do apelacji powodów Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, iż faktyczną przyczyną rozwiązania umów o pracę z powodami była likwidacja ich miejsc pracy oraz że nie przyczynili się oni do rozwiązania umów o pracę. Wobec tego rozpoznając roszczenie o odszkodowanie Sąd pierwszej instancji powinien właściwie zastosować przepisy prawa materialnego, a nie poprzestać na stwierdzeniu, że „powodowie nie wyjaśnili na czym miałyby polegać naruszenie przepisów w związku z rozwiązaniem umów o pracę na czas określony, chociaż byli reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika”. Skoro do powodów miał zastosowanie art. 8 ust. 1 w związku z

art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to konieczne było zastosowanie zarówno konsultacji dotyczących zwolnień grupowych, jak i zawiadomienie odpowiednich urzędów. Poza sporem pozostawało, że pozwana nie przeprowadziła stosownego postępowania, a jedynie dokonała wypowiedzeń umów o pracę w celu ominięcia przepisów o zwolnieniach grupowych. Naruszenie szczególnych regulacji dotyczących sposobu rozwiązywania stosunków pracy przewidzianych ustawą o zwolnieniach grupowych skutkuje natomiast zastosowaniem przepisów Kodeksu pracy dotyczących uprawnień pracowników w przypadku naruszenia przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy. Wprawdzie pozwana nie miała obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umów o pracę, ale miała obowiązek zachowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, czego nie dopełniła. Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.). Z powyższych względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i uwzględnił w całości powództwa o odszkodowanie.

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w zakresie punktu 2 skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku.

W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego - art 50 § 3 i 4 k.p. w związku z art. 2-4 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda M. G. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy rozwiązanie umowy było zgodne z prawem, a przepisy na podstawie których zasądzono odszkodowanie, nie mają zastosowania. W ramach zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników nie stosuje się bowiem art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych, przewidujących obowiązek przeprowadzenia konsultacji dotyczących grupowego zwolnienia, zawarcia porozumienia w sprawie grupowego zwolnienia i zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia.

Według pozwanej zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 50 § 3 i 4 k.p. w związku z art. 2-4 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W związku z

tym pozwana wniosła o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania wywołanych wniesieniem skargi.

Pozwana podkreśliła, że przewidziane w ustawie o zwolnieniach grupowych obowiązki: - przeprowadzenia konsultacji dotyczących grupowego zwolnienia (art. 2), zawarcia porozumienia w sprawie grupowego zwolnienia (art. 3) i zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia (art. 4), aktualizują się jedynie w razie wypowiedzania stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, co w tej sprawie nie miało miejsca. W okresie, w którym doszło do rozwiązania umów o pracę z powodami, tj. od dnia 27 kwietnia do dnia 17 maja 2012 r. pozwana zatrudniała ponad 130 osób. Tak więc, aby przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych mogły mieć zastosowanie, pozwana musiałaby rozwiązać stosunek pracy z 10% załogi, czyli z 13 pracownikami. W rzeczywistości nastąpiło zwolnienie 12 pracowników, a to oznacza, iż kryterium przewidziane w ustawie nie zostało spełnione. Wobec tego pracodawca nie był zobowiązany do wypełnienia obowiązków przewidzianych w art. 2-4 ustawy o zwolnieniach grupowych. Tymczasem Sąd Okręgowy z nieznanych przyczyn uznał, że pozwana była zobowiązana wyczerpać tryb postępowania przewidziany ustawą o zwolnieniach grupowych i w związku z niedochowaniem tego trybu postępowania zasądził na rzecz powoda M. G. na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 424¹ § 1 k.p.c., skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku przysługuje od wyroku sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego wyroku w drodze przysługujących środków prawnych nie było i nie jest możliwe. Postępowanie wszczynane skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia ma na celu wykazanie, że orzeczenie poddane raz kontroli jurysdykcyjnej jest mimo to niezgodne z prawem. Znaczenie pojęcia „niezgodność z prawem” nie zostało

dookreślone w art. 424⁴ k.p.c. oraz art. 424⁵ § 1 pkt 2 i 3 k.p.c., z których wynika tylko tyle, że niezgodność, o której mowa, może być zarówno skutkiem naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jak i naruszeniem przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2016 r., II BU 7/15, LEX nr 2056861).

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że niezgodne z prawem w ujęciu art. 424⁴ k.p.c., a przez to pociągające za sobą obowiązek naprawienia przez Skarb Państwa wyrządzonej szkody, uważa się orzeczenie krzywdzące stronę przez rozstrzygnięcie sprzeczne z rozumianym jednoznacznie przepisem prawa regulującym określone uprawnienie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 323; z dnia 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351; z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 127; z dnia 18 maja 2007 r., I BU 13/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 201) lub orzeczenie wydane w następstwie oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa, co można stwierdzić na „pierwszy rzut oka” bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby prowadzenia głębszej analizy prawniczej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17; z dnia 10 maja 2006 r., III BP 2/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 127; z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35; z dnia 5 października 2006 r., I BP 10/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 274; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06, OSNC 2007 nr 11, poz. 174; z dnia 23 września 2014 r., II BP 18/13, LEX nr 1537556, a także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 września 2012 r., SK 4/11, OTK-A 2012 nr 8, poz. 97 i postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 2012 r., SK 6/11, OTK-A 2012 nr 10, poz. 130).

Nie jest niezgodne z prawem orzeczenie oparte na wyborze jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, w szczególności gdy są to przepisy nowe, niejasne, rzadko stosowane, nieskonfrontowane z realiami i potrzebami życia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2007 r., II BP 16/05, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 215; z dnia 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92; z dnia 21 marca 2006 r., V CNP 68/05, niepublikowany; z dnia 8 marca 2003 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100). W orzecznictwie Sądu

Najwyższego przyjmuje się również, że nie jest niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. prawomocny wyrok sądu oparty na wykładni przyjmowanej w momencie jego wydania przez Sąd Najwyższy, choćby w późniejszej uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego ustalono odmienną interpretację przepisów (por. wyrok z dnia 13 grudnia 2007 r., I BP 36/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 36). W tym kontekście podkreśla się, że skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku nie można utożsamiać ze skargą kasacyjną, gdyż o ile ta ostatnia wynika z zarzutu naruszenia prawa, to pierwsza wymaga oceny, że kwestionowany wyrok jest niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II BP 7/13, LEX nr 1415498 i powołane tam orzeczenia).

Z tych względów definicja bezprawności dotycząca art. 424¹ § 1 k.p.c. jest nieco odmienna od tego ogólnego pojęcia funkcjonującego na gruncie prawa materialnego i procesowego. Nie może bowiem zniknąć z pola widzenia, że obowiązujące, respektowane powszechnie prawo zostaje ukształtowane w wyniku wykładni. Jest to proces użyteczny, funkcjonujący w warunkach konfrontacji poglądów i ważenia argumentów. Tak kształtuje się też orzecznictwo sądowe, mające umocowanie w niezawisłości sędziowskiej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3 oraz z dnia 24 lipca 2006 r., I BP 1/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 216). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06 (OSNC 2007 nr 2, poz. 35 z glosą Ł. Kozłowskiego, Przegląd Sądowy 2008 nr 7-8, s. 184-192), uwypuklił, „że mimo braku wyraźnych podstaw normatywnych, niezgodność z prawem rodząca odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w takim przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności. Sędzia, poruszający się na obszarze przyznanej mu swobody i nieprzekraczający jej granic, pozostający w zgodzie z własnym sumieniem, jak też prawidłowo dobierający standardy orzeczenia, działa w ramach porządku prawnego nawet wtedy, gdy wydane przez niego orzeczenie - ocenione *a posteriori* - jest „obiektywnie” niezgodne z prawem”. Traktowanie jako niezgodnego z prawem w rozumieniu art. 424⁴ k.p.c. każdego orzeczenia sądowego ocenionego jako wadliwe niesie zagrożenie dla porządku

prawnego, stabilności obrotu prawnego, swobody sądu w stosowaniu prawa. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00 (OTK-A 2001 nr 8, poz. 256), przyjął, że stan prawny wynikający z wykładni art. 77 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie może być interpretowany jako stworzenie podstawy prawnej do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego orzeczenia sądowego.

Oznacza to, że kontrola legalności wyroku w postępowaniu ze skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia ma w konsekwencji specyficzny charakter. Nie służy ona - inaczej niż w przypadku skargi kasacyjnej - zmianie nieprawidłowego rozstrzygnięcia lub otwarciu drogi do ponownego osądzenia sprawy przez sąd *meriti*. Jej celem jest przesądzenie, czy została spełniona jedna z przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej Skarbu Państwa, jaką jest niezgodność z prawem prawomocnego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2017 r., I CNP 7/17, LEX nr 2433072).

Oceniając zarzuty skargi pozwanej przy uwzględnieniu wyżej przedstawionych kryteriów stwierdzić należy, że sformułowane w skardze zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, wobec braku poczynienia przez Sądy obu instancji odpowiednich ustaleń stanu faktycznego, nie wskazują jednoznacznie na kwalifikowaną postać ich naruszenia. Podkreślić trzeba, że zgodnie z art. 424¹⁰ k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Powołany przepis wyznacza w tym postępowaniu granice kognicji Sądu Najwyższego. Związanie granicami zaskarżenia oznacza związanie wskazaniem, czy orzeczenie jest kwestionowane w całości, czy w części i w jakiej części. Z kolei związanie granicami podstaw oznacza, że Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę, może uwzględniać tylko te naruszenia prawa materialnego lub przepisów postępowania, które zostały przez skarżącego przytoczone w ramach obowiązku przewidzianego w art. 424⁵ § 1 pkt 2 w związku z art. 424⁴ k.p.c. W konsekwencji niedopuszczalne jest poszukiwanie i uwzględnienia przez Sąd Najwyższy z urzędu innych - mogących występować obiektywnie, lecz niewykniętych przez skarżącego - uchybień materialnoprawnych i procesowych, bez względu na ich ciężar i znaczenie dla wyniku rozpoznania skargi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2018 r., II CNP 56/17, LEX nr 2583140).

Ocena zatem, czy orzeczenie jest niezgodne z prawem dokonuje się tylko w konfrontacji z zarzutami skargi.

Pozwana zarzuciła w skardze wyłącznie kwalifikowane naruszenie prawa materialnego polegające na niewłaściwym zastosowaniu art. 50 § 3 i 4 k.p. w związku z art. 2-4 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że w przypadku zaistnienia konieczności dokonania zwolnień grupowych pracodawca zobowiązany jest zastosować procedurę przewidzianą w art. 2-4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, a niedochowanie tej procedury powoduje, iż dokonane pracownikowi wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 k.p. oraz art. 50 § 3 k.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10, LEX nr 611820 czy z dnia 14 lutego 2012 r., II PK 137/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 10). Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, aby zwolnienia miały charakter grupowy, niezbędne jest zwolnienie wskazanej w tym przepisie liczby pracowników w okresie 30 dni. Do obliczenia tego okresu stosuje się odpowiednio art. 111 k.c. w związku z art. 300 k.p., według którego termin ten kończy się z upływem ostatniego dnia. Jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że okres 30 dni, o którym mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, rozpoczyna się w dowolnym miesiącu od daty pierwszego wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron pod warunkiem, że tych porozumień w tym okresie będzie co najmniej 5 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995 nr 3, poz. 36; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 13; z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 341/12, LEX nr 1350303; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 184/14, LEX nr 1678952). W identyczny sposób kwestię obliczenia terminu, decydującego czy mamy do czynienia ze zwolnieniami grupowymi, przedstawił Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 27 stycznia 2005 r., w sprawie *Irmtraud Junk przeciwko Wolfgang Kühnel*, C-188/03, (LEX nr 215829), stwierdzając, że art. 2-4 dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225 z

1998 r., poz. 16 ze zm., dalej jako dyrektywa 98/59/WE) należy interpretować w ten sposób, że zdarzeniem równoznacznym ze zwolnieniem jest wyrażenie przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę. W wyroku z dnia 11 listopada 2020 r. w sprawie *Marclean Technologies*, C300/19 (Monitor Prawa Pracy 2020 nr 12, s. 53,55), Trybunał uznał, że art. 1 ust. 1 ak. lit. a) dyrektywy 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że w celu dokonania oceny, czy sporne indywidualne zwolnienie stanowi część zwolnienia grupowego, oblicza się z uwzględnieniem każdego obejmującego to indywidualne zwolnienie okresu 30 lub 90 kolejnych dni, podczas którego pracodawca przeprowadził największą liczbę zwolnień z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami w rozumieniu tego samego przepisu. Obecna ustawa o zwolnieniach grupowych w przeciwieństwie do ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980) nie wymaga dla jej zastosowania zmniejszenia stanu zatrudnienia u danego pracodawcy. Z kolei ocena, czy doszło w sprawie do zwolnień grupowych, czy też zwolnień indywidualnych, stanowi element stanu faktycznego sprawy. Tylko w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy możliwe jest stwierdzenie czy przepis prawa materialnego został właściwie zastosowany.

Sąd Okręgowy przyjął, że do rozwiązania z powodami umów o pracę doszło z przyczyn nie dotyczących pracowników w ramach zwolnień grupowych bowiem Sąd pierwszej instancji niewadliwie ustalił, iż doszło do likwidacji stanowisk pracy, a do powodów mają „zastosowanie przepisy art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych”. Powyższa konstatacja nie daje jednak podstaw do przyjęcia, że wyrok jest niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ § 1 k.p.c. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia może być skuteczna tylko wtedy, gdy wskazane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany i elementarny, co można stwierdzić na „pierwszy rzut oka” bez wnikania w szczegóły sprawy, a taka sytuacja nie występuje w rozpoznawanej sprawie. Sądy obu instancji nie poczyniły bowiem ustaleń, które dawałyby podstawy do przyjęcia, że pozwana nie była zobligowana do wszczęcia procedury obowiązującej przy dokonaniu zwolnień grupowych, a nie jest wystraszające

stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, które powielił później Sąd Okręgowy, iż w stanie faktycznym sprawy „materialną podstawą roszczeń jest regulacja zawarta w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz że powodowie nie współprzyczynili się do wypowiedzenia im umów o pracę”. Wskazana przez pozwaną w skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku argumentacja, mimo że mogłaby być wystarczająca do uwzględnienia skargi kasacyjnej, nie może przesądzać o uznaniu, że zaskarżony wyrok jest równocześnie niezgodny z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c.

Jak wynika z rozważań dokonanych powyżej, art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odnosi się do okresu 30 dni, liczonego od daty pierwszego wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron (pod warunkiem, że tych porozumień w tym okresie będzie co najmniej 5) i już z tego względu nie jest wystraczające odniesienie się przez pozwaną w skardze do krótszego okresu, aby przyjąć, że zaskarżony wyrok jest oczywiście niezgodny z prawem. Ponadto godzi się zauważyć, że zestawienie liczby zatrudnianych w pozwanej Spółce pracowników zawarte w skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem odbiega od zestawienia przedłożonego do akt sprawy pismem procesowym z dnia 18 grudnia 2014 r. (k. 357, 360), z którego wynika, iż w kwietnia 2012 r. zatrudnionych było 129 pracowników, a w maju 116, czyli o 13 (10%) mniej.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. oddalił skargę.