

Sygn. akt III PK 125/18

POSTANOWIENIE

Dnia 26 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P. M.

przeciwko N. sp. z o.o. w D.

o odprawę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 marca 2019 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.

z dnia 9 marca 2018 r., sygn. akt IX Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego we W. z dnia 9 marca o 2018 r. oddalono apelację P. M. od wyroku Sądu Rejonowego we W. z dnia 20 grudnia 2017 r., mocą którego zasądzono od pozwanego N. Sp. z o.o. w D. na rzecz powoda wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz oddalono powództwo w zakresie odprawy pieniężnej.

Sądy ustaliły, że P. M. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, które nie zawierało przyczyny jej rozwiązania, Sąd pierwszej instancji weryfikował, czy podstawa ustania zatrudnienia została oparta na przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969,

dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Z przedmiotowych ustaleń wynika, że na miejsce zwolnionego powoda została zatrudniona inna osoba, a w zakładzie dodatkowo utworzono stanowisko blacharza. Z kolei pracodawca miał zastrzeżenia do jakości pracy powoda i ta okoliczność stanowiła przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia Sądu pierwszej instancji. Nie podzielił stanowiska apelującego odnośnie do naruszenia art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 30 § 4 k.p. przez przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność faktycznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, prawo do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych powstaje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Dodatkowo nie doszło do spełnienia przesłanek z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, skoro przyczyna ustania zatrudnienia leżała po stronie pracownika (niska wydajność i jakość świadczonej pracy).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) i prawa procesowego (art. 378 § 1, art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 246 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez orzeczenie co do istoty sprawy (zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej w kwocie 14.803,78 zł); ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że jest ona oczywiście uzasadniona z uwagi na naruszenie art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. oraz szeregu przepisów postępowania cywilnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i powołał się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Wskazana we podstawie oznacza naruszenie przepisów prawa (materialnego lub procesowego), widoczne *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Krótko mówiąc, zadaniem skarżącego jest wskazanie takiego uchybienia i przypisanie go do konkretnego przepisu prawa.

Skarżący tak rozumianego uchybienia nie wykazał. Po pierwsze, oczywistego naruszenia prawa nie można wywodzić ze sposobu wykładni art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. Brak wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu woli, otwiera drogę do restytucji stosunku pracy albo odszkodowania, natomiast sam w sobie nie zamyka definitywnie możliwości weryfikacji podstawy ustania stosunku pracy, zwłaszcza że – w przypadku supozycji zwolnień indywidualnych w ramach zwolnień grupowych – niezbędne jest dostrzeżenie, czy przyczyny niezależne od pracownika stanowiły wyłączny powód rozwiązania umowy o pracę. W dotychczasowym orzecznictwie przyjmuje się, że korzystny dla

pracownika wynik sporu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.), nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie roszczenia o odprawę pieniężną, bo przesłanką zasądzenia tego świadczenia wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tym niemniej konieczność rozwiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych musi być powiązana z celem i funkcjonowaniem stosunku pracy łączącego strony oraz nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32).

Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakiegokolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych). Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej. W sprawie ustalono, że do niej nie doszło. Jednak wynik postępowania nie ograniczył się tylko do tej przesłanki, gdyż z pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia wynika, że sposób wykonywania pracy (wydajność, jakość) stanowił impuls do rozwiązania

stosunku pracy. *Summa summarum*, także w strefie ustawy o zwolnieniach grupowych nie widać elementarnego naruszenia prawa.

Po wtóre, blankietowe bo odsyłające do podstaw kasacyjnych, naruszenie przepisów postępowania cywilnego nie zostało zdiagnozowane w sposób odpowiadający wskazanej podstawie przysądu. Nie konwaliduje tego uchybienia także uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. W końcu o oczywistym naruszeniu prawa nie świadczą powołane przez skarżącego judykaty Sądu Najwyższego, jeżeli nie zapadły w tożsamych stanach faktycznych i prawnych, a tej jednorodności nie widać na pierwszy rzut oka.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.