

Uchwała z dnia 14 grudnia 1994 r.
I PZP 52/94

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędzia SN: Józef Iwulski
(sprawozdawca), Sędzia SA: Barbara Wagner,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, w sprawie z powództwa Dawida N. przeciwko [...] Bankowi Kredytowemu S.A. w P. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 14 grudnia 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu postanowieniem z dnia 13 października 1994 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), przysługuje pracownikowi, z którym stosunek pracy rozwiązano na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy wyłącznie z powodu zaistnienia przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi jednakże bez równoczesnego zmniejszenia stanu zatrudnienia (art. 1 ust. 1 powołanej ustawy) ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Zmniejszenie zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 tej ustawy.

U z a s a d n i e n i e

Powód Dawid N. wniósł m.in. o ustalenie, że umowa o pracę zawarta między nim a pozwanym Wielkopolskim Bankiem Kredytowym S.A. w P. została rozwiązana z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o zasądzenie odprawy w kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 1993 r., [...], Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił powództwo. Sąd Wojewódzki ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku naczelnika wydziału gospodarki dewizowej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 31 lipca 1992 r. do 31 sierpnia 1993 r. W umowie tej strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W ramach wynagrodzenia za pracę powód otrzymywał prowizję w wysokości 50% od kwoty powyżej 600 milionów zł dochodu strony pozwanej z tytułu przeprowadzonych przez powoda transakcji. W dniu 21 grudnia 1992 r. strona pozwana przedstawiła powodowi propozycję zmiany umowy w części obejmującej prowizję, do której powód nie

ustosunkował się. Dnia 5 stycznia 1993 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 28 lutego 1993 r. Sąd Wojewódzki uznał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był brak zaufania do niego. Nie były to więc zmiany organizacyjne czy przyczyny ekonomiczne bądź likwidacja stanowiska pracy.

Rozpoznając rewizję powoda od tego wyroku Sąd Apelacyjny w Poznaniu przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne. Sąd Apelacyjny podniósł, że w części obejmującej żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej określonej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) istnieje konieczność wykładni art. 10 ust. 1 tej ustawy, a w szczególności oceny czy zmniejszenie zatrudnienia jest przesłanką nabycia prawa do odprawy w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika. Sąd Apelacyjny podniósł, iż przyczyna ekonomiczna rozwiązania umowy o pracę z powodem jest możliwa do przyjęcia, skoro zdaniem powoda strona pozwana dążyła do obniżenia jego wynagrodzenia i przez to obniżenia kosztów prowadzenia działalności. Sąd Apelacyjny wywiódł, że wypowiedany jest pogląd o odesłaniu przez art. 10 ust. 1 omawianej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jedynie do przyczyn rozwiązania stosunku pracy wymienionych w jej art. 1 ust. 1. Według tego poglądu zmniejszenie zatrudnienia, o którym mowa w art. 1 ust. 1 analizowanej ustawy dotyczy tylko zwolnień grupowych a nie indywidualnych, gdyż art. 10 ust. 1 ustanawia wyjątek od zasady wyrażonej w tym przepisie.

Sąd Apelacyjny stwierdził jednak, że stanowisko to "nie w pełni zasługuje na aprobatę". Zdaniem tego Sądu nie może być przy analizie problemu pominięty cel uchwalenia ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Chodziło w niej o stworzenie szczególnego mechanizmu dającego zakładowi pracy większą swobodę w rozwiązywaniu umów o pracę w sytuacji, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych bądź w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi. Tę konieczność zmniejszenia zatrudnienia należy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, odnieść również do sytuacji, w których kierownik zakładu pracy podejmuje indywidualne decyzje o zwolnieniu z pracy, a przyczyny dotyczące zakładu stanowią wyłączny tego powód.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym prokurator wniósł o udzielenie odpowiedzi przeczącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy rozważyć dwie kwestie nie podniesione przez Sąd Apelacyjny, których rozstrzygnięcie warunkuje jednak istotność przedstawionego zagadnienia dla rozstrzygnięcia rozpatrywanej sprawy. Pierwsza z nich dotyczy stosowania cyt. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. do umowy o pracę na czas określony. W tym zakresie należy stwierdzić, że analiza przepisów ustawy wskazuje, iż zakres jej stosowania nie został ograniczony ze względu na rodzaj umowy o pracę (art. 25 k.p.). W szczególności nie można obronić tezy, iż ustawa ta ma zastosowanie tylko do umowy o pracę na czas nie określony. Wręcz przeciwnie z art. 5 ust. 5 ustawy wynika, iż w sytuacjach wskazanych w jej art. 1 ust. 1 umowy o pracę zawarte na czas

określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Ustawa zezwala więc na rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy terminowej nawet w przypadku braku zastrzeżenia takiej możliwości przez strony. Tym bardziej nie ma więc przeszkód, aby stosować ustawę do rozwiązania umowy terminowej w wyniku dokonanego przez stronę wypowiedzenia, które zostało zastrzeżone. Pamiętać jednak należy, iż cyt. ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. ma zastosowanie jedynie do rozwiązywania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez zakład pracy (względnie sposobów z nim zrównanych - np. art. 11). Oznacza to, że nie będzie miała ona zastosowania do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z jego upływem (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Druga wstępna kwestia dotyczy pojęcia "zmniejszenie zatrudnienia" w rozumieniu art. 1 ust. 1 omawianej ustawy. Wypowiadany jest bowiem pogląd, iż oznacza ono samo zwalnianie pracowników bez względu na to, czy na ich miejsce zatrudnia się innych, a więc bez względu na to, czy dochodzi do zmniejszenia liczby osób zatrudnionych. Jak łatwo zauważyć tego rodzaju rozumienie pojęcia zmniejszenie zatrudnienia pozbawia je znaczenia prawnego. Gdyby tak je traktować to, każde rozwiązanie umowy o pracę oznaczałoby zmniejszenie zatrudnienia, choćby równocześnie (w określonym czasie np. w ciągu trzech miesięcy - argument z art. 1 ust. 1 in fine cyt. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) w tej samej grupie zawodowej (na takich samych stanowiskach, w związku z tymi samymi przyczynami) zatrudniano nowych pracowników, nawet w większej ilości, a więc zwiększając liczbę zatrudnionych. Ponieważ art. 1 ust. 1 ustawy wyraźnie uzależnia jej stosowanie od zaistnienia przesłanki w postaci "zmniejszenia zatrudnienia" to nie można temu pojęciu nadawać treści pozbawiającej je jakiegokolwiek znaczenia prawnego. Pojęcie to zresztą zawsze w praktyce było rozumiane jako obniżenie liczby pracowników. Występowało ono w praktyce jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę i nazywane było także redukcją zatrudnienia (etatów) czy też jego racjonalizacją (por. teza IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 z. 11 poz. 164; wyrok SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 z. 4 poz. 77, NP 1981 nr 2 str. 122 z glosa K. Oettingena i A. Świątkowskiego, OSPiKA 1981 z 7-8 poz. 122 z gl. J. Broła; wyrok SN z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983 z. 4 poz. 61, PiP 1985 nr 5 str. 122 z gl. A. Wypych; wyrok SN z dnia 30 listopada 1982 r., I PRN 124/82, OSPiKA 1985 z. 3 poz. 50 z glosa T. Bińczyckiej-Majewskiej, czy wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 z. 8 poz. 121, OSPiKA 1983 z. 9 poz. 185). W ten też sposób (jako obniżenie liczby zatrudnionych) pojęcie "zmniejszenia zatrudnienia" z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. rozumiane było w orzecznictwie sądowym (por. np. wyrok SN z dnia 5 lutego 1991 r., I PR 441/90, nie publikowany; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 marca 1991 r., III APr 16/91, OSA 1991 nr 1 str. 24; wyrok SN z dnia 5 maja 1993 r., I PRN 47/93, nie publikowany; wyrok SN z dnia 13 maja 1993 r., I PRN 35/93, nie publikowany, czy uchwała SN z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 7/94, OSNAPiUS 1994 nr 2 poz. 25). Skład Sądu Najwyższego rozpoznający niniejszą sprawę poglądy te podziela. Uzasadnia to celowość udzielenia odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne, gdyż jak słusznie wywiódł Sąd Apelacyjny istnieje

wątpliwość, czy przesłanka "zmniejszenia zatrudnienia" odnosi się także do zwolnień indywidualnych z art. 10 ust. 1 omawianej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Za przyjęciem stanowiska, że "zmniejszenie zatrudnienia" nie jest przesłanką stosowania omawianej ustawy, w tym także powstania prawa do odprawy pieniężnej z jej art. 8 ust. 1, przemawia wykładnia językowa. Przepis art. 10 ust. 1 stanowi bowiem, że przepisy ustawy, z wyjątkiem art. 2-4, mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Nawiązując do treści art. 1 ust. 1 ustawy i przyjmując dosłowne, ścisłe znaczenie słów "z przyczyn", a także dostrzegając, iż w ustawie w innych przepisach używa się innych określeń, można dojść do wniosku, że art. 10 ust. 1 (a także 8 ust. 1 cyt. ustawy) dotyczy sytuacji, w których dochodzi do zwalniania pracowników z przyczyn ekonomicznych bez względu na to, czy następuje zmniejszenie zatrudnienia. Można także twierdzić, że przepis art. 10 ust. 1 (a także art. 8 ust. 1) ustawy jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisu jej art. 1 ust. 1. Poglądy takie były prezentowane w orzecznictwie sądowym i literaturze (por. np. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 czerwca 1993 r., III APr 49/93, OSP 1994 z. 7-8 poz. 127 z aprobowaną glosą I. Sierockiej, OSA 1994 nr 1 str. 54).

Nie można ich jednakże podzielić. Gdyby ściśle, a raczej dosłownie odczytywać art. 1 ust. 1 ustawy, to tylko względy ekonomiczne traktuje on jako "przyczynę" zmniejszenia zatrudnienia i rozwiązywania umów o pracę. Już bowiem zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne nie są nazywane "przyczyną" lecz użyty jest zwrot, iż zmniejszanie zatrudnienia następuje "w związku" z nimi. Faktem jest, że w różnych przepisach ustawy użyte są różne zwroty, co zgodnie z wykładnią językową powinno prowadzić do ich różnego rozumienia. Zasada ta w pewnych przypadkach sprawdza się. Przykładowo art. 17 ustawy stanowi, że "jej przepisów nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania; jednakże pracownikom tym przysługuje odprawa, przewidziana w art. 8, w razie rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, jeżeli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidują żadnych świadczeń z tego tytułu." Użycie w zdaniu drugim tego artykułu zwrotu "w okolicznościach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2" jest zrozumiałe, gdyż co do zasady, ustawy nie stosuje się do takich pracowników, nie można więc mówić, aby rozwiązanie z nimi stosunków pracy następowało w trybie, czy na podstawie art. 1 ustawy. Również w zasadzie sprawdza się inna reguła wykładni językowej, według której użycie tego samego zwrotu ("z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1") powinno prowadzić do identycznego rozumienia treści normy. W tym zakresie w ustawie występują jednakże sprzeczności, które podważałyby ten rodzaj wykładni, gdyby sformułowaniu "z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1" nadać wyżej opisane wąskie znaczenie. W szczególności art. 2 ust. 1 i art. 3 ustawy posługują się zwrotem o konieczności rozwiązania lub zamierzonym rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy "z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2". Dosłowne rozumienie tego zwrotu prowadziłoby do wniosku, że dla stosowania tych przepisów nie jest potrzebne zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników a wystarczy jedynie rozwiązywanie stosunków pracy z przyczyn ekonomicznych (względnie także organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych). Tymczasem przepisy te są stosowane wyłącznie do zwolnień grupowych (do zwolnień indywidualnych z art. 10 ustawy, według jego

wyraźnego brzmienia, nie mają zastosowania). Zgodnie więc z powyższym wywodem mogą być stosowane tylko w przypadku zmniejszenia liczby zatrudnionych pracowników. Mimo więc, że przepisy te odwołują się tylko do "przyczyn" rozwiązywania umów o pracę, to przesłanką ich stosowania jest "zmniejszenie zatrudnienia".

Dosłowne rozumienie użytego w art. 10 ust. 1 ustawy zwrotu "przyczyny" wyłącznie jako przyczyny ekonomiczne nie jest właściwe, gdyż taka wąska wykładnia językowa prowadzi w pewnych przypadkach do rezultatów, które nie mogą być zaakceptowane. Przede wszystkim jednak należy dokonać logicznej analizy treści art. 1 ust. 1 ustawy, aby zrozumieć co w istocie jest przyczyną rozwiązywania stosunków pracy. Taka logiczna analiza tego przepisu prowadzi do wniosku, iż jako początek przekształceń zakładu pracy występują względy (okoliczności) ekonomiczne, zmiany organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne. Są to więc pierwotne "przyczyny" tych przekształceń, które można określić jako "przyczyny" w wąskim tego słowa znaczeniu. Ich skutkiem jest "zmniejszenie zatrudnienia". Jednakże dopiero opisane zmiany łącznie ze "zmniejszeniem zatrudnienia" stanowią przyczynę (przesłankę) rozwiązywania umów o pracę. Mamy więc do czynienia z klasycznym łańcuchem przyczynowo skutkowym, w którym określone okoliczności (w tym przypadku "zmniejszenie zatrudnienia") jest skutkiem zdarzeń je poprzedzających, a równocześnie przyczyną zdarzeń po nim następujących. W takim, szerszym tego słowa znaczeniu, przyczyną rozwiązywania stosunków pracy (a tym samym stosowania omawianej ustawy) są nie tylko opisane przekształcenia zakładu pracy ale także "zmniejszenie zatrudnienia". Jak już wyżej wskazano w orzecznictwie sądowym "zmniejszenie zatrudnienia" zawsze rozumiane było jako "przyczyna" uzasadniająca dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy, a więc w przedstawionym powyżej znaczeniu.

Przepis art. 1 cyt. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jest normą określającą zakres jej stosowania. Wobec tego wszystkie pozostałe przepisy ustawy muszą być analizowane w nawiązaniu do treści tego artykułu. Jeżeli dokonujemy wykładni innych przepisów tej ustawy to nie powinniśmy przeciwstawiać sobie wzajemnie poszczególne normy na zasadzie *lex specialis - lex generalis*, lecz powinniśmy wychodzić z założenia, że wszystkie przepisy dotyczące stosowania ustawy mieszczą w sobie warunki określone w jej art. 1. Skoro bowiem ustawa jako taka dotyczy tylko sytuacji spełniających przesłanki jej art. 1, to i wszystkie dalsze przepisy ustawy tylko wówczas mogą mieć zastosowanie.

Nie bez znaczenia jest także wskazany przez Sąd Apelacyjny wzgląd na jeden z celów ustawy jakim było ułatwienie zakładom pracy przejścia do nowych warunków gospodarki rynkowej i dostosowania się do nich przede wszystkim przez racjonalizację (zmniejszenie) zatrudnienia. Należy więc uznać, że zmniejszenie zatrudnienia jest generalnym warunkiem stosowania ustawy. Do tego wniosku prowadzi także uwzględnienie roli wprowadzonych w ustawie mechanizmów uzgadniania zwolnień pracowników ze związkami zawodowymi i organami zatrudnienia, a zwłaszcza stworzenie dla pracowników osłon socjalnych, co związane było z nieuchronnym skutkiem zmniejszania zatrudnienia, jakim jest powstanie zjawiska bezrobocia.

Z tych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====