

**Wyrok z dnia 2 września 1998 r.**

**I PKN 284/98**

**W sprawie o przywrócenie do pracy sąd nie może zmieniać zasady postępowania w sprawach grupowych zwolnień pracowników uzgodnionej w porozumieniu zakładowym wydanym na podstawie art. 4 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.).**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 września 1998 r. sprawy z powództwa Marii C., Krzysztofa K. przeciwko Spółdzielni Niewidomych „P.” w S. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji powódki Marii C. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 stycznia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, wyrokiem z dnia 27 stycznia 1998 r., zmienił w punktach 2 i 3 zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Sosnowcu z dnia 12 listopada 1997 r., oddalający powództwa Marii C. i Krzysztofa K. o uznanie bezskuteczności wypowiedzeń umów o pracę, w ten sposób, że odstąpił od obciążenia powodów kosztami procesu, natomiast w pozostałej części oddalił apelacje powodów.

W sprawie tej ustalono, że Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni podjęła w dniu 29 kwietnia 1997 r. uchwałę w przedmiocie dokonania zwolnień grupowych,

podyktowanych koniecznością gospodarczą, które objęły około 120 osób, w tym 43 pracowników umysłowych i 77 fizycznych. W kwietniu 1997 r. pozwana powiadomiła o zamiarze zwolnień grupowych zakładowe związki zawodowe, zawierając z nimi w dniu 2 czerwca 1997 r. porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnień w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia u pozwanej, które wskazywało kryteria doboru oraz listę pracowników przeznaczonych do zwolnień grupowych. W ramach tego porozumienia pracodawca i zakładowe organizacje związkowe powołały komisję wspólną, której powierzono analizę list pracowników wytypowanych do zwolnień. Komisja ta opowiedziała się za niezwalnianiem powódki - z uwagi na jej wiek i poważną chorobę, oraz powoda - z uwagi na trudną sytuację rodzinną. Przeciwno temu stanowisku komisji zgłosił zastrzeżenie jeden z członków komisji - wskazując, że wspólna komisja przekroczyła kryteria przewidziane w zakładowym porozumieniu, sprzeciwiając się zwolnieniu powodów. Następnie Zarząd pozwanej podjął decyzje o wypowiedzeniu powodom umów o pracę, wskazując - jako przyczyny wypowiedzenia - zmniejszenie zatrudnienia podyktowane gospodarczą koniecznością, spowodowane zlikwidowaniem wydziałów, w których pracowali. Ogółem w pozwanej Spółdzielni zwolniono 101 osób, a na ich miejsca nie zatrudniono nowych pracowników.

Na tle takich ustaleń Sąd drugiej instancji potwierdził stanowisko Sądu Rejonowego, że zachodziły podstawy faktyczne i prawne do dokonania skutecznych wypowiedzeń umów o pracę. Przy zwalnianiu zachowane zostały przesłanki wypowiedzenia, określone w art. 187 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo Spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.) oraz właściwy tryb postępowania wynikający z zakładowego porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. W szczególności nie wystąpiły - przewidziane w § 5 tego porozumienia - wyłączenia dopuszczalności dokonania powodom wypowiedzeń umów o pracę. Odmienne stanowisko wspólnej komisji sprzeciwiające się zwolnieniu powodów było w istocie rzeczy jedynie opinią związków zawodowych, która wykraczała poza kryteria określone w porozumieniu, i nie miała mocy wiążącej (§§ 10, 12 i 13 Porozumienia). W konsekwencji Sąd Wojewódzki oddalił apelacje powodów, reformując wyrok Sądu pierwszej instancji jedynie w części zasadzającej od nich zwrot kosztów procesu, ponieważ trudna sytuacja materialna i rodzinna powodów przemawiała za odstąpieniem od obciążenia tymi kosztami (art. 102 KPC).

W kasacji powódki podniosiono zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 4 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., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach z pracy) - przez przyjęcie niewiążącego charakteru negatywnego stanowiska wspólnej komisji zakładowej w przedmiocie zwolnienia powódki, które naruszyło nadto art. 8 KP, ponieważ jej wiek i stan zdrowia uniemożliwia znalezienie innego zatrudnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest bezpodstawna, albowiem nie został naruszony art. 4 ustawy o zwolnieniach z pracy, skoro na podstawie tej normy prawnej pozwany pracodawca zawarł w dniu 2 czerwca 1997 r. z działającymi wspólnie w imieniu pracowników zakładowymi organizacjami związkowymi ustawowo wymagane porozumienie, określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy w związku z procesem restrukturyzacji. W ramach przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia określono w § 5 porozumienia zamknięty katalog zakazów rozwiązania umów o pracę (negatywne kryteria doboru pracowników przeznaczonych do zwolnienia), które nie obejmowały ochrony pracowników przed zwolnieniem z uwagi na wiek lub stan zdrowia.

Równocześnie zawarte porozumienie w rozdziale III, dotyczącym kolejności i terminów dokonywania wypowiedzi oraz sposobu postępowania w sprawach dotyczących wypowiedzi, dopuściło w § 10 powołanie wspólnej komisji pracodawcy i związków zawodowych, której zadaniem była analiza przedstawionej Zarządowi i zakładowym związkom zawodowym przez Zarząd pozwanej do dnia 6 czerwca 1997 r. listy pracowników wytypowanych do zwolnienia oraz spraw spornych. Regulacja art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy nie sprzeciwia się powołaniu dodatkowego gremium zakładowego, dokonującego ponownej analizy listy pracowników przeznaczonych do zwolnienia, skoro porozumienie w tym zakresie mieściło się w pojęciu zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników w związku z zamierzonymi zwolnieniami z pracy.

W rozpoznawanej sprawie spór koncentrował się wokół zagadnienia stanowczego bądź opiniodawczego udziału powołanej wspólnej komisji przy podejmo-

waniu decyzji w przedmiocie zwalniania pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zgodnie z § 11 zawartego porozumienia zakładowa komisja wspólna mogła przedstawić zarządowi Spółdzielni i związkowi zawodowemu do dnia 16 czerwca 1997 r. listy pracowników przeznaczonych do zwolnienia, jak również wykazy spraw spornych. Tymczasem, poza listą pracowników przeznaczonych do zwolnienia i wykazem spraw spornych, komisja wspólna przedstawiła dodatkową listę, na której wymieniono pracowników, których zwolnieniu komisja sprzeciwiała się z przyczyn nie objętych uzgodnionymi w § 5 porozumienia negatywnymi przesłankami (przeszkodami) zwalniania pracowników. Takie postępowanie komisji Sądy orzekające w sprawie uznały za pozbawione mocy prawnej, trafnie wskazując na jednoznacznie opiniodawczy charakter udziału tego zakładowego gremium w sprawach obejmujących jedynie analizę list pracowników wytypowanych do zwolnienia oraz przedstawienie spraw spornych. Stanowisko tej komisji, sprzeciwiające się zwolnieniu niektórych pracowników, z przyczyn nie objętych uzgodnionymi w § 5 porozumienia zakazami rozwiązywania umów o pracę, było prawidłowo zakwalifikowane do kategorii spraw spornych i nie rozstrzygniętych przez wspólną komisję. W takich sprawach - zgodnie z treścią § 12 porozumienia, ostateczna decyzja co do zwolnienia pracowników została pozostawiona w gestii Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni, który wypowiedział powódce umowę o pracę bez naruszenia postanowień zakładowego porozumienia w sprawie grupowych zwolnień.

Wypowiedzenie umowy o pracę - wymuszone koniecznością grupowych zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, które nie naruszało przyjętych w zakładowym porozumieniu kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia, nie może być podważane jako nadużycie prawa przez pracodawcę na podstawie art. 8 KP, bądź posiadającego to samo brzmienie normatywne art. 5 KC (taki zarzut zamiennie artykułowała skarga kasacyjna). Postępowanie pracodawcy zgodne z ustalonymi w zakładowym porozumieniu normatywnymi zasadami postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy stanowiło bowiem uprawnione wykonywanie uzgodnionego z zakładowymi związkami zawodowymi zakładowego prawa pracy, a przez to oczywiście chybiona była kwalifikacja takiego postępowania jako nadużycia prawa i to przez pryzmat zarzutu kasacyjnego - trudności w znalezieniu przez powódkę nowego zatrudnienia ze względu na wiek i stan zdrowia. Brak jest podstaw prawnych do sądowej ingerencji lub weryfikacji zasad postępowania w sprawach grupowych zwolnień pracowników,

uzgodnionych w zakładowym porozumieniu normatywnym, wydanym na podstawie art. 4 ustawy o grupowych zwolnieniach z pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację z mocy art. 393<sup>12</sup> KPC, odstępując od obciążania powódki kosztami postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 KPC w związku z art. 393<sup>19</sup> KPC.

=====