

Wyrok z dnia 2 marca 2004 r.

I PK 387/03

Porozumienie w sprawie zasad postępowania przy dokonywaniu zwolnień pracowników nie staje się bezskuteczne przez to, że zostało zawarte po upływie 20 dni od zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zgodnie z postanowieniami takiego porozumienia nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 marca 2004 r. sprawy z powództwa Barbary J. i Leszka K. przeciwko Zakładowi Energetyki Ciepłej Spółce z o.o. w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda Leszka K. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 29 kwietnia 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Białogardzie wyrokiem z dnia 20 grudnia 2002 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umów o pracę Barbarze J. i Leszkowi K. w dniu 17 września 2002 r. przez Zakład Energetyki Ciepłej Spółkę z o.o. w B. Ustalił, że powódka była zatrudniona w Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w K. - Zakładzie Energetyki Ciepłej w B. od dnia 16 października 1976 r. na podstawie

umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora do spraw magazynowych i ekonomicznych, powód natomiast w latach 1981-86 był zatrudniony jako pomocnik palacza na trwające po kilka miesięcy w roku sezony grzewcze, a od dnia 1 czerwca 1987 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku palacza kotła wysokotermicznego. Na zebraniu zarządu pozwanej Spółki z członkami zarządu Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników Oddziału w B. i z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” w pozwanej Spółce, które odbyło się w dniu 1 sierpnia 2002 r., prezes zarządu strony pozwanej Marian L. poinformował, że od dnia 1 stycznia 2003 r. zostanie wprowadzony nowy schemat organizacyjny, według którego nastąpi ograniczenie zatrudnienia o osiem etatów. Konieczność tej zmiany wynikała ze zmniejszenia sprzedaży energii cieplnej oraz z wypowiedzenia umów o dostawę energii cieplnej przez trzech odbiorców, co przyczyniło się też do obniżenia dochodów o około 100.000 zł. Uczestnicy zebrania postanowili, że w ciągu 30 dni odbędzie się zebranie zarządu z organizacjami zawodowymi w celu zawarcia porozumienia, zaś do protokołu z tego zebrania postanowili wpisać, że porozumienie to traktuje się jako zawiadomienie związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia pracownikom umów o pracę w ramach zwolnień grupowych, z okresem wypowiedzenia trwającym od 1 października do 31 grudnia 2002 r. Następnie pismem z dnia 8 sierpnia 2002 r. prezes pozwanej spółki poinformował Powiatowy Urząd Pracy w B., a w pismach z dnia 7 sierpnia 2002 r. - Oddział Związku Zawodowego Ciepłowników w B. i Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania umów o pracę z dwoma pracownikami działu księgowo-financego oraz z sześcioma palaczami. Przyczyną wypowiedzenia były powody ekonomiczne. W dniu 6 września 2002 r. doszło do zawarcia porozumienia, w którego § 2 wymieniono pracowników, którzy nie zostaną objęci wypowiedzeniem, natomiast w § 4 porozumienia zamieszczono ustalone kryteria doboru pracowników do zwolnienia według następującej kolejności: 1. pracownicy, którzy wyrażą wolę rozwiązania z nimi umów o pracę - bez względu na miejsce pracy; 2. pracownicy bez względu na miejsce pracy, którzy posiadają uprawnienia emerytalne lub rentowe lub którzy nabędą je do 30 czerwca 2002 r. Pozostają natomiast w zatrudnieniu: 1. pracownicy posiadający dodatkowe, udokumentowane kwalifikacje, które mogą być wykorzystane w dotychczasowym zakładzie pracy; 2. „po wyczerpaniu pracowników należących do wymienionych grup, prezes zarządu wskazuje pracowników do zwolnienia”. Prezes zarządu pozwanej spółki Marian L. w pismach z dnia 11 września 2002

r. skierowanych do obu organizacji związkowych podał imiennie pracowników, z którymi zamierza rozwiązać za wypowiedzeniem umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2002 r., a także zwrócił się z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie tych zwolnień. Organizacje związkowe otrzymały powyższe zawiadomienia, lecz nie zgłosiły umotywowanych zastrzeżeń. W dniu 17 września 2002 r. prezes zarządu podjął decyzję o wypowiedzeniu obojgu powodom umów o pracę z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2002 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie powodom umów o pracę było uzasadnione, ale czynność pracodawcy należało uznać za „formalnie niezgodną z prawem”. Zawarcie bowiem porozumienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, powinno nastąpić w terminie nie dłuższym niż 30 dni od daty zebrania. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie termin ten został naruszony (wydłużony). Zebranie zarządu pozwanej spółki z członkami zarządów organizacji związkowych odbyło się bowiem w dniu 1 sierpnia 2002 r., zaś zawarcie porozumienia nastąpiło w dniu 6 września 2002 r. Fakt ten jest równoznaczny z naruszeniem trybu postępowania obowiązującego przy wypowiedzaniu umów o pracę w ramach tzw. zwolnień grupowych i powoduje po stronie pracowników powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. Z tego względu Sąd Rejonowy orzekł o przywróceniu powodów do pracy, zgodnie z ich żądaniami.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie, po rozpoznaniu sprawy na skutek apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2003 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił obydwa powództwa i nie obciążył powodów obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów procesu.

Sąd Okręgowy podniósł, że według art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., między datą zawiadomienia przez pracodawcę organizacji związkowej a datą złożenia pierwszego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę musi upłynąć co najmniej 45 dni. Strona pozwana warunek ten spełniła. Z kolei z art. 4 ust. 1 ustawy wynika, że w dalszym stadium postępowania powinno być zawarte porozumienie w sprawie zwolnień między pracodawcą a organizacją związkową w okresie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia organizacji związkowej o zamierzonych zwolnieniach grupowych, a w razie niemożności zawarcia porozumienia, pracodawca powinien wydać regulamin zwolnień. Powyższy przepis Sąd Okręgowy zinterpretował

w ten sposób, że w zakładzie pracy, w którym działa organizacja związkowa, należy przede wszystkim dążyć do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych i dopiero wtedy, gdy do tego porozumienia nie dojdzie, pracodawca jest obowiązany wydać regulamin (art. 4 ust. 3 ustawy). W rozpoznawanej sprawie doszło do zawarcia porozumienia w dniu 6 września 2002 r., po czym na podstawie przyjętych w nim ustaleń pracodawca wypowiedział powodom umowy o pracę. Nie można zatem przyjąć, że przekroczenie przewidzianego w art. 4 ust. 1 ustawy terminu do zawarcia porozumienia świadczy o formalnej niezgodności z prawem decyzji podjętych wobec powodów. Wniosek ten - zdaniem Sądu Okręgowego - jest uzasadniony tym, że art. 4 ust. 1 ustawy, jakkolwiek zobowiązuje pracodawcę do wydania regulaminu w razie niezawarcia porozumienia z organizacją związkową, to jednak nie wskazuje żadnego terminu, w jakim powinno to nastąpić. Sąd drugiej instancji podkreślił ponadto, że pozwana spółka dokonywała zwolnień zgodnie z porozumieniem z dnia 6 września 2002 r.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego powód Leszek K. zarzucił błędną wykładnię art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. polegającą na uznaniu przez Sąd Okręgowy, że pracodawca nie naruszył prawa, zawierając z organizacjami związkowymi porozumienie w sprawie zwolnień pracowników po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia ich o tym zamiarze i w konsekwencji błędnie przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało art. 45 § 1 k.p. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Zdaniem powoda, występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania, czy porozumienie, o którym mowa w art. 4 ust. 1 wymienionej ustawy, można zawrzeć po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia przez pracodawcę organizacji związkowej o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, wskazanych w art. 1 ust. 1 tej ustawy. Według skarżącego, przepis art. 4 ust. 1 ustawy obliguje pracodawcę, by w terminie nieprzekraczającym 30 dni od zawiadomienia, o którym stanowi art. 2 ust. 1 ustawy, zawarł on z zakładową organizacją związkową porozumienie. Późniejsze zawarcie porozumienia stanowi naruszenie trybu postępowania określonego w art. 4 ust. 1 ustawy i uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. Dlatego kasacja jest zasadna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. przysługują pracownikowi z tego tytułu, że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę bez uzasadnionej przyczyny lub (i) naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przyznanie więc pracownikowi roszczeń i obowiązek ich zaspokojenia przez pracodawcę jest następstwem podjęcia przez niego niezgodnej z prawem jednostronnej czynności mającej doprowadzić do ustania stosunku pracy. Chodzi zatem o czynność należącą według prawa do pracodawcy i zależną od jego woli, zarówno na etapie podejmowania decyzji, jak i w chwili jej dokonania. Dlatego właśnie nie kto inny tylko pracodawca ponosi konsekwencje tego, że na przykład zastosował niewłaściwy okres wypowiedzenia, nie podał pracownikowi przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, nie zawiadomił reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, nie wysłuchał pracownika przed podjęciem decyzji o ukaraniu itp. W tych bowiem sytuacjach dochodzi do naruszenia przez pracodawcę określonego trybu postępowania (art. 109 § 2 k.p., art. 38 § 1 k.p., art. 52 § 3 k.p.) z przyczyn zależnych od niego bądź - ogólnie rzecz ujmując - leżących po jego stronie. Inaczej natomiast należy oceniać sytuację, w której pewien element lub etap trybu postępowania nie zależy wyłącznie od pracodawcy, lecz także od innych osób lub organów.

Przepis art. 2 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.) stanowi, że o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową nie później niż na 30 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń, informując o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i wskazując liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia z pracy. Z art. 4 ust. 1 ustawy natomiast wynika, że w terminie nie dłuższym niż 20 dni od wymienionego wyżej zawiadomienia kierownik zakładu pracy i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie, w którym określają zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia, zwłaszcza zaś kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy

dokonywania wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy dotyczące innych spraw związanych z zamierzonymi zwolnieniami. O ile więc czynność polegająca na zawiadomieniu zakładowej organizacji związkowej o konieczności dokonania zwolnień należy i zależy wyłącznie od pracodawcy (kierownika zakładu pracy), o tyle porozumienia nie może on zawrzeć sam z sobą. Jest to bowiem czynność co najmniej dwustronna, która dochodzi do skutku w wyniku wyrażenia woli przez obie strony, tj. pracodawcę i organizację związkową. Z tego względu niezawarcie porozumienia bądź zawarcie go po upływie 20 dni od zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., nie może być - z góry i co do zasady - uznane za naruszenie przez pracodawcę trybu postępowania przy dokonywaniu zwolnień grupowych, a tym samym jako naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wniosek wyływający z dotychczasowych wywodów wymaga jednak jeszcze niezbędnego uzupełnienia. Mianowicie niedojście do skutku porozumienia może być w pewnych sytuacjach traktowane jako naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Będzie tak zwłaszcza wtedy, gdy kierownik zakładu pracy uchyli się od rokowań poprzedzających zawarcie porozumienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 450/90, OSNCP 1992 nr 3, poz. 57), bądź gdy, udzielając informacji nieodpowiadających wymaganiom art. 2 ust. 1 ustawy, uniemożliwi zakładowej organizacji związkowej ocenę sytuacji ekonomiczno-finansowej i personalnej zakładu pracy, a tym samym uniemożliwi jej zawarcie porozumienia. W rozpoznawanej sprawie nie padły jednak tego rodzaju zarzuty. Również Sądy orzekające w sprawie nie dokonały takich ustaleń.

Przedstawiony pogląd nie wyczerpuje wszakże całości zagadnienia. Kwestia przekroczenia terminu 20-dniowego na zawarcie porozumienia ma bowiem jeszcze inny aspekt. Z art. 4 ust. 1 ustawy wynika, że „w terminie nie dłuższym niż 20 dni od zawiadomienia” zakładowej organizacji związkowej o konieczności i przyczynach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy, kierownik zakładu pracy i organizacja ta zawierają porozumienie, w którym ustalają zasady postępowania w sprawach zwolnień pracowników, obejmujące kwestie wymienione w tym przepisie. Wprawdzie przytoczone sformułowanie („w terminie nie dłuższym niż 20 dni... zawierają porozumienie”) mogłoby sugerować, z jednej strony, istnienie po stronie pracodawcy bezwzględnego obowiązku zawarcia porozumienia w tym terminie, z drugiej zaś bez-

skuteczność porozumienia zawartego po upływie powyższego terminu, lecz dalsze przepisy art. 4 ustawy wyłączają taki wniosek. Przede wszystkim nie przewidują one konsekwencji prawnych z tytułu przekroczenia terminu do zawarcia porozumienia: niekorzystnych dla pracodawcy i korzystnych dla pracowników. Równocześnie art. 4 ust. 3 ustawy wprowadził regulację (niejako „zapasową”) na wypadek niezawarcia porozumienia, co oznacza, że ustawodawca z góry liczył się z taką możliwością. W przepisie tym postanowił bowiem wprost, że „w razie niezawarcia porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści”, kierownik zakładu pracy wydaje regulamin, w którym określa zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, „uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia”.

Sens przytoczonego przepisu można więc ująć następująco: po pierwsze - ustawodawca preferuje porozumienie jako najwłaściwszą formę ustalenia warunków odejścia pracowników z zakładu pracy, pozwalającą uwzględnić zarówno ich interesy, jak i interesy pracodawcy, zmuszonego ograniczyć zatrudnienie z przyczyn określonych w ustawie; po drugie - jeżeli rokowania między pracodawcą i zakładową organizacją związkową dotyczące kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, kolejności i terminów dokonywania wypowiedzeń oraz obowiązków pracodawcy w zakresie niezbędnym do załatwienia innych spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniami nie doprowadziły do uzgodnienia treści porozumienia - pracodawca jest obowiązany wydać regulamin, w którym uwzględni ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia. To ostatnie sformułowanie (zawarte w końcowej części art. 4 ust. 3 ustawy) świadczy o znaczeniu porozumienia jako przejawu woli stron. Pozwala ono także zauważyć, że ustawodawca nie wprowadził dla pracodawcy żadnego terminu do wydania regulaminu. Upoważnia to do kolejnego wniosku, mianowicie tego, że dopóki pracodawca nie wydał regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących zwolnień pracowników w trybie art. 1 ustawy, dopóty jest możliwe zawarcie porozumienia, o ile pracodawca stoi nadal przed koniecznością ograniczenia zatrudnienia. Możliwość ta nie powinna budzić wątpliwości zwłaszcza wtedy, gdy mimo upływu 20-dniowego terminu pracodawca nadal prowadzi konsultacje i negocjacje w sprawie warunków dokonania zamierzonych zwolnień. Takie rozumienie przepisu art. 4 ust. 1 ustawy jest uzasadnione wykładnią celowościową, opierającą się na założeniu, że wprawdzie procesy zwolnień grupowych powinny przebiegać sprawnie i w określonym czasie, to jednak

porozumieniu, które w myśl art. 9 § 1 k.p. jest źródłem prawa pracy, należy przypisać istotne znaczenie. Realizuje ono bowiem możliwie najlepiej interesy obu stron stosunku pracy i jest zarazem środkiem łagodzenia napięć towarzyszących zwolnieniom grupowym.

W konkluzji należało zatem przyjąć, że skoro pracodawca ma obowiązek sam wydać regulamin w razie nieuzgodnienia stanowiska z zakładową organizacją związkową, to porozumienie w sprawie zasad postępowania przy dokonywaniu zwolnień pracowników nie staje się bezskuteczne przez to, że zostało zawarte po upływie 20 dni od zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy. Tym samym wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zgodnie z postanowieniami ustalonymi w porozumieniu zawartym po upływie wskazanego terminu nie narusza art. 45 § 1 k.p., samo zaś zawarcie porozumienia z przekroczeniem tego terminu nie stanowi naruszenia przepisów formalnych o wypowiedzaniu umów o pracę.

Z tych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację powoda jako nie zawierającą usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² k.p.c.).

=====