

Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.

II PK 342/04

Konsekwencje naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) nie mają zastosowania do naruszenia porozumienia z zakładową organizacją związkową, zawartego na podstawie art. 4 ust. 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.), jeżeli nie miało ono wpływu na rozwiązanie stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Piotra K. przeciwko G. SA w P. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 21 maja 2004 r. [...]

- 1) o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 1.800 zł (tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Piotr K. wystąpił 4 grudnia 2001 r. przeciwko pozwanemu G. SA w P. z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27 listopada 2001 r. Powód domagał się odszkodowania w kwocie 18.316,86 zł, odpowiadającego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2004 r. Sąd Rejonowy w Poznaniu oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrok ten zapadł w oparciu o następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 kwietnia 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 6 lipca 1993 r. na pełen etat, na stanowisku mistrza w wydziale aerozoli. We wrześniu 2001 r. pozwany podjął decyzję o zasadniczej redukcji zatrudnienia w trybie zwolnień grupowych. Redukcja ta była elementem szerokiego programu przebudowy struktur organizacyjnych, wyrażonego w „Informacji o redukcji zatrudnienia”. We wrześniu 2001 r. odbyło się zebranie dyrekcji pozwanego z pracownikami. W trakcie spotkania, w którym uczestniczył także powód, poinformowano pracowników, że planowane są zwolnienia grupowe, że zakład współpracuje ze związkami zawodowymi i dopełnia wymogów przewidzianych ustawą o zwolnieniach grupowych. W ramach przygotowań do zwolnień grupowych pozwany zawarł ze związkami zawodowymi „Porozumienie w sprawie „planu redukcji zatrudnienia”, które wprowadziło precyzyjne kryteria oceniania pracowników i ich doboru do zwolnienia. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, w tym mistrzowie, byli oceniani niezależnie przez dwóch lub trzech przełożonych według kryteriów: aktywności zawodowej, zarządzania ludźmi, postawy w pracy, potencjału, kwalifikacji i przestrzegania procedur, instrukcji BHP i GMP. Pracownicy otrzymywali również punkty za kwalifikacje formalne - wykształcenie, certyfikaty, pracę na wielu stanowiskach kierowniczych w okresie ostatnich 5 lat oraz dodatkowe umiejętności (dobra umiejętność obsługi komputera, znajomość języka angielskiego). Według przyjętego algorytmu obliczano ocenę końcową. Pracowników w tej samej grupie zawodowej (np. mistrzów) nie porównywano w skali całego przedsiębiorstwa, lecz w ramach działów i wydziałów, ażeby proces doboru pracowników do zwolnienia był neutralny. Ponieważ pozwany określił z góry, ile osób ma być zwolnionych w poszczególnych działach, to decyzja o wytypowaniu do zwolnienia konkretnych osób była automatyczna - zwalniano po prostu pracowników najslabiej ocenionych. Z pięciu mistrzów zatrudnionych w wydziale aerozoli powód uzyskał najslabszą ocenę. Powód zapoznał się ze swoimi arkuszami ocen i ich nie kwestionował. W wydziale aerozoli zamierzano zwolnić jednego mistrza. Na podstawie rankingu mistrzów do zwolnienia wytypowano powoda. Powodowi wręczono wypowiedzenie uzasadnione zwolnieniami grupowymi (dnia 27 listopada 2001 r.) podczas jedynej rozmowy w tej sprawie. Powód nie odwołał się od wypowiedzenia do wewnątrzzakładowej komisji odwoławczej. Na skutek skrócenia (na podstawie art. 36¹ § 1 k.p.) okresu wypowiedzenia umowa o pracę powoda rozwiązała się dnia 31 grudnia 2001 r. Powód otrzymał: odszkodowanie za skrócenie

okresu wypowiedzenia, odprawę za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz rekompensatę w wysokości 12-krotnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę przewidzianą w pkt III 3 Pakietu Praw Socjalnych Załogi P. Zakładów Farmaceutycznych „P.” SA obowiązującego do stycznia 2002 r. - łącznie kwotę 96.878 zł. W ostatnim okresie pracy wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.105,62 zł.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w szczególności art. 30 § 3, § 4 i § 5 k.p. Wypowiedzenie doręczone powodowi zostało bowiem sporządzone w formie pisemnej, zawierało pouczenie o prawie odwołania się do Sądu oraz uzasadnienie, określające konkretne i rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia.

Według oceny Sądu pierwszej instancji pozwany dopełnił także wymogów formalnych wynikających z 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.). Jedyna wątpliwa kwestia dotyczyła zachowania pkt 1.4. porozumienia: „o decyzji Komisji Redukcyjnej Pracownicy objęci Planem zostaną powiadomieni indywidualnie przez przełożonego przy współudziale pracownika pionu personalnego. Niezwłocznie po zawiadomieniu Pracowników lista osób zwalnianych, którzy są członkami Związków Zawodowych zostanie przedstawiona Przewodniczącym właściwych dla nich Związków Zawodowych, na podstawie list członków dostarczonych w terminie 14 dni od dnia podpisania niniejszego Porozumienia przez Związki Zawodowe”. Sąd uznał, że intencją stron porozumienia nie było nadanie powyższemu postanowieniu znaczenia formalnego warunku wypowiedzenia. Jednakże gdyby nawet uznać, że postanowienie pkt 1.4. porozumienia kreowało dodatkowy wymóg formalny, to jego naruszenie byłoby oczywiście błahę. Ponadto byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdyby zaniechanie wstępnego poinformowania powoda o decyzji „komisji redukcyjnej” miało powodować wypłatę na jego rzecz kolejnego wysokiego odszkodowania, w sytuacji, gdy powód otrzymał już wcześniej wysoką rekompensatę w wyniku stosowania przez pozwanego bardzo korzystnego dla pracowników „Pakietu”, a samo zaniechanie wstępnego zawiadomienia powoda o decyzji komisji redukcyjnej nie utrudniło mu w niczym obrony przed wypowiedzeniem. Z zeznań powoda wynikało bowiem, że od dnia spotkania załogi z dyrekcją zakładu we wrześniu 2001 r. wiedział

o planowanych zwolnieniach grupowych, po wręczeniu wypowiedzenia nie odwołał się do wewnętrzzakładowej komisji odwoławczej, a sam wybór powoda do zwolnienia nie budził wątpliwości w świetle „automatyzmu” wyników przeprowadzonej oceny.

W apelacji powód zarzucił naruszenie Porozumienia w sprawie planu redukcji zatrudnienia przez niedochowanie obowiązku poinformowania powoda o decyzji komisji redukcyjnej przed wręzeniem wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 21 maja 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda jako bezzasadną. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, przyjmując je za własne, z wyjątkiem uznania przez Sąd pierwszej instancji, że pkt 1.4. porozumienia nie miał charakteru wymogu formalnego wypowiedzenia w stosunku do konkretnego pracownika. Zdaniem Sądu drugiej instancji z brzmienia tego przepisu wynika, że pracodawca miał obowiązek indywidualnego powiadomienia pracownika przewidzianego do zwolnienia o decyzji komisji redukcyjnej. Powiadomienie powoda o decyzji komisji redukcyjnej bezpośrednio przed wręzeniem wypowiedzenia wyczerpywałoby obowiązek wynikający z pkt 1.4. porozumienia. Odmienna w stosunku do Sądu pierwszej instancji ocena znaczenia tego przepisu nie miała jednak wpływu na rozstrzygnięcie, gdyż zasadnie Sąd pierwszej instancji uznał, że nawet przyjęcie naruszenia przez pracodawcę przedmiotowego wymogu byłoby naruszeniem oczywiście błahym, z którego - w okolicznościach sprawy - nie powstawałoby prawo powoda do uzyskania ochrony przed wypowiedzeniem. Sprzeczne bowiem z zasadami współżycia społecznego byłoby, gdyby zaniechanie wstępnego poinformowania powoda o decyzji komisji redukcyjnej miało skutkować wypłatą na rzecz powoda kolejnego odszkodowania, w sytuacji gdy już wcześniej otrzymał on wysoką rekompensatę w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia. Istotne jest przy tym, że brak wstępnego zawiadomienia powoda o decyzji Komisji redukcyjnej nie utrudnił w niczym powodowi obrony przed wypowiedzeniem.

Kasację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu wniósł powód, opierając ją na obu podstawach, o których mowa w art. 393¹ pkt 1 i 2 k.p.c., domagając się zmiany wyroku i zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 18.316,86 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania. W ramach podstawy naruszenia przepisów

prawa materialnego wskazano na zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., art. 8 k.p. oraz art. 45 § 1 i § 2 k.p., przez „uznanie, że roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a naruszenie przez pracodawcę wymogów formalnych przy rozwiązywaniu umowy o pracę nie zawsze skutkuje przyznaniem pracownikowi prawa do jego kwestionowania”.

W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa procesowego pełnomocnik skarżącego wskazał na zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c., przez niewłaściwą ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie i uznanie roszczenia powoda za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a także rozpoznanie apelacji tylko w stosunku do jednego zarzutu podniesionego w apelacji z pominięciem zarzutów podnoszonych przez powoda w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przytaczając pierwszą z podstaw kasacji (por. art. 393¹ pkt 1 i art. 393³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący powinien określić zarzucone naruszenie wskazanych przepisów prawa materialnego - czy zarzuca błędną wykładnię, czy niewłaściwe ich zastosowanie. Takiego określenia rozpatrywana kasacja nie zawiera, a jedynie ze sposobu uzasadnienia przytoczonych zarzutów można wnioskować, że skarżącemu chodzi o wytknięcie niewłaściwości zastosowania przepisów. Przyjmując w związku z tym, że zachodzi potrzeba weryfikacji zawartej w zaskarżonym wyroku subsumcji art. 30 § 4 k.p., art. 8 k.p. i art. 45 § 1 i § 2 k.p. do ustaleń faktycznych stanowiących podstawę tego wyroku (por. art. 393¹ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy po jej rozważeniu w pełni podzielił ocenę prawną zaskarżonego wyroku. W pierwszym rzędzie zupełnie niezrozumiałym jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., skoro według podstawy zaskarżonego wyroku oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę dokładnie odpowiada przesłance tego przepisu; wskazywało wszak konkretnie, wyczerpująco i zgodnie z rzeczywistością przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Kasacja w tym zakresie niczego nie zakwestionowała.

Nie budzi także zastrzeżeń - wbrew zarzutom kasacji - wyrażona w zaskarżonym wyroku odmowa udzielenia powodowi ochrony przewidzianej w art. 45 § 1 i § 2 k.p. ze względu na zastosowanie klauzuli zakazu czynienia użytku ze swego prawa, który byłby sprzeczny z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Zasadą tej oceny nie jest proste stwierdzenie - jak to sugeruje kasacja - że naruszenie „formalnych wymogów” wypowiedzenia nie stanowi wystarczającej podstawy dla zastosowania sankcji z art. 45 § 1 lub § 2 k.p. Zasadą zaskarżonego wyroku jest bowiem rozpatrzenie wszystkich istotnych okoliczności, a zwłaszcza ustalenie braku jakiegokolwiek znaczenia uchybienia pracodawcy dla samego faktu wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i z tego punktu widzenia ocena zachowania obu stron stosunku pracy w świetle zasad przyzwoitego, akceptowanego etycznie, współzycia społecznego. W tym kontekście zupełnie nieprzekonywające jest akcentowanie w kasacji samego faktu naruszenia pkt 1.4. Porozumienia w sprawie planu redukcji zatrudnienia, skoro z szeregu trafnie ocenionych i niekwestionowanych w kasacji okoliczności wynika wyraźnie, że naruszenie to miało istotnie tylko charakter formalny, w tym sensie, że powód - chociaż nie powiadomiony, przewidzianym do tego sposobem, o wytypowaniu go do zwolnienia - i tak znał wszystkie istotne elementy tego wytypowania, nie kwestionował ich i nie podjął próby obrony w ramach odpowiedniego postępowania poprzedzającego wypowiedzenie.

Rozpatrując stanowisko zaskarżonego wyroku podkreślić należy tę niebudzącą zastrzeżeń analizę uchybienia pracodawcy - poczynając od przedmiotu tego uchybienia i faktów z których wynikało, że uchybienie to dla zachowania prawa - a nawet samej sytuacji faktycznej w zakresie procedury zwolnienia powoda - nie miało żadnych konsekwencji (w niczym nie pogorszyło sytuacji powoda) ani faktycznie nie spowodowało zmniejszenia jego szansy ochrony przed wypowiedzeniem.

Nie budzi także zastrzeżeń - wbrew zarzutowi kasacji - uwzględnienie przez Sąd Okręgowy w zespole okoliczności istotnych dla zastosowania art. 8 k.p. także następstw dokonanego powodowi wypowiedzenia, tj. że otrzymał związane z tym poważne świadczenia, w tym rekompensatę (w wysokości 12-krotnego wynagrodzenia) przewidzianą w „Pakiecie Praw Socjalnych” w wypadku zwolnienia z pracy. Można zauważyć, że przyjmując świadczenia wynikające z faktu „zwolnienia z pracy” z przyczyn ekonomicznych, powód w istocie rzeczy to swoje zwolnienie zaakceptował. W każdym razie skorzystał z konsekwencji (świadczeń), których przy braku zwolnienia by nie otrzymał, co być może stanowi przyczynę dochodzenia przez niego w niniej-

szym procesie odszkodowania a nie przywrócenia do pracy. Ta ostatnia kwestia została przedstawiona w postaci hipotezy bez definitywnego jej wyjaśnienia, bo nie stanowi ona przesłanki zaskarżonego wyroku, a jej przywołanie nastąpiło w celu zobrazowania niesłuszności twierdzenia wnoszącego kasację, jakoby uzyskanie przez powoda świadczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę nie miało znaczenia dla zastosowania art. 8 k.p.

Zarzuty procesowej podstawy kasacji zostały konstrukcyjnie wadliwie postawione. Zgodnie bowiem z art. 393¹ pkt 2 k.p.c. ta podstawa kasacji wymaga nie tylko wskazania naruszenia przepisów postępowania, co kasacja zawiera, ale także wykazania, że wskazane uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego w kasacji brakuje. Ponadto argumentacja na rzecz postawionych zarzutów jest nieodpowiednia, a nawet zupełnie niezrozumiała. Dotyczy to szczególnie zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., przez to, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie zawiera szczegółowego, poza zaakceptowaniem ustaleń Sądu pierwszej instancji, rozpatrzenia „zarzutów” podnoszonych przez powoda w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Wskazano wyżej na niezrozumiałość takiego zarzutu, skoro kasacja nie zawiera nawet próby ujawnienia tego, o jakie „zarzuty” skarżącemu chodzi. Jeżeli natomiast chodzi o zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., to wbrew deklaracji skarżącego, nie ma w kasacji elementów krytyki dokonanej w zaskarżonym wyroku oceny wiarygodności i mocy dowodów, a jest tylko stwierdzenie - podobne do wyrażonego w zakresie materialnoprawnej podstawy kasacji - że Sąd niewłaściwie uznał roszczenie powoda za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Uznając, że kasacja nie miała usprawiedliwionych podstaw, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹² k.p.c.

=====