

**Wyrok z dnia 24 listopada 2011 r.**

**I PK 60/11**

**Naruszenie przez pracodawcę porozumienia zbiorowego dotyczącego zwolnień grupowych (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm. w związku z art. 9 § 1 k.p.) nie może być oceniane jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.), jeżeli nie miało wpływu na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 listopada 2011 r. sprawy z powództwa Cezarego B. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń SA z siedzibą w W. Oddziałowi w Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 28 października 2010 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z 27 lipca 2010 r. [...] oddalił powództwo Cezarego B. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń SA Oddziałowi w Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Powód wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, następnie przywrócenie go do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku oraz o

zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 18 marca 1980 r., w tym w Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń SA Oddział w Ł. od 17 lipca 1989 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty. W dniu 16 czerwca 2008 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem czteromiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację, w wyniku której stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Mimo przynależności związkowej powoda, pozwany nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę ze związkami zawodowymi. W dniu 7 sierpnia 2008 r. pozwany cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu, na co powód wyraził zgodę. Strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, na podstawie którego powód został przeniesiony na inne stanowisko pracy. W dniu 30 września 2008 r. pozwany ponownie rozwiązał umowę o pracę z powodem, podając jako przyczynę wypowiedzenia restrukturyzację i zmiany organizacyjne prowadzące w konsekwencji do likwidacji stanowiska powoda. Od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę powód odwołał się do sądu pracy. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z 23 września 2009 r. przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Apelację pozwanego od powyższego wyroku oddalił Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 29 grudnia 2009 r. Powód miał przerwę w świadczeniu pracy od 1 lutego 2009 r. do 3 stycznia 2010 r. Z dniem 4 stycznia 2010 r. powód stawił się do pracy. Podjął pracę w Regionalnym Centrum Likwidacji Szkód PZU SA Oddział w Ł. na poprzednich warunkach, tj. na stanowisku głównego specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.000 zł. Powodowi nie przydzielono od razu własnego portfela spraw z uwagi na długą przerwę w pracy.

W lutym 2010 r. w PZU SA rozpoczął się proces restrukturyzacji. W dniu 10 lutego 2010 r. Spółka zawiadomiła wszystkie działające u niej organizacje związkowe oraz powiatowy urząd pracy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. W dniu 11 marca 2010 r. Powszechny Zakład Ubezpieczeń SA z siedzibą w W. zawarł ze związkami zawodowymi Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych, w którym określono szczegółowe procedury i kryteria zwolnień grupowych. W Porozumieniu ustalono, że jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia będzie niższa ocena efektywności i kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji przeprowadzona na

podstawie wzorów arkuszy oceny stanowiących załącznik do Porozumienia. Ponadto przewidziano, że pracownik, zwolniony na podstawie wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę w ramach zwolnień grupowych, który uważa, że został wytypowany do zwolnień grupowych z naruszeniem punktu 7.3 albo 7.5 lub 7.8, ma prawo złożyć w ciągu trzech dni od otrzymania wypowiedzenia wnioski o weryfikację jego doboru do zwolnienia do komisji wspólnej. Jeżeli komisja wspólna uzna, że pracownik został wytypowany do zwolnień grupowych z naruszeniem punktu 7.3 albo 7.5 lub 7.8, Spółka zaproponuje mu cofnięcie wypowiedzenia. Brak odpowiedzi komisji wspólnej na wnioski pracownika w terminie 14 dni od jego złożenia oznacza decyzję, że komisja wspólna uznaje dobór pracownika do zwolnienia za nieprawidłowy. W pionie likwidacji szkód w Oddziale PZU SA w Ł. ogólna liczba osób objętych zamiarem zwolnienia grupowego w okresie od 26 marca 2010 r. do 24 kwietnia 2010 r. wynosiła 181 osób, w tym 33 z grupy zawodowej likwidatorów merytorycznych szkód, pracowników do spraw ewidencji i rejestracji oraz likwidatorów technicznych szkód.

W marcu 2010 r. pozwany dokonał oceny pracowników według kryteriów zawartych w tzw. arkuszu oceny przez przełożonego. Stosowana skala oceny była trzy-stopniowa: poniżej oczekiwań, zgodnie z oczekiwaniami i powyżej oczekiwań. Ocena kwalifikacji zawodowych powoda w zakresie poziomu wiedzy merytorycznej niezbędnej do skutecznej realizacji zadań oraz doświadczenia pracownika w realizacji kluczowych zadań na stanowisku, zdobytego zarówno w obecnym jak i poprzednich miejscach pracy, została wyrażona na poziomie „poniżej oczekiwań”. Analogicznie oceniono terminowość realizacji zadań. Pozostałe kryteria zostały ocenione na poziomie „zgodnie z oczekiwaniami”. W żadnej z kategorii poddawanych ocenie powód nie otrzymał noty „powyżej oczekiwań”. Według arkusza oceny przez przełożonego pracownik mógł uzyskać maksymalnie 300 punktów. Powód uzyskał 169 punktów. Celem oceny było uszeregowanie pracowników według kolejności od najlepszych do najsłabszych, aby móc wytypować w ten sposób pracowników, z którymi zostanie rozwiązana umowa o pracę. Powód był oceniany także w 2008 r. Wyniki tamtej oceny były podobne do tej uzyskanej w 2010 r. Inni pracownicy uzyskali więcej punktów od powoda.

Pismem z 29 marca 2010 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zastosowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia oraz wypłatą odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawcy podano, że wypowiedzenie jest dokony-

wane w ramach zwolnienia grupowego uregulowanego w Porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych zawartym ze związkami zawodowymi 11 marca 2010 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano zmiany organizacyjne u pracodawcy, które spowodowały konieczność zmniejszenia zatrudnienia w pionie likwidacji szkód PZU SA Oddział w Ł. i redukcję etatów w grupie zawodowej, w której był zatrudniony powód. Zgodnie z postanowieniami Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych, przy wyborze osób przeznaczonych do zwolnienia w grupie zawodowej powoda pracodawca kierował się kryteriami wskazanymi w punkcie 7.3 Porozumienia, a wybór powoda do zwolnienia został zdeterminowany niższą oceną jego efektywności, kwalifikacji zawodowych i kompetencji, ocenianych według arkusza oceny ustalonego w Porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi.

Powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z gratyfikacją w kwocie 51.000 zł. Propozycja takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę została złożona wszystkim pracownikom wytypowanym do zwolnienia. Powód odmówił przyjęcia tej propozycji. Pismem z 30 marca 2010 r. powód zwrócił się do komisji wspólnej o weryfikację oceny zawartej w arkuszu oceny przez przełożonego. Komisja wspólna na posiedzeniu w dniu 9 kwietnia 2010 r. rozpatrzyła wniosek powoda negatywnie. W dniu 12 kwietnia 2010 r. wystosowano do powoda pismo z informacją o utrzymaniu w mocy przez komisję wspólną doboru powoda do zwolnienia. Pismo stanowiące odpowiedź na jego wniosek o weryfikację oceny zostało wysłane na adres powoda 19 kwietnia 2010 r.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę spełniało wymagania formalne. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszných interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne u pracodawcy, które spowodowały konieczność zmniejszenia zatrudnienia w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 884 ze zm.). W całym PZU SA wprowadzono zmiany organizacyjne, których konsekwencją było rozwiązanie umów o pracę z dużą grupą pracowników. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia zostały szczegółowo ustalone pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w Porozumieniu dotyczącym zwolnień grupowych. Każdy pracownik został poddany ocenie według kryteriów arkusza oceny przez przełożo-

nego. Spośród pracowników zatrudnionych w pionie likwidacji szkód Oddziału PZU SA w Ł. powód otrzymał najniższą ocenę. Drugi z kolei najniżej oceniony pracownik (który także został objęty zwolnieniami grupowymi) otrzymał 191 punktów, czyli o 24 punkty więcej niż powód. Poza tym żadna z ocenianych umiejętności powoda nie uzyskała noty „powyżej oczekiwań”, trzy zaś zostały ocenione „poniżej oczekiwań”. Prawie wszyscy pracownicy osiągnęli pułap punktów powyżej 200 (na 300 możliwych). Powód bezsprzecznie wypadł najslabiej w przeprowadzonych ocenach. Kryteria oceny były czytelne, a ponadto nie były one jednostronną decyzją przełożonego, gdyż podlegały kontroli i akceptacji przez dyrektora, a następnie weryfikacji przez komisję wspólną. Ocena obejmowała cały okres zatrudnienia powoda u pozwanego. Także ocena powoda przeprowadzona w 2008 r. nie wypadła najlepiej.

Sąd Rejonowy uznał za bezzasadny zarzut powoda, jakoby z uwagi na to, że pismo z informacją o decyzji komisji wspólnej w sprawie weryfikacji doboru powoda do zwolnienia zostało nadane dopiero w dniu 19 kwietnia 2009 r., a więc z przekroczeniem 14-dniowego terminu, o którym mowa w Porozumieniu, należy potraktować dobór powoda do zwolnienia jako nieprawidłowy. Regulacja zawarta w Porozumieniu, na którą powołuje się powód, nie jest skierowana do pracownika. Z regulacji, zgodnie z którą brak odpowiedzi komisji wspólnej na wniosek pracownika w terminie 14 dni od jego złożenia oznacza decyzję, że komisja wspólna uznaje dobór pracownika do zwolnienia za nieprawidłowy, nie można wyprowadzić wniosku o konieczności zawiadomienia pracownika w terminie 14-dniowym o decyzji komisji ze skutkiem, że brak takiego zawiadomienia oznacza nieprawidłowy dobór pracownika do zwolnienia. Termin ten jest terminem na zebranie się komisji wspólnej i podjęcie decyzji w określonym przedmiocie. „Brak odpowiedzi” oznacza w tym przypadku brak reakcji komisji, nie zaś niepowiadomienie pracownika o jej decyzji. „Odpowiedź” oznacza podjęcie decyzji przez komisję. W ocenie Sądu pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie termin 14 dni został zachowany. Powód złożył wniosek do komisji 30 marca 2010 r. Komisja zebrała się 9 kwietnia 2010 r. i w tym samym dniu podjęła decyzję w kwestii doboru powoda do zwolnienia, uznając ten dobór za prawidłowy. Nie ma regulacji w Porozumieniu, z której można by wyprowadzić wniosek o obowiązku zawiadomienia pracownika o treści decyzji podjętej przez komisję.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nawet gdyby zgodzić się w tej kwestii ze stanowiskiem powoda (choć nie ma do tego podstaw), to opisane naruszenie (przekroczenie 14-dniowego terminu) nie miałyby wpływu na samo rozwiązanie stosunku pracy.

Analogiczne zagadnienie było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który stwierdził, że 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 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli nie miało ono wpływu na rozwiązanie stosunku pracy. Porozumienie może zawierać postanowienia nakładające na pracodawcę pewne dodatkowe obowiązki związane z przeprowadzeniem zwolnień. Sąd, rozpoznając ewentualny zarzut dotyczący niewykonania tych obowiązków, musi jednak uwzględnić ich wagę i wpływ ich niedopełnienia na sytuację pracownika (wyrok z 29 czerwca 2005 r., II PK 342/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 151). Z Porozumienia poddawanego ocenie w niniejszej sprawie nie wynikał obowiązek poinformowania pracownika o treści decyzji podjętej przez komisję wspólną.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie: 1) art. 233 k.p.c., poprzez przyjęcie, że udzieleniem odpowiedzi na wniosek pracownika jest samo zebranie się komisji wspólnej, podczas gdy zgodnie z powszechnie rozumianym znaczeniem słowa „odpowieź” za wypełnienie omawianego warunku uznać można jedynie poinformowanie pracownika o podjętej przez komisję decyzji; 2) art. 9 k.p. w związku z art. 45 k.p. w związku z punktem 7.9.(4) Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych z 11 marca 2010 r., poprzez przyjęcie, że naruszenie tego punktu Porozumienia nie stanowi „nieuzasadnionego” rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy Porozumienie, zgodnie z art. 9 k.p., zawiera postanowienia właściwe dla układu zbiorowego, stanowiącego źródło obowiązujących u pracodawcy przepisów, przez co naruszenie postanowień Porozumienia - w zakresie doboru pracownika do zwolnienia - oznacza nieuzasadnione, jako dokonane bez występowania ku temu przesłanek, rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 października 2010 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji dokonał ustalenia stanu faktycznego w prawidłowy sposób oraz oparł swe orzeczenie na prawidłowej ocenie prawnej stanu faktycznego. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że apelacja zmierza do wykazania wadliwości orzeczenia Sądu Rejonowego jedynie ze względu na odmienną interpretację punktu 7.9.(4) Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych zawartego 11 marca 2010 r. Analizując

zarzut naruszenia prawa materialnego, ograniczający się do kwestionowania sposobu wykładni punktu 7.9.(4) Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych z 11 marca 2010 r., a tym samym do przyjęcia bezzasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., Sąd Okręgowy podzielił rozważania Sądu pierwszej instancji co do charakteru tej regulacji i zgodził się z wykładnią tego punktu dokonaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Unormowanie to nie jest adresowane do pracownika, a wyłącznie do pracodawcy. Z treści punktu 7.9.(1) Porozumienia wynika, że procedura postępowania weryfikacyjnego, związanego z nieprawidłowym wytypowaniem pracownika do zwolnienia, może zostać wszczęta dopiero po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę. Dowodzi tego jednoznacznie określenie osoby uprawnionej do złożenia wniosku jako „pracownika zwolnionego na podstawie wypowiedzenia”. Oznacza to, że możliwość kwestionowania doboru pracownika do zwolnienia w trybie Porozumienia z 11 marca 2010 r. występuje dopiero po wręczeniu mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a zatem ewentualna decyzja komisji wspólnej nie może być analizowana w kontekście zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca jest zobowiązany do wskazania przyczyny wypowiedzenia już w treści pisemnego oświadczenia, natomiast pracownik, który kwestionuje przyczynę wskazaną w tym oświadczeniu, może wystąpić na drogę postępowania sądowego z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie. Punkt 7.9.(5) Porozumienia jednoznacznie informuje, że wszczęcie procedury weryfikacyjnej przez pracownika, związanej z analizą prawidłowości doboru go do zwolnienia, nie wstrzymuje biegu terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, ewentualna decyzja komisji wspólnej o nieprawidłowości doboru pracownika do zwolnienia lub brak takiej decyzji w terminie 14 dni od złożenia wniosku (punkt 7.9.(4) Porozumienia) jest kierowana tylko i wyłącznie do pracodawcy, który w takiej sytuacji jest zobowiązany do cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Skutek taki jest wyraźnie przewidziany w treści punktu 7.9.(3) Porozumienia. Wówczas do decyzji pracownika należy ewentualne wyrażenie zgody na oświadczenie pracodawcy o cofnięciu wypowiedzenia, a tym samym przywrócenie stosunku pracy lub też brak takiej zgody i przykładowo żądanie na drodze postępowania sądowego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Kwestia doboru pracownika do zwolnienia, jak również ewentualnych nieprawidłowości po stronie pracodawcy w tym zakresie oraz decyzji (jej braku) komisji wspólnej pracodawcy i związków zawodowych weryfikującej ten dobór, nie należy do sfery oceny zasadności samego wypowiedzenia dokonywanej przez sąd pracy na gruncie art. 45 § 1 k.p. Wskazując przyczynę wypowiedzenia, pracodawca nie określa w jej ramach przyczyn doboru pracownika do zwolnienia, które podlegają ujawnieniu w toku postępowania sądowego. Możliwość kwestionowania doboru pracownika do zwolnienia w trybie procedury wynikającej z treści Porozumienia powierzona jest decyzji komisji wspólnej rozpoznającej wnioski pracownika. Decyzja komisji lub jej brak w odpowiednim terminie ma jednak znaczenie wyłącznie dla przyjęcia obowiązku pracodawcy złożenia oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od toczącego się postępowania sądowego, w ramach którego analizie podlega zasadność wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że sąd pracy dokonuje własnej oceny doboru pracownika do zwolnienia, niezależnie od odrębnej procedury przewidzianej u pracodawcy w regulaminie (porozumieniu) dotyczącym zwolnień grupowych. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wyczerpującej analizy kryteriów doboru powoda do zwolnienia w oparciu o ustalony stan faktyczny. Skarżący nie podniósł w apelacji żadnych zarzutów odnoszących się do dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zasadności wypowiedzenia, opierając apelację jedynie na kwestionowaniu uznania przez komisję wspólną za prawidłowy doboru do zwolnienia dokonanego w trybie procedury wynikającej z Porozumienia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 9 k.p. w związku z art. 45 k.p. oraz punktem 7.9(4) Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych, zawartego 11 marca 2010 r., poprzez przyjęcie, że naruszenie punktu 7.9(4) Porozumienia nie stanowi przesłanki do stwierdzenia „nieuzasadnionego” - w rozumieniu art. 45 k.p. - rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy zgodnie z brzmieniem art. 9 k.p. Porozumienie zawierające postanowienia układu zbiorowego, stanowiącego źródło obowiązujących przepisów, zrównanych z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku ich naruszenia stanowi „naruszenie przepisów prawa pracy”; 2) punktu 7.9(4) Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych, zawartego 11 marca 2010 r., poprzez stwierdzenie, że odpowiedzią na wniosek pracownika jest samo zebranie się komisji



wspólnej, nie zaś poinformowanie pracownika o wyniku jej posiedzenia, na co wskazuje słownikowa definicja wyrazu „odpowiedź”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie na rzecz skarżącego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W ocenie skarżącego, Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych, zawarte 11 marca 2010 r., stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, tworząc jednocześnie po stronie zarówno pracowników, jak i pracodawcy, określone uprawnienia oraz obowiązki. Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych zawarte 11 marca 2010 r. zawiera w swojej treści uregulowania dotyczące wypowiedzenia umów o pracę oraz określa tryb postępowania w przypadku ich naruszenia. W przypadku naruszenia przez pracodawcę postanowień Porozumienia mamy do czynienia z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, co w konsekwencji powoduje konieczność orzeczenia przez sąd pracy o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy bądź też o odszkodowaniu. Punkt 7.9 Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych z 11 marca 2010 r. - stanowiącego źródło prawa pracy - określa sposób postępowania pracownika w przypadku uznania, że jego wytypowanie do zwolnienia grupowego nastąpiło z naruszeniem wymienionych w jego treści postanowień Porozumienia. Zgodnie z punktem 7.9(3) Porozumienia, w przypadku uznania przez komisję wspólną, że pracownik został wytypowany do zwolnień grupowych z naruszeniem wymienionych punktów Porozumienia, „Spółka zaproponuje mu cofnięcie wypowiedzenia. Pracownik będzie miał trzy dni od otrzymania powyższej propozycji na złożenie pracodawcy oświadczenia o zgodzie na cofnięcie porozumienia”. W ocenie skarżącego najbardziej istotna, z punktu widzenia skargi kasacyjnej, jest treść punktu 7.9(4) Porozumienia, w którym przewidziano, że „brak odpowiedzi komisji wspólnej na wniosek pracownika w terminie 14 dni od jego złożenia oznacza decyzję, że komisja wspólna uznaje dobór pracownika do zwolnienia za nieprawidłowy”. Gdyby przyjąć - za Sądem Rejonowym oraz Okręgowym - że postanowienia punktu 7.9 Porozumienia są „kierowane” jedynie do pracodawcy, należałoby uznać, że Porozumienie w żadnym zakresie nie zapewnia ochrony pracownikom wytypowanym do zwolnienia. Taka interpretacja stoi w oczywistej sprzeczności z podstawowym celem zawarcia Porozumienia, jakim było zapewnienie ochrony interesom pracowników Spółki. Sąd Okręgowy, koncentrując się na okoliczności dotyczącej adresata obowiązków z punktu 7.9 Porozumienia, zupełnie pominął akcento-

wane w apelacji zarzuty dotyczące błędnego rozumienia przez Sąd Rejonowy znaczenia słowa „odpowiedź” oraz błędnej wykładni art. 45 k.p., zgodnie z którym postanowienia Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych należy traktować jako przepisy prawa pracy. Analizując treść punktu 7.9(4) Porozumienia, skarżący stwierdził, że komisja wspólna powinna była udzielić odpowiedzi pracownikowi w terminie 14 dni od dnia złożenia przez niego wniosku. Naruszenie tego obowiązku oznacza naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 k.p.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie jako pozbawionej uzasadnionych podstaw oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Nie ulega wątpliwości, że porozumienie zawarte przez pracodawcę ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od treści tego porozumienia w zakresie doboru pracowników do zwolnienia lub kolejności i terminów dokonywania zwolnień (por. wyroki Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 186 oraz z 24 lipca 2009 r., I PK 41/09, LEX nr 523550). Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych zawarte 11 kwietnia 2010 r. przez PZU SA z działającymi u tego pracodawcy organizacjami związkowymi było oczywiście źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a naruszenie jego postanowień („przepisów”) mogło być - co do zasady - traktowane jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Odstąpienie przez pracodawcę od postanowień zawartego ze związkami zawodowymi porozumienia może stanowić naruszenie art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wobec czego będące jego wynikiem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostaje z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Nie każde jednak naruszenie postanowień porozumienia zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi, dotyczącego zwolnień grupowych, ma rangę

naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, uzasadniającego roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Konsekwencje naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) nie mają zastosowania do naruszenia przez pracodawcę porozumienia z zakładową organizacją związkową, zawartego na podstawie art. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli naruszenie to nie miało wpływu na rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., II PK 342/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 151). W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy ewentualne naruszenie przez komisję wspólną postanowienia punktu 7.9(4) Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych, zawartego 11 marca 2010 r., odnoszącego się do udzielenia przez komisję wspólną „odpowiedzi” w odpowiednim terminie, nie mogło mieć jakiegokolwiek wpływu na rozwiązanie stosunku pracy, w sytuacji, gdy najpierw doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a dopiero w następstwie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia komisja wspólna dokonała - na wniosek powoda - weryfikacji doboru powoda do zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (przyczyn organizacyjnych).

Warto w związku z tym przytoczyć dosłowną treść punktu 7.9(4) Porozumienia: „Brak odpowiedzi komisji wspólnej na wniosek pracownika w terminie 14 dni od jego złożenia oznacza decyzję, że komisja wspólna uznaje dobór pracownika do zwolnienia za nieprawidłowy”. Przytoczona regulacja nie dotyczy obowiązków pracodawcy wobec zwolnionego pracownika - reguluje skutki zaniechań komisji wspólnej, złożonej z przedstawicieli pracodawcy i przedstawicieli związków zawodowych (zgodnie z punktem 7.9(1) Porozumienia, w skład komisji wspólnej wchodzi cztery osoby - po dwie ze strony pracodawcy i dwie ze strony związków zawodowych). Punkt 7.9(4) Porozumienia nie przewiduje też - jako warunku skutecznego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę - udzielenia pracownikowi odpowiedzi przez pracodawcę obejmującej informację o treści decyzji podjętej przez komisję wspólną w postępowaniu wywołanym wnioskiem pracownika o weryfikację doboru go do zwolnienia. Jeżeli komisja wspólna nie udzieli odpowiedzi (w znaczeniu - nie zajmie się wnioskiem pracownika, nie rozpozna go, nie podejmie stosownej decyzji w terminie 14 dni), wówczas przyjmuje się swoistą fikcję uznania przez komisję doboru pracownika do zwolnienia za nieprawidłowy. Nie jest to zatem postanowienie Porozumienia nakładające jakiegokolwiek obowiązki na pracodawcę (których niewypełnienie

miałoby oznaczać naruszenie przez niego przepisów o wypowiedaniu umów o pracę - w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.), lecz postanowienie dyscyplinujące komisję wspólną do rozpoznania wniosku pracownika (zajęcia się sprawą, podjęcia decyzji) w terminie 14 dni, z zastrzeżeniem przez strony Porozumienia (pracodawcę i związku zawodowe) skutku w postaci uznania, że brak rozpoznania wniosku pracownika oznacza uznanie przez komisję wspólną doboru pracownika do zwolnienia za nieprawidłowy.

Podkreślenia wymaga również, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, że zgodnie z punktem 7.9(3) Porozumienia, jeżeli komisja wspólna uzna, że pracownik został wytypowany do zwolnień grupowych z naruszeniem punktu 7.3 albo 7.5 lub 7.8, pracodawca proponuje mu cofnięcie wypowiedzenia. Pracownik będzie miał wówczas trzy dni od otrzymania tej propozycji na złożenie pracodawcy oświadczenia o zgodzie na cofnięcie wypowiedzenia, a bezskuteczny upływ trzydniowego terminu oznaczać będzie brak zgody pracownika na cofnięcie wypowiedzenia. Gdyby podzielić wywody skarżącego, że w związku z nieotrzymaniem przez niego na piśmie informacji o treści decyzji podjętej przez komisję wspólną w terminie 14 dni od złożenia przez niego wniosku o weryfikację decyzji pracodawcy nastąpił skutek przewidziany w punkcie 7.9(4) Porozumienia w postaci przyjęcia fikcji podjęcia przez komisję wspólną decyzji o uznaniu doboru powoda do zwolnienia za nieprawidłowy, powodowi przysługiwałoby jedynie roszczenie o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (co przewiduje punkt 7.9(3) Porozumienia), nie zaś roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Pracodawca nie mógł naruszyć punktu 7.9(4) Porozumienia, ponieważ nie reguluje on obowiązków pracodawcy, a tym bardziej nie reguluje pożądanych zachowań pracodawcy poprzedzających dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, które mogłyby być oceniane na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że trafnie w zaskarżonym wyroku ustalono brak jakiegokolwiek znaczenia ewentualnego uchybienia komisji wspólnej (a nie pracodawcy), dotyczącego obowiązków przewidzianych w punkcie 7.9(4) Porozumienia, dla samego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez pracodawcę, które nastąpiło zanim poddano ocenie komisji wspólnej dobór powoda do zwolnienia. Nieskuteczne jest w związku z tym akcentowanie w skardze kasacyjnej samego faktu ewentualnego naruszenia przez komisję wspólną punktu 7.9(4)

Porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych, zawartego 11 marca 2010 r., skoro z trafnie ocenionych przez Sąd Okręgowy okoliczności wynika, że nawet gdyby przyjąć, że reguluje on obowiązek komisji wspólnej (a nie pracodawcy) powiadomienia pracownika o treści decyzji komisji w terminie 14 dni od złożenia wniosku, naruszenie to miało charakter tylko formalny, w tym sensie, że powód - chociaż niepowiadomiony w terminie 14 dni o treści decyzji komisji wspólnej, weryfikującej wytypowanie go do zwolnienia - znał istotne przyczyny tego wytypowania (wynikały one z arkusza oceny), nie kwestionował ich w toku postępowania sądowego i nie podjął w procesie skutecznej próby podważenia oceny jego pracy dokonanej w arkuszu oceny przez przełożonego, poprzedzającej wypowiedzenie. Rozważając zasadność skargi kasacyjnej, należy podkreślić niebudzącą zastrzeżeń ocenę Sądu Okręgowego co do braku wpływu ewentualnego uchybienia przez komisję wspólną (nie przez pracodawcę) obowiązkom określonym w punkcie 7.9(4) Porozumienia na wypowiedzenie dokonane wcześniej przez pracodawcę - poczynając od charakteru tego uchybienia i okoliczności faktycznych, w których nastąpiło. Ewentualne uchybienie komisji wspólnej nie miało żadnych konsekwencji dla podjęcia przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu (w niczym nie pogorszyło sytuacji powoda z punktu widzenia zasadności wypowiedzenia) ani faktycznie nie spowodowało zmniejszenia jego szansy ochrony przed wypowiedzeniem w toku postępowania sądowego wszczętego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia.

Podsumowując, w skardze kasacyjnej nie przedstawiono skutecznych zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd Okręgowy zasad wykładni postanowień porozumienia zbiorowego prawa pracy (porozumienia zawartego między pracodawcą i związkami zawodowymi), stanowiącego źródło prawa pracy. Dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia punktu 7.9 Porozumienia z 11 kwietnia 2010 r. nie budzi zastrzeżeń interpretacyjnych. Punkt 7.9(4) Porozumienia powinien być odczytywany łącznie z regulacją punktu 7.9(3), z którego wynika, że odpowiedź komisji wspólnej na wniosek pracownika powinna być skierowana w terminie 14 dni przede wszystkim do pracodawcy jako podmiotu, który ma zaproponować pracownikowi cofnięcie (za jego zgodą) nieprawidłowego wypowiedzenia, a nie do pracownika. Do pracownika powinna być wysłana w dowolnym czasie czysto techniczna informacja, że nie będzie cofnięcia wypowiedzenia przez pracodawcę, o którym stanowi punkt 7.9(3) Porozumienia, ponieważ komisja wspólna uznała decyzję pracodawcy za uzasadnioną. Chodzi o to, aby pracownik nie pozostawał w niepewności co do swojej sytuacji

prawnej i nie oczekiwał cofnięcia wypowiedzenia przez pracodawcę. Cofnięcie wypowiedzenia przez pracodawcę nie oznacza bezpośrednio restytucji stosunku pracy, skoro skutek prawny cofnięcia wypowiedzenia jest uzależniony od zgody pracownika. Procedura opisana w punkcie 7.9 Porozumienia dotyczy czasu po dokonany wcześniej wypowiedzeniu. Z oczywistych przyczyn jej naruszenie nie może wpływać na ocenę, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem, czy też naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W każdym razie z punktu 7.9(4) Porozumienia nie wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia pracownika o czymkolwiek w jakimś określonym terminie.

Pismo informujące powoda o negatywnej dla niego decyzji komisji wspólnej było tylko zawiadomieniem go o zakończeniu postępowania odwoławczego; przesłanie go z przekroczeniem terminu 14 dni od złożenia przez powoda wniosku o weryfikację jego doboru do zwolnienia nie stanowiło naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Postępowanie weryfikacyjne toczyło się już po dokonaniu wypowiedzenia, czyli zachowanie pracodawcy na tym etapie procedury dotyczącej zwolnień grupowych nie miało żadnego wpływu (przełożenia) na zasadność albo zgodność z prawem samego wypowiedzenia. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, co potwierdziła decyzja komisji wspólnej akceptująca wybór powoda do zwolnienia i prawidłowość zastosowanych wobec niego kryteriów oceny jego pracy. Podobnego ustalenia faktycznego i oceny prawnej dokonał Sąd Okręgowy, czego skarżący skutecznie nie zakwestionował w skardze kasacyjnej. Problem powstałby wówczas, gdyby komisja wspólna stwierdziła naruszenie przez pracodawcę postanowień („przepisów”) porozumienia zbiorowego albo nie wypowiedziała się w ogóle w terminie 14 dni od wpływu wniosku pracownika o weryfikację jego doboru do zwolnienia, co byłoby równoznaczne z obowiązkiem zaproponowania pracownikowi cofnięcia wypowiedzenia, a pracodawca takiego oświadczenia by nie złożył. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z opisaną sytuacją. Komisja wspólna wypowiedziała się merytorycznie (w przewidzianym terminie 14 dni), stwierdzając, że wytypowanie powoda do zwolnienia było prawidłowe. Pracodawca nie miał w związku z tym obowiązku złożenia oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia.

Zawarte w skardze kasacyjnej rozważania skarżącego na temat słownikowego znaczenia wyrazu „odpowiedź” są pozbawione znaczenia, ponieważ nie można koncentrować się na wykładni jednego użytego w akcie normatywnym słowa bez rozważenia sensu, znaczenia, celu i funkcji pełnej regulacji określonego zagadnienia - w

tym przypadku swoistej wewnętrznej procedury odwoławczej od decyzji pracodawcy o doborze konkretnego pracownika do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych, równoległej i niekonkurującej w żadnym stopniu z możliwością odwołania się pracownika do sądu pracy od wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Ponieważ podstawy skargi okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 k.p.c.

=====