

**Uchwała z dnia 18 października 1994 r.
I PZP 43/94**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie
SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, w sprawie z powództwa Marka P. przeciwko Zakładom Przemysłu Bawełnianego "F." SA w P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 18 października 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu postanowieniem z dnia 25 sierpnia 1994 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy liczbę pracowników, z którymi umowy o pracę zawarte na czas określony zostały rozwiązane na skutek upływu czasu, na który były zawarte, wlicza się do ogólnej liczby pracowników, z którymi rozwiązano umowy z powodów i w ilości wynikających z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. Nr 4 z 1990 r., poz. 19 ze zm.)?"

p o d j ą ł następującą uchwałę.

Liczebność grupy pracowników, o której mowa w art. 1 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.) ustala się bez uwzględnienia pracowników, których umowy o pracę rozwiązują się z upływem czasu, na który były zawarte (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

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

Marek P. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zakład pracy - Zakłady Przemysłu Bawełnianego "F." S.A. w P. - nie uznał powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Prudniku wyrokiem z 26 maja 1994 r. uznał za bezskuteczne wobec powoda Marka P. wypowiedzenie umowy o pracę złożone mu przez zakład pracy pismem z dnia 26 kwietnia 1994 r.

Sąd ten ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Marek P. zatrudniony został w Zakładach Przemysłu Bawełnianego "F." w P. od dnia 6 grudnia 1989 r. jako robotnik magazynowy, początkowo na okres próbny, a następnie na czas nie określony. Z dniem 1 września 1990 r. został przeniesiony na Wydział Tkalni na stanowisko tkacza, a następnie z dniem 1 grudnia 1990 r. na stanowisko robotnika gospodarczego (placowego).

Pismem z 26 kwietnia 1994 r. zakład pracy wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 31 maja tegoż roku na podstawie art. 10 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.) zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych.

Wcześniej - 21 kwietnia 1994 r. - zakładowa organizacja związkowa została powiadomiona przez kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jako przyczynę podano zmiany organizacyjne i zmniejszenie zatrudnienia, a jako podstawę prawną - art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Pozwany zakład pracy znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, w związku z czym wprowadzono program naprawczy, który między innymi zakłada restrukturyzację zatrudnienia poprzez przesunięcie części pracowników pomocniczych do pracy w produkcji. Program naprawczy został zaakceptowany przez organizacje związkowe działające w zakładzie pracy.

W kwietniu 1994 r. kierownictwo zakładu pracy podjęło decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia o około 125 osób (z ogólnej liczby ok. 1600 zatrudnionych) uznając, że jest to konieczne dla realizacji ugody zawartej z wierzycielami i wygospodarowania środków na spłatę zadłużenia.

Nie zawarto porozumienia ze związkami zawodowymi, o którym mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych z uwagi - między innymi - na to, że tylko niewielka część pracowników z tej liczby zatrudniona była na podstawie umów o pracę na czas nie określony. Powód został uznany za mniej przydatnego z punktu widzenia restrukturyzacji, gdyż wykonywał prace pomocnicze. Do pracy powoda zakład pracy nie miał zastrzeżeń.

Sąd Rejonowy uznał, że zakład pracy nieprawidłowo zastosował przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, bowiem z uwagi na zamierzony zakres redukcji zatrudnienia (125 osób) rozwiązanie umów o pracę powinno być poprzedzone zawiadomieniem zakładowych organizacji związkowych o zamierzonych zwolnieniach w trybie art. 2 tejsze ustawy oraz zawarciem lub przynajmniej próbą zawarcia porozumienia z art. 4. Naruszenie przez zakład pracy przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych skutkuje - zdaniem Sądu Rejonowego - uwzględnienie roszczenia powoda na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu rozpoznający sprawę na skutek rewizji pozwanego powziął poważne wątpliwości ujęte w pytaniu przytoczonym we wstępnej części uchwały.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego niewyczerpanie trybu postępowania uregulowanego w art. 2 - 4 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (Sąd Wojewódzki powołał się na taki pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 23 stycznia 1991 r. I PR 450/90 OSP 1992 z. 3 poz. 57).

Istnienie obowiązku kierownika zakładu pracy wykonania czynności opisanych w art. 2 - 4 ustawy o zwolnieniach grupowych zależy zatem - w okolicznościach rozpoznawanej sprawy - od tego, w jaki sposób ustalona zostanie liczba pracowników, o której mowa w art. 1 ust. 1. Konkretnie chodzi o to, czy do liczby zwalnianych pracowników należy wliczyć te osoby, z którymi umowy o pracę uległy rozwiązaniu ze względu na upływ czasu, na który były zawarte.

Za twierdzącą odpowiedź przemawia fakt, że niezawarcie nowych umów z tą grupą pracowników powoduje również zmniejszenie zatrudnienia. Natomiast niespełnienie obowiązku z art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych (czyli niezawiadomienie

organu zatrudnienia) może mieć wpływ na przyszłą sytuację zwalnianych pracowników. Art. 11 ustawy nakazuje odpowiednie jej stosowanie do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron co przemawia - zdaniem Sądu - przeciwko ścisłemu rozumieniu terminu "wypowiedzenia".

Przeciwnie stanowisko uzasadnia - według Sądu Wojewódzkiego - językowa wykładnia analizowanych przepisów, a w szczególności użycie w art. 2 ust. 1 teź ustawy zwrotu "wypowiedzenie".

Prokurator wniósł o udzielenie przeczącej odpowiedzi na pytanie przedstawione przez Sąd Wojewódzki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych określono zakres zastosowania ustawy. W myśl tego przepisu ustawa ma zastosowanie do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi.

Pojęcie "zmniejszenie zatrudnienia" nie jest wprawdzie zdefiniowane lecz z dalszej części tego samego ustępu (zdania) wynika, że chodzi o "rozwiązanie stosunków pracy z grupą pracowników". Nie można zatem twierdzić, że ustawa ma zastosowanie do wszystkich sytuacji, w których zmniejsza się liczba pracowników na skutek opisanych przyczyn. Zmniejszenie zatrudnienia w myśl omawianego przepisu ma miejsce wówczas, jeżeli zachodzi konieczność "rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników". Rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu tego przepisu jest czynnością prawną. Chodzi o rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Jak słusznie zauważył Sąd Wojewódzki zarówno art. 2 jak i art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych precyzuje, że chodzi o dokonanie wypowiedzenia przez zakład pracy. Obowiązki nałożone na kierownika zakładu pracy a wynikające z tychże przepisów, łączą się w wyraźny sposób z dokonywaniem wypowiedzenia. Wnioskować stąd trzeba, że kierownik zakładu pracy nie jest nimi obciążony, jeżeli nie dokonuje wypowiedzeń.

Zmniejszenie zatrudnienia, o którym mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie oznacza zatem wszystkich przypadków obniżenia liczby pracowników, lecz tylko te, które nastąpiły na skutek rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w drodze oświadczenia zakładu pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Inne przypadki ustania zatrudnienia nie są objęte działaniem ustawy o zwolnieniach grupowych, za wyjątkiem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 na mocy porozumienia stron, (co wynika z treści art. 11).

Sens i skutek zamieszczenia tego przepisu (art. 11) jest - zdaniem Sądu Najwyższego - odwrotny niż to wskazał Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu pytania.

Z jego treści wynika, że na mocy art. 1 ustawa ma zastosowanie jedynie do przypadków rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (w tym również na skutek wypowiedzenia zmieniającego, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r. I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212). Gdyby przepisu tego w ustawie nie zamieszczono, nie można by jej odnosić do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Niestusne jest założenie, że przepis art. 11 jest zbędny lub stanowi wskazówkę interpretacyjną dla wykładni pojęcia "rozwiązanie stosunku pracy" użytego

w art. 1 ust. 1. Konieczność szczególnego uregulowania przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wynika właśnie stąd, że przypadek ten nie został objęty regulacją art. 1. Z analizy przepisów art. 1 - 3 i art. 11 wynika, że ustawa nie ma zastosowania do wszystkich innych sytuacji, na skutek których następuje zmniejszenie zatrudnienia, np. do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.), wygaśnięcia umowy o pracę (art. 63 i n. k.p.), a także do przypadków rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Analogiczny pogląd wypowiedział Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 marca 1992 r. (I PZP 64/91 - OSNCP 1992 z. 7-8 poz. 120). Stwierdzono w niej, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania do każdego sposobu ustania stosunku pracy, lecz tylko do "zwalniania pracowników" w drodze rozwiązania stosunku pracy, z którym łączy się wypowiedzenie stosunku pracy oraz rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. W uchwale tej zanegowano możliwość zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych do grupy pracowników samorządowych mianowanych, których stosunek pracy wygał z mocy art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). W rozpoznawanej sprawie chodzi o inną grupę pracowników, mianowicie tych, których umowy o pracę rozwiązują się z upływem czasu, na który były zawarte. Nie mają do nich zastosowania przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, wobec czego nie uwzględnia się ich liczby w celu ustalenia liczebności "grupy pracowników", o której mowa w art. 1 ust. 1, co ma służyć określeniu "grupowego" charakteru zmniejszenia zatrudnienia.

Z tych wszystkich względów podjęto uchwałę jak na wstępie.

=====