

Uchwała z dnia 16 marca 1994 r.

I PZP 7/94

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska (sprawozdawca), SA: Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Eugenii B., Zofii K., Małgorzaty K. i Ireny P. przeciwko Przedsiębiorstwu Domy Towarowe "Centrum" SA w W., o wypłatę odprawy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 16 marca 1994 r., zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, postanowieniem z dnia 29 grudnia 1993, [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.,

"Czy zmniejszenie zatrudnienia, o którym mówi 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.) oznacza wyłącznie zmniejszenie liczby pracowników, czy też może oznaczać także zmniejszenie wymiaru ich zatrudnienia ?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Zmniejszenie zatrudnienia, o którym 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.) oznacza także zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób przyjętych do pracy w miejsce zwolnionych pracowników.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki w Bydgoszczy przedstawił Sądowi Najwyższemu w trybie art. 391 § 1 k.p.c. powyższe zagadnienie prawne w następującym stanie faktycznym.

Cztery powódki, pracownicy Przedsiębiorstwa Domów Towarowych "Centrum" Oddział w B., przekształconego w toku procesu w Domy Towarowe "Centrum" S.A. w W.-Filia w B. zatrudnione do 31 października 1992 r. w wymiarze 7/8 etatu domagały się odpraw pieniężnych przysługujących na podstawie art. 8 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.).

Strona pozwana nie uznała powództwa twierdząc, że dla poprawy sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa w celu obniżenia kosztów oraz uniknięcia grupowych zwolnień pracowników zaproponowano całej załodze skrócenie czasu pracy, nie redukując etatów. Powódki natomiast nie wyraziły zgody na zaproponowane im warunki pracy i płacy, polegające na obniżeniu dziennej normy pracy z 7 do 6 godzin z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia w stosunku do czasu pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 17 lutego 1993 r. oddalił powództwo uznając, że powódki nie nabyły prawa do odpraw pieniężnych, gdyż zaproponowane im nowe warunki pracy i płacy nie były dla nich tak niekorzystne, żeby uzasadniać odmowę ich przyjęcia, a ponadto strona pozwana nie zamierzała ograniczać stanu zatrudnienia pracowników.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy uchylił powyższy wyrok wskazując na konieczność rozważenia skutków braku w wypowiedzeniach zmieniających informacji o skróceniu czasu pracy powódek. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 24 sierpnia 1993 r. powództwo oddalił i ustalił, że na temat skrócenia czasu pracy był przeprowadzany sondaż i większość pracowników strony pozwanej opowiedziała się za skróceniem czasu pracy do 6 godzin dziennie. Powołany w pismach o wypowiedzeniu powódkom warunków pracy aneks nr 3 do protokołu uzgodnień stanowił, że z uwagi na trudne warunki ekonomiczne, ulega skróceniu czas pracy wszystkich sprzedawców z 7 do 6 godzin dziennie. W tych warunkach Sąd Rejonowy uznał, że powódki wiedziały, że proponowane im nowe warunki obejmują również zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Nie przysługuje im jednak odprawa, przewidziana w art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach, ponieważ wprowadzone przez stronę pozwaną zmiany organizacyjne, polegające na skróceniu czasu pracy i podyktowane trudnościami ekonomicznymi, nie powodowały zmniejszenia zatrudnienia.

Rewizja powódek od powyższego wyroku zmierza do wykazania, że skutkiem wypowiedzeń zmieniających pozwany zmniejszył zatrudnienie o 9 pracowników, a przez zmniejszenie czasu pracy wszystkim sprzedawcom "zaoszczędził" ilość godzin odpowiadającą 37 etatom pracowniczym.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy ponownie rozpoznając sprawę powziął wątpliwość co do zakresu pojęcia "zmniejszenie zatrudnienia" w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o grupowym zwolnieniach. Zdaniem Sądu-nie budzi bowiem wątpliwości, że zmniejszeniem zatrudnienia jest

redukcja etatów, likwidacja poszczególnych stanowisk pracy, lub całych grup i działów stanowisk pracy, powodująca zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników. Pojęcie "zmniejszenie zatrudnienia" może być jednak rozumiane również w szerokim znaczeniu, jako obejmujące także zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych. Sąd Wojewódzki skłaniając się do tego ostatniego poglądu wyraził wątpliwości co do poprawności takiej interpretacji niezdefiniowanego pojęcia w prawie pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przytoczone w uzasadnieniu postanowienia Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 29 grudnia 1993 r. dwa orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach I PRN 319/90 i 335/90 dotyczą art. 10 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.) i uprawnień pracownika do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 tej ustawy, niezależnie od tego, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 2 ustawy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, czy też w drodze wypowiedzenia definitywnego. Jeżeli jednak pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Poglądy wyrażone w tych orzeczeniach nie dają jednak rozwiązania wątpliwości prawnych przedstawionych w pytaniu Sądu Wojewódzkiego.

Pojęcie "zmniejszenia zatrudnienia" jako przesłanka zastosowania art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w sprawach I PR 441/90, I PRN 47/93 i I PRN 35/93.

W wyroku z dnia 5 lutego 1991 r. I PR 441/90 Sąd Najwyższy, na podstawie art. 1 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy uznał, że prawo pracownika do odprawy powstaje tylko wówczas, gdy zmiany organizacyjne, produkcyjne albo technologiczne, które spowodowały zwolnienie pracownika z pracy, nastąpiły wskutek zmniejszenia zatrudnienia. Oceny "zmniejszenia zatrudnienia" dokonał także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1993 r. I PRN 47/93 przyjmując, że dla zaistnienia przesłanki z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach ważnym jest ustalenie, czy w ogólnym rozrachunku doszło do zmniejszenia załogi, na skutek rozwiązania umów o pracę z pracownikami, którzy nie przyjęli zaproponowanych im nowych stanowisk pracy, a na ich miejsce nie przyjęto nowych pracowników.

W kolejnym wyroku z dnia 13 maja 1993 r. I PRN 35/93 Sąd Najwyższy

wyjaśnił, że wyrażenie "okoliczności, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2" użyte w art. 17 zd. drugie ustawy o grupowych zwolnieniach oznacza konieczność zmniejszenia zatrudnienia, przyczyny tego zmniejszenia i jego grupowy charakter, tzn. liczbowy (procentowy) i czasowy zakres zmniejszenia zatrudnienia.

Przechodząc do problematyki zgłoszonego zagadnienia prawnego - Sąd Najwyższy podziela pogląd, że pojęcie "zmniejszenia zatrudnienia" oznacza przede wszystkim takie sytuacje, jak likwidacja stanowisk pracy, redukcja etatów lub dokonanie zmian organizacyjnych, które powodują zmniejszenie liczby pracowników. W doktrynie rozważane były również poglądy, czy zmniejszenie liczby pracowników dokonuje się w samej chwili zwolnienia pracownika, czy dopiero też poprzez bilans zwolnionych i nowoprzyjmowanych pracowników, który powinien być dokonywany w pewnym okresie czasu, np. okresie 3 miesięcy, który to termin przewiduje art. 1 ust. 1 ustawy dla dokonania grupowych zwolnień pracowników.

W rozpoznawanej sprawie nie chodzi jednak o "zmniejszenie zatrudnienia" w powyższym rozumieniu. Powódkiem zaproponowano zmniejszenie czasu pracy o 1 godzinę dziennie, zamiar więc dalszego zatrudnienia ich w zakładzie pracy był niewątpliwy i strona pozwana przyznała, że zastosowała ograniczenia czasu pracy wobec całej załogi, aby uniknąć grupowych zwolnień pracowników, nie miała bowiem zamiaru zmniejszenia zatrudnienia.

Jednakże w sytuacji, gdy powódki odmówiły kontynuowania pracy na zmienionych warunkach pracy i płacy, doszło do rozwiązania umowy o pracę i to z przyczyn zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Czy zatem obniżenie wymiaru zatrudnienia stanowi również zmniejszenie zatrudnienia, którego wymaga art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach? Wydaje się, że pojęcie "zmniejszenie zatrudnienia" obejmuje nie tylko zmniejszenie liczby pracowników ale również zmniejszenie ich godzin pracy. Ograniczenie o 1 godzinę dziennie pracy całej załogi bezsprzecznie dało zakładowi pracy oszczędności w zatrudnieniu w łącznym wymiarze określonej liczby etatów. Taki "bilans", w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wskazuje na rzeczywiste zmniejszenie zatrudnienia, nawet przy zachowaniu załogi w pełnym składzie osobowym. Jeżeli zatem wymiar czasu pracowników danego zakładu pracy zostaje zmniejszony z uwagi na potrzeby ekonomiczne zakładu pracy i w konsekwencji takich zmian organizacyjnych ulegnie zmniejszeniu globalny czas pracy wszystkich zatrudnionych tam pracowników, to przy utrzymaniu tej samej ilości osób zatrudnionych, a więc wykorzystaniu dotychczas zajmowanych etatów, de facto zostaje zmniejszone zatrudnienie w tym zakładzie pracy. Ma to miejsce również wówczas, jeżeli zakład pracy wypowiedział pracownikowi warunki pracy i płacy i na miejsce osób, które odmówiły pracy w zmienionych warunkach pracy, przyjął nowych pracowników w niepełnym wymiarze godzin pracy. Także w takiej sytuacji dochodzi

bowiem do ograniczenia dotychczasowych godzin zatrudnienia, co ogólnie rzecz ujmując, stanowi o zmniejszeniu zatrudnienia.

Na rzecz powyższego poglądu przemawia nie tylko argumentacja wynikająca z samego art. 1 ust. 1 ustawy, w którym postanawia się, że przepis ustawy stosuje się do zakładu pracy, w którym następuje zmniejszenie zatrudnienia, ale również z ogólniejszego celu tej ustawy, by przez jej zastosowanie zareagować na zjawisko zmniejszenia zatrudnienia, nie tylko na skutek redukcji ale również racjonalizacji. W obu jednak przypadkach, jeżeli dochodzi w zakładzie pracy do zmniejszenia poziomu globalnego zatrudnienia, także poprzez zmniejszenie wymiaru godzin pracy pracowników, to zakład pracy ma obowiązek wypłaty odprawy, z zastrzeżeniami wynikającymi z art. 8 ust. 3 i 4 tej ustawy.

Obniżenie wymiaru czasu pracy, które ma wpływ na ogólny poziom zatrudnienia w zakładzie pracy, nie może stać się sposobem obejścia przepisów omawianej ustawy i w przypadku rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn nie może pozbawić pracowników należnej im odprawy.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę, jak w sentencji.

Przy rozpoznawaniu sprawy należy również zwrócić uwagę, że wręczone powódkom wypowiedzenia zmieniające z dnia 1 lipca 1992 r. powołują się na aneks do porozumienia z dnia 20 lipca 1992 r., który jest w sprawie istotny i miał być znany powódkom w chwili doręczenia wypowiedzenia.

Powódki twierdziły, że nic nie wiedziały o tym, że wypowiedzenie zmieniające dotyczy ograniczenia czasu ich pracy. Z tych przyczyn powódka Eugenia B. cofnęła swoje oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, jednakże spotkała się z odmową strony pozwanej. [...]

=====