

**Wyrok z dnia 29 marca 2001 r.**

**I PKN 334/00**

**1. Okres "nie dłuższy niż 3 miesiące", w którym liczba rozwiązanych z pracownikami (grupą pracowników), stosunków pracy decyduje o tym, czy zwolnienia te mają charakter zwolnień grupowych, może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca.**

**2. Przez pozostawanie radcy prawnego z osobą, której dotyczy prowadzona przez niego sprawa, "w takim stosunku, że mogłoby to oddziaływać na wynik sprawy" (art. 15 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, Dz.U. Nr 19, poz. 145 z zm.) należy rozumieć istnienie między radcą prawnym a tą osobą stosunków (zależności) uczuciowych, majątkowych, rodzinnych, towarzyskich itp., które mogłyby wpływać na sposób prowadzenie sprawy.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2001 r. sprawy z powództwa Barbary K. przeciwko Zakładom Samochodowym „J.” Spółce Akcyjnej w J.L. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 5 października 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Barbara K. po sprecyzowaniu swojego stanowiska żądała zasądzenia od Zakładów Samochodowych „J.” SA w J.-L. odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, twierdząc, że rozwiązanie to nie było konieczne, gdyż inny radca prawny (koordynator) ma przejść na emeryturę, wskutek czego zwolni się jeden etat; poza tym rozwiązanie umowy o pracę było niewskazane dla pracodawcy ze względu na to, że powódka prowadzi wiele poważnych spraw. Powódka zarzuciła również, że jej zwolnienie powinno nastąpić w ramach zwolnień

grupowych (a nie indywidualnych), a wobec tego pracodawca naruszył przepisy zobowiązujące go do zachowania określonych terminów przy zawiadomieniu związków zawodowych i właściwego urzędu pracy o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Oławie wyrokiem z dnia 29 czerwca 1999 r. oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania i umorzył postępowanie w zakresie żądania odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, co do którego powódka cofnęła powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pracowała w pozwanej Spółce od dnia 15 kwietnia 1993 r. do dnia 30 września 1998 r. na stanowisku radcy prawnego, na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę swoją wykonywała w zespole radców prawnych, którego koordynatorem był Zygmunt W., jednocześnie prokurent Spółki. W skład zespołu wchodziło sześciu radców prawnych. Większość problemów prawnych była omawiana w tym zespole, a podziału spraw między poszczególne osoby dokonywał kierownik zespołu - koordynator. Niektórzy radcowie zajmowali się formalnie sprawami sądowymi, inni - obsługą zarządu. Dodatkowe wynagrodzenie pochodzące ze spraw sądowych rozdzielał między wszystkich radców kierownik zespołu, biorąc pod uwagę nakład pracy. Powódka wyraziła na to zgodę. Tak było przez cały okres jej zatrudnienia. Dopiero gdy doszło do wygrania przez stronę pozwaną szeregu spraw celnych w postępowaniu przed Naczelnym Sądem Administracyjnym, powódka uznała, że ze względu na nakład pracy przysługują jej w całości zasądzone koszty zastępstwa prawnego.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że powódka była osobą konfliktową. W okresie swojej pracy u strony pozwanej popadła w konflikt ze wszystkimi członkami zespołu. Nie przyjmowała żadnych uwag. Reagowała na nie krzykiem i trzaskaniem drzwiami. Dlatego właśnie otrzymała do pracy oddzielny pokój, podczas gdy pozostali radcowie pracowali w jednym. Posądzała niektórych radców o donosy, podejrzewała podsłuch. Spowodowało to nerwową atmosferę w pracy i doprowadziło do tego, że wszyscy członkowie zespołu radców prawnych odmówili dalszej współpracy z powódką. Okoliczności te miały między innymi wpływ na wskazanie jej przez kierownika zespołu radców prawnych do zwolnienia w związku z ograniczeniem zatrudnienia o jeden etat w tym zespole. Przede wszystkim jednak konieczność zwolnienia jednego z radców prawnych wynikała z faktu, że plan zatrudnienia ustalony na 1998 r. oraz wydane na jego podstawie przez dyrektora pozwanej Spółki pismo okólne nr 7

przewidywały zredukowanie liczby etatów radców prawnych z sześciu do pięciu w terminie do 30 września 1998 r. Powódka natomiast miała dodatkowe źródło dochodu, gdyż była współwłaścicielką kancelarii prawnej. Przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca uzyskał informację trzech związków zawodowych, że powódka, nie będąca członkiem żadnego z tych związków, nie zwróciła się do nich o ochronę. Ponadto przed dokonaniem wypowiedzenia pracodawca zawiadomił o swoim zamiarze Okręgową Radę Radców Prawnych w W., zaznaczając, że wypowiedzenie to nie ma związku z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków przez powódkę.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało również, że w 1998 r. w pozwanej Spółce miały miejsce zwolnienia grupowe, które rozpoczęły się od dnia 27 lipca 1998 r. Powódka nie była objęta tymi zwolnieniami, gdyż wypowiedzenie jej umowy o pracę zostało dokonane dnia 22 czerwca 1998 r. W okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 1998 r. w ramach zwolnień indywidualnych pozwana Spółka rozwiązała umowy o pracę z 38 osobami, w tym także z powódką. Z uwagi na decyzję o zwolnieniach grupowych, w dniu 30 czerwca 1998 r. doszło do zawarcia porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi. Przewidywało ono wypłatę odpraw pieniężnych tym pracownikom, którzy spełniali warunki określone w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. Łącznie zostało zwolnionych 503 pracowników, z których tylko 219 otrzymało odprawy. W 1993 r. powódka założyła własną kancelarię prawniczą w formie spółki cywilnej. Jej zakres działania objął szeroko pojętą obsługę prawną, a ponadto obrót nieruchomościami i wycenę nieruchomości. Powódka zawiesiła tę działalność w Urzędzie Skarbowym, lecz nie wyrejestrowała jej w Urzędzie Miasta. Poza tym powódka zarejestrowała drugą spółkę prawniczą, którą prowadzi z innym radcą prawnym do ostatniej chwili.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów. Podkreślił, że ten aspekt sprawy wymagał przede wszystkim rozważenia, gdyż powódka - po kilkakrotnej modyfikacji pozwu - zarzuciła ostatecznie, że decyzja pracodawcy posiadała uchybienia formalne, których popełnienie stwarzało dla niej prawo do domagania się odszkodowania, stosownie do art. 45 § 1 KP. W tej kwestii Sąd Rejonowy przyjął, że skoro przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pracodawca zawiadomił o swoim zamiarze właściwy organ samorządu radcowskiego, a także zwrócił się do wszystkich działających w zakładzie pracy związków zawodowych z zapytaniem, czy powódka skorzysta z ich ochrony i otrzymał odpowiedź prze-

czącą, to wypowiedzenie umowy o pracę należało ocenić jako nie naruszające przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Gdy natomiast chodzi o zarzut powódki, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, a wobec tego pracodawca zbyt późno zawiadomił Rejonowy Urząd Pracy w O. o planowanych zwolnieniach grupowych, Sąd Rejonowy wyjaśnił, że na początku 1998 r. strona pozwana nie zamierzała zwalniać większej liczby pracowników. Stało się to konieczne dopiero później, gdy nie otrzymała spodziewanych zamówień na swoją produkcję. W związku z tym w pierwszej połowie 1998 r. dochodziło tylko do zwolnień indywidualnych. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę dnia 22 czerwca 1998 r. było 36. wypowiedzeniem w pierwszym półroczu 1998 r. Łącznie wypowiedzeń indywidualnych od 1 stycznia do 30 czerwca 1998 r. było 38, co stanowiło mniej niż 10% załogi liczącej 3000 pracowników. Pierwsze wypowiedzenie indywidualne nastąpiło dnia 30 stycznia 1998 r. Zwolnienia grupowe rozpoczęły się dnia 27 lipca 1998 r., zaś pierwsze zawiadomienie Rejonowego Urzędu Pracy o planowanym zwolnieniu 300 osób nastąpiło w piśmie z dnia 10 czerwca 1998 r., a drugie o kolejnym zwolnieniu 350 osób - w piśmie z dnia 31 sierpnia 1998 r. Jednak w żadnej z tych grup nie było powódki. Z przedstawionych względów Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie naruszył przepisów art. 3 i art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, wobec czego oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 5 października 1999 r. oddalił apelację powódki opartą na zarzucie sprzeczności istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, wyrażającej się w przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, że w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę (22 czerwca 1998 r.) strona pozwana nie miała potrzeby dokonywania zwolnień grupowych, podczas gdy dnia 10 czerwca 1998 r. zawiadomiła Rejonowy Urząd Pracy o planowanych zwolnieniach grupowych.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i ocenę Sądu Rejonowego co do tego, że powódka została zwolniona z pracy w ramach zwolnień indywidualnych, bowiem mimo iż liczba pracowników strony pozwanej zwolnionych w ciągu całego roku 1998 przekraczała 10% zatrudnienia, to jednak procedura w zakresie zwolnień grupowych została uruchomiona dopiero w drugiej połowie wymienionego roku. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę dnia 22 czerwca 1998 r. i wiązało się ono z redukcją jednego etatu w zespole radców prawnych, ustaloną w planie zatrudnienia na

1998 r. Według Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy słusznie stwierdził, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PKN 63/94 (OSNAPIUS 1995 r. z. 3, poz. 36), że w celu ustalenia liczby zwolnionych pracowników należy brać pod uwagę okres trzech miesięcy i liczyć go od daty dokonania pierwszego wypowiedzenia. Wynika z tego, że zwolnienie powódki jako 36. osoby było zwolnieniem indywidualnym, gdyż nie przekraczało 100 osób lub 10% załogi. Nie doszło więc ze strony pracodawcy do naruszenia art. 3 i art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych.

Sąd Okręgowy uznał również za zgodne z zebranymi dowodami ustalenia dotyczące przyczyn, które zadecydowały o wyborze powódki do zwolnienia. Były to: najkorzystniejsza w porównaniu z pozostałymi radcami prawnymi strony pozwanej sytuacja materialna powódki wynikająca ze współwłasności (dwu) kancelarii prawnych oraz negatywny stosunek powódki do pozostałych współpracowników oraz jej konfliktowy charakter.

Od powyższego wyroku powódka złożyła kasację opartą na obydwu podstawach przewidzianych w art. 393<sup>1</sup> KPC. Zdaniem skarżącej, naruszenie prawa materialnego polegało na błędnej wykładni i zastosowaniu art. 1, art. 3 i art. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż Sąd Okręgowy przyjął, że „dopuszczalne było zastosowanie zwolnień indywidualnych w trybie art. 10 wskazanej ustawy po uprzednim wdrożeniu i podczas trwania procedury związanej z rozwiązaniem stosunków pracy z grupą pracowników w liczbie przekraczającej 100 osób”. Naruszenie prawa materialnego polegało także na błędnym przyjęciu w zażalenie wyroku, że zwolnienie powódki należało liczyć jako 36. przypadek zwolnień grupowych w okresie od 30 stycznia 1998 r., tj. od pierwszego zwolnienia, mimo iż okres wypowiedzenia jej umowy o pracę rozpoczął się po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi. Według skarżącej, naruszony został również art. 57 pkt 7 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) przez przyjęcie, że uchwalone przez Krajową Radę Radców Prawnych zasady etyki radcy prawnego są pozbawione mocy obowiązującej i są stosowane jedynie jako normy prawa moralnego.

Gdy chodzi o naruszenie przepisów postępowania, to skarżąca upatrywała go w dokonaniu oceny wiarygodności i mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia materiału, jak tego wymaga art. 233 § 1 KPC. Uchybienie zasadzie wyrażonej w

tym przepisie polegało na pominięciu okoliczności, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę w trybie art. 10 wskazanej wyżej ustawy miało charakter pozorny. W istocie bowiem wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było niewyrażenie przez powódkę zgody na umowę, w myśl której miała dzielić się dodatkowym wynagrodzeniem z tytułu zastępstwa procesowego z pozostałymi radcami prawnymi, bez względu na ich udział w prowadzeniu danej sprawy. Poza tym Sąd Okręgowy bez wszechstronnej oceny materiału dowodowego uznał rzekomą konfliktowość powódki jako wystarczającą przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, mimo że nie ustalił, czy tezę o tej konfliktowości potwierdziłby choć jeden pracownik, który „nie był zainteresowany podziałem kosztów radcowskich lub też nie podlegał służbowo koordynatorowi zespołu” radców prawnych. Skarżąca zarzuciła ponadto naruszenie art. 12 zasad etyki radcy prawnego wskutek dopuszczenia do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika, a zarazem strony pozwanej radcy prawnego Zygmunta W., mimo że według tego przepisu niedopuszczalne jest występowanie radcy prawnego w postępowaniu przeciwko innemu radcy prawnemu zatrudnionemu w tym samym zakładzie pracy.

Z tych względów skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, ewentualnie o uchylenie wyroków Sądów obu instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie mógł odnieść skutku zarzut naruszenia art. 233 § 1 KP uzasadniony przez skarżącą tym, że Sąd Okręgowy pominął okoliczności świadczące o pozorności przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę, a ustaleń dotyczących konfliktowości powódki nie poprzedził przesłuchaniem w charakterze świadków tych pracowników, którzy nie byli zainteresowani podziałem kosztów radcowskich i nie podlegali służbowo koordynatorowi zespołu radców prawnych. Sąd Rejonowy badał bowiem dokładnie okoliczności związane z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i po ich wyjaśnieniu ustalił, że gdy na początku 1998 r. okazało się, że wyniki finansowe spółki są złe oraz że należy poszukiwać oszczędności między innymi w drodze redukcji eta-

tów, dyrektor opracował plan zatrudnienia przewidujący ograniczenie zatrudnienia w całej Spółce, a ponadto wydał pismo okólne nr 7, według którego w komórce zespołu radców prawnych stan zatrudnienia miał się zmniejszyć do dnia 30 września 1998 r. o jedną osobę. Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że już w 1997 r. zatrudnienie sześciu osób w zespole radców prawnych było traktowane jako czasowe. Nie wiadomo więc, na jakiej podstawie należałoby wnioskować o pozorności przyczyn wypowiedzenia.

Nie świadczy również o nierozważeniu materiału dowodowego akceptacja przez Sąd Okręgowy wyboru powódki do zwolnienia. Sąd ten, dzielając ustalenia Sądu Rejonowego, przyjął bowiem jako istotną tę okoliczność, że powódka ma dodatkowe źródła dochodu, wobec czego skutki rozwiązania umowy o pracę będą dla niej mniej dotkliwe niż byłoby to w odniesieniu do pozostałych radców prawnych. Uwzględnił również jej konfliktowy charakter, który sprawił, że pozostali członkowie zespołu odmówili współpracy ze skarżącą, a wcześniej jeden z nich odszedł z pracy z tej przyczyny. Z dokonanych ustaleń wynika zarazem, w czym się przejawiało nie stosowne zachowanie skarżącej (podniesiony głos, krzyki, trzaskanie drzwiami, wprowadzanie nerwowej atmosfery w pracy), w związku z czym należało też przyznać rację Sądowi drugiej instancji, dzielącemu stanowisko Sądu Rejonowego, iż taki sposób zachowania się pracownika zajmującego ważne stanowisko w zakładzie pracy, był dla pracodawcy wystarczającą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę, której nie można przeciwstawić - jako ważniejszych - wysokich kwalifikacji zawodowych pracownika. Należy równocześnie zaznaczyć, że obowiązek „wyszukania” świadków spośród osób nie podlegających koordynatorowi radców prawnych nie obciążał Sądów rozpoznających sprawę, lecz samą powódkę. Dlatego nie uchybiało obowiązkowi wszechstronnego rozważenia wszystkich ważnych okoliczności sprawy pominięcie przez Sądy obu instancji tezy skarżącej o stronniczości zeznań świadków, skoro nie wspierały jej żadne wnioski dowodowe.

Nieskuteczny okazał się również zarzut, w myśl którego postępowanie w sprawie toczyło się z naruszeniem art. 12 zasad etyki radcy prawnego, a to z powodu przyjęcia przez Sądy obu instancji, że wymienione zasady, będąc jedynie normami moralnymi, są pozbawione mocy obowiązującej. Odnosząc się do powyższej kwestii należy zwrócić uwagę na to, że z treści art. 12 tych zasad wynika, iż radca prawny nie może angażować się w żadne zajęcia ani działalność, albo podejmować czynności, a także przyjmować korzyści, które mogłyby ograniczyć jego niezależność. Na-

kłada więc na radcę prawnego powinność zachowania niezależności w wykonywaniu obowiązków zawodowych i wszelkich czynności oraz obowiązek dbania o godność zawodu. O ile jednak naruszenie wymienionej zasady mogłoby uzasadniać odpowiedzialność dyscyplinarną radcy prawnego, o tyle nie można w przedmiotowej sprawie przyjąć istnienia związku między przypisanym Zygmuntovi W. naruszeniem art. 12 zasad etyki radcy prawnego, a wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, dokonanym przez dyrektora kadr i administracji strony pozwanej, a nie przez tego radcę prawnego. Poza tym dopuszczenie Zygmunta W. do występowania w sprawie przeciwko drugiemu radcy prawnemu, tj. powódce, nie naruszało zasad postępowania przed sądami w sprawach toczących się z udziałem radców prawnych. Przepis art. 15 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.) stanowi, że radca prawny obowiązany jest wyłączyć się od wykonania czynności zawodowych we własnej sprawie lub jeżeli przeciwnikiem jednostki organizacyjnej udzielającej mu pełnomocnictwa jest inna zatrudniająca go jednostka organizacyjna, albo jeżeli sprawa dotyczy osoby, z którą pozostaje on w takim stosunku, że może to oddziaływać na wynik sprawy. Ze względu na zarzut powódki rozważenia wymaga jedynie ostatnia sytuacja wymieniona w tym przepisie. Jej istota sprowadza się do pytania, czy pełnomocnik strony pozwanej Zygmunt W. powinien się wyłączyć od wykonywania czynności w przedmiotowej sprawie, gdyż pozostawał z powódką w takim stosunku, który mógłby oddziaływać na wynik sprawy. Zważywszy na materiał istniejący w sprawie, na pytanie to nie można odpowiedzieć twierdząco. Nie ujawniło się bowiem między powódką a Zygmuntem W. istnienie tego rodzaju stosunków (zależności) uczuciowych, majątkowych, rodzinnych, towarzyskich itp., które mogłyby oddziaływać na wynik sprawy. Powódka również ich nie przedstawiła ani też nie wykazała, że wykonywanie przez radcę prawnego Zygmunta W. czynności zawodowych doprowadziło do naruszenia jej uprawnień procesowych, było istotnym naruszeniem przepisów postępowania w rozumieniu art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC i miało wpływ na wynik sprawy. Nie bez znaczenia jest także i to, że zasada lojalności i koleżeństwa obowiązująca w stosunkach między radcami, która według art. 49 zasad etyki radcy prawnego nie pozwala radcy prawnemu podejmować czynności zmierzających do pozbawienia pracy innego radcy prawnego, nie obowiązuje wtedy, gdy podjęcie czynności „wynika z obowiązku przewidzianego w przepisach prawa lub umowy”.

Nietrafny okazał się również zarzut naruszenia prawa materialnego. Skarżąca upatruje zasadności powyższej podstawy kasacji w rozwiązaniu z nią umowy o pracę



na podstawie art. 10 w związku 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 oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) i wypowiedzeniu jej umowy o pracę wówczas, gdy strona pozwana wdrożyła już procedurę związaną z rozwiązaniem stosunków pracy z grupą pracowników przekraczającą 100 osób, czyli z tzw. zwolnieniami grupowymi. Istotnie, z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że pismem z dnia 10 czerwca 1998 r. pozwana Spółka zawiadomiła Rejonowy Urząd Pracy w O. o planowanym zwolnieniu 300 osób, natomiast wypowiedzenia (indywidualnego) powódce umowy o pracę dokonała dnia 22 czerwca 1998 r. Kolejnym pismem z dnia 31 sierpnia 1998 r. strona pozwana zawiadomiła ten Urząd o dalszym planowanym zwolnieniu 350 osób.

Z art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy wynika, że jej przepisy stosuje się do zakładów pracy, w których wskutek przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych następuje zmniejszenie zatrudnienia, powodujące konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10% załogi (w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników) lub co najmniej 100 pracowników (w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników). Pojęcie „jednorazowego” rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników nie nastręcza trudności interpretacyjnych. Pojawiają się one natomiast w odniesieniu do zwrotu „w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące”, gdyż przepis nie zawiera wyjaśnienia sposobu liczenia tego terminu, zwłaszcza tego, czy liczy się go od pierwszego wypowiedzenia, czy też od rozwiązania umowy o pracę oraz o jakie miesiące chodzi: kalendarzowe czy 30 dniowe okresy liczone w sposób określony w art. 112 i art. 114 KC. Zdaniem składu Sądu Najwyższego rozpoznającego przedmiotową sprawę, istnieje kilka powodów, które uzasadniają pogląd, że w art. 1 ust. 1 ustawy nie chodzi o miesiące kalendarzowe. Po pierwsze - ustawodawca wyraźnie tego nie zastrzegł; po drugie - gdyby zamiarem ustawodawcy było oznaczenie określonego terminu w miesiącach lub latach kalendarzowych, a tygodnia - jako okresu kończącego się „kalendarzowo” w sobotę, dałby temu wyraz w treści przepisu, tak jak postąpił przy stanowieniu np. art. 30 § 2<sup>1</sup> KP czy art. 42 § 4 KP; po trzecie - jeżeli o grupowym charakterze zwolnień decyduje między innymi długość okresu, w którym powstała konieczność ich dokonania, a ustawodawca określił ów okres jako „nie dłuższy niż 3 miesiące”, to już na podstawie tak oznaczonego terminu należy wnioskować, że nie chodzi o miesiące

kalendaryzowe. Trzeba zatem przyjąć, że okres nie dłuższy niż trzy miesiące, w czasie którego liczba wypowiedzi decyduje o tym, czy mają one charakter zwolnień grupowych, może się rozpocząć - z punktu widzenia uregulowania zawartego w art. 1 ust. 1 ustawy - w dowolnym dniu miesiąca.

Powyższe stwierdzenie nie oznacza jednak, że każdy pracownik może zacząć liczyć wymieniony okres od wybranego przez siebie momentu. Zwolnienia grupowe poprzedza bowiem odpowiednia procedura przewidziana w ustawie, polegająca przede wszystkim na zawiadomieniu na piśmie zakładowej organizacji związkowej o konieczności rozwiązania stosunków pracy, jego przyczynach i liczbie zwalnianych pracowników, nie później niż 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzi (art. 2 ust. 1). Ponadto o zamierzonym rozwiązaniu umów o pracę pracodawca jest obowiązany zawiadomić organ zatrudnienia stopnia podstawowego - nie później niż 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzi (art. 3) i wreszcie zawrzeć porozumienie z zakładową organizacją związkową - w terminie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia tej organizacji o konieczności zwolnień grupowych (art. 4 ust. 1). Nie jest zasadny zarzut skarżącej, że postępowanie dotyczące jej zwolnienia (indywidualnego) z pracy rozpoczęło się po wdrożeniu procedury w sprawie zwolnień grupowych. Z ustaleń Sądu Rejonowego, uznanych za zgodne z dowodami przez Sąd drugiej instancji, wynika, że już w maju 1998 r. pozwany pracodawca zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” z zapytaniem, czy podejmuje się reprezentowania interesów powódki, zaś w piśmie z dnia 5 czerwca 1998 r. poinformował Dziekana Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Natomiast pismo do Rejonowego Urzędu Pracy w O. pochodzi z dnia 10 czerwca 1998 r., zaś porozumienie z obydwoma związkami zawodowymi działającymi w pozwanych Zakładach zostało zawarte dnia 30 czerwca 1998 r. Według dokonanych ustaleń, zwolnienia grupowe rozpoczęły się dnia 27 lipca 1998 r. - wtedy właśnie nastąpiło pierwsze wypowiedzenie spośród pierwszej trzystuosobowej grupy pracowników. Warto przy tym zaakcentować, że przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie można pojmować w ten sposób, że rozpoczęcie przez pracodawcę zwolnień grupowych w niedługim czasie po zwolnieniach indywidualnych, a nawet częściowe pokrywanie się w czasie pewnych etapów procedury poprzedzającej zwolnienia grupowe i indywidualne świadczy o tym, że zwolnienia indywidualne były - w istocie rzeczy - zwolnieniami grupowymi. Jeżeli bo-

wiem - jak w rozpoznawanej sprawie - pracodawca od początku roku 1998 ograniczał stan zatrudnienia i dokonywał zwolnień indywidualnych, lecz nie miał potrzeby dokonywać zwolnień grupowych, a zmniejszenie stanu zatrudnienia w komórce zespołu radców prawnych miało nastąpić w terminie do dnia 30 września 1998 r., to dla osiągnięcia tego celu konieczne było podjęcie czynności z odpowiednim wyprzedzeniem. Pracodawca natomiast nie miał obowiązku przesunięcia daty rozwiązania z powódką stosunku pracy po to, by objąć ją zwolnieniami grupowymi, które nastąpiły w drugim półroczu 1998 r.

Reasumując - Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uznania za słuszne zarzutów naruszenia prawa materialnego, wobec czego - a ponadto zważywszy przytoczone wcześniej argumenty i rozważania dotyczące zarzutu naruszenia przepisów postępowania - orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393<sup>12</sup> KPC).

=====