

Uchwała z dnia 4 kwietnia 2002 r.

III PZP 4/02

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

Sąd Najwyższy, w sprawie z powództwa Piotra B. przeciwko Zakładom Aparatury Chemicznej „A.M.” Spółka Akcyjna w O. o zapłatę, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2002 r. zagadnienia prawnego przedstawionego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu postanowieniem z dnia 24 stycznia 2002 r. [...]

1. czy pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę jako już kolejnej osobie w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych w trybie indywidualnym, winien zostać zaliczony do grupy pracowników 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 z późn. zm.), o ile w okresie 3 miesięcy od dokonanego wobec niego wypowiedzenia doszło do zwolnienia grupowego ?

2. przy pozytywnej odpowiedzi na powyższe pytanie, nadto – czy wyczerpanie trybu konsultacji z art. 38 kp wobec takiego pracownika zastępuje tryb z art. 2-4 tej ustawy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych 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.) na podstawie art. 10 tej ustawy nie traci charakteru indywidualnego przez fakt, że w okresie wypowiedzenia pracodawca rozpoczął zwolnienia grupowe.

Uzasadnienie

Pozwana Spółka zamierzała rozwiązać z Piotrem B. umowę o pracę ze względu na zmiany organizacyjne. W dniu 16 czerwca 2000 r. reprezentujący interesy powoda związek zawodowy sprzeciwił się wypowiedzeniu. W tym czasie prowadzone były ze wspólną reprezentacją związkową rozmowy na temat konieczności zwolnień grupowych w zakładzie. W dniu 9 sierpnia 2000 r. uzgodniono, że porozumienie w tej sprawie zostanie zawarte 14 września 2000 r. W dniu 30 sierpnia 2000 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę na podstawie art. 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.), podając jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy zmniejszenie zatrudnienia. W umówionym terminie zawarto porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, które następowały od września 2000 r.

Według Sądu, okres trzech miesięcy, o którym mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, powinien być, stosownie do art. 110 KC i art. 112 KC w związku z art. 300 KP, traktowany jako okres ciągły. Liczy się on, jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94 (OSNAPIUS 1995 nr 3, poz. 36), od daty pierwszego wypowiedzenia dokonanego w ramach zwolnień grupowych. Sąd ma jednak wątpliwości czy bieg kolejnego okresu 3 miesięcy pozwala rozpocząć dopiero zakończenie tak wyznaczonego terminu, czy też ów kolejny okres może rozpocząć bieg jeszcze w czasie poprzedniego terminu. Innymi słowy, "czy okres 3 miesięcy może być liczony wstecz i częściowo pokrywać się z 3 miesięcznym okresem liczonym od pierwszego wypowiedzenia". Przy odpowiedzi przeczącej "ilość wypowiedzeń w poszczególnych następujących po sobie okresach 3 miesięcy, mogłaby norma zwolnienia grupowego nie przekraczać", przy odpowiedzi pozytywnej - przekroczyłaby. Sąd zdaje się skłaniać ku tej drugiej możliwości. Jego zdaniem, trzymiesięczny okres "winien służyć jedynie jako rama czasowa dla ustalenia grupowego zwolnienia". Nie mógłby być traktowany jako okres kalendarzowy, ale "tylko jako miara czasu - swoista "matryca" - sprawdzająca czy w ciągu wypowiedzeń nie dochodzi do zwolnień grupowych z art. 1 ust. 1 ustawy". Gdyby okres trzech miesięcy liczyć od zwolnienia indywidualnego niewiele poprzedzającego zwolnienia grupowe, to mieściłoby się ono w tym okresie. Umożliwiłoby to kontrolę ilości zwalnianych pracowników i zapewnienie im dalej idącej ochrony niż w przypadku

zwolnień indywidualnych. "Liczenie tego terminu możliwe byłoby w obie strony, nie tylko od pierwszego wypowiedzenia w ciągu wypowiedzeń indywidualnych z przyczyn ekonomicznych ale też od ostatniego takiego wypowiedzenia, niezależnie od tego czy w ocenie pracodawcy formalnie nastąpiły one z przyczyn indywidualnych czy grupowych".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy zawiera legalną definicję zwolnienia grupowego. Elementami tej definicji są: przyczyny zwolnienia (ekonomiczne, organizacyjne, technologiczne, produkcyjne, likwidacja pracodawcy lub ogłoszenie jego upadłości), liczba zwolnionych pracowników (w zależności od wielkości zakładu pracy - 10% załogi lub co najmniej 100 pracowników) oraz jednorazowość wypowiedzeń lub ich dokonanie w okresie trzech miesięcy. Ponieważ ustawa nie określa sposobu liczenia owego trzymiesięcznego okresu, należy przyjąć, że zastosowanie mają obowiązujące w tym zakresie reguły powszechne. Podzielając stanowisko, że terminem początkowym biegu okresu trzech miesięcy jest data pierwszego wypowiedzenia dokonanego w ramach zwolnień grupowych, okres trzech miesięcy przewidziany w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych obejmuje trzy kolejne miesiące i kończy się w dniu, który datą lub nazwą odpowiada dniowi początkowemu (art. 112 KC).

Powstaje wszakże pytanie od kiedy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy może być traktowane już jako grupowe, a do kiedy ma charakter jeszcze indywidualny. Taką cezurę mogłyby stanowić: termin - rzeczywisty (faktyczny) lub ustawowy - zawiadomienia organizacji związkowych o konieczności zwolnień grupowych (art. 2 ust. 1), termin rozpoczęcia rokowań w celu zawarcia porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy (art. 4 ust. 1) albo termin zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu zwolnień grupowych (art. 4 ust. 1 - 4). Ponieważ porozumienie w sprawie zwolnień grupowych powinno określać „zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń”, dopiero jego zawarcie konkretyzuje realizację

uprzednio jedynie planowanych (zamierzonych) zwolnień i uprawnia pracodawcę do ich rozpoczęcia. Pierwszym zwolnieniem w ramach zwolnienia grupowego jest wobec tego pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę po zawarciu porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi na podstawie art. 4 ust. 1 lub 2 albo regulaminu wydanego przez kierownika zakładu pracy na podstawie art. 4 ust. 3 lub 4 ustawy.

Przepisy ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie zakazują pracodawcy kilkakrotnego przeprowadzenia zwolnień grupowych. Może to być uzasadnione np. w sytuacji, gdy zmiany organizacyjne lub produkcyjne powodujące konieczność zmniejszenia zatrudnienia w ograniczonym zakresie nie zapobiegły upadłości zakładu, a w konsekwencji dalszym wypowiedzeniom umów o pracę. Pracodawca może więc skorzystać z instytucji zwolnień grupowych wielokrotnie. Nie wynika też z obowiązujących przepisów, iżby kolejne zwolnienia grupowe nie mogły się rozpocząć przed zakończeniem zwolnień poprzednich. Jednak każde zwolnienia grupowe muszą być poprzedzone przewidzianą prawem procedurą, a pierwsze wypowiedzenie dokonane po zawarciu porozumienia kończącego tę procedurę rozpocznie nowy okres trzech miesięcy. Tak więc owe okresy trzymiesięczne mogą następować po sobie - bezpośrednio lub po przerwie; mogą też częściowo na siebie zachodzić.

Maksymalny ustawowy okres trzech miesięcy do dokonania wypowiedzeń w ramach zwolnień grupowych, równoważący jednorazowość zwolnień, jest okresem sztywnym i zamkniętym. Dlatego wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. dokonane przed jego terminem początkowym (*dies a quo*) i po terminie końcowym (*dies ad quem*) są zwolnieniami indywidualnymi (art. 10 ustawy). Inny jest tryb i terminy konsultacji, inny częściowo jej przedmiot, inny zakres podmiotowy konsultowania zamiaru. Odmiennie ukształtowana została także szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Zwolnienia indywidualne i grupowe nie muszą ze sobą kolidować. Konieczność zwolnień grupowych może powstać później niż potrzeba rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Pracodawca, nawet po zawiadomieniu organizacji związkowych, może odstąpić od zwolnień grupowych. Wreszcie, jak w rozpoznawanej sprawie, rokowania zapoczątkowane formalnym zawiadomieniem organizacji związkowych o konieczności zwolnień grupowych mogą poprzedzać konsultacje nieformalne, co powoduje przeciąganie się zawarcia porozumienia w czasie, pomimo że formalnie powinno być ono zawarte „w terminie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia”.

Inną jest kwestia, czego Sąd jednak nie podniósł, możliwości obchodzenia przepisów o zwolnieniach grupowych poprzez rozwiązanie umów o pracę z niektórymi pracownikami przed rozpoczęciem zwolnień grupowych lub po ich zakończeniu albo poprzez zwolnienie z pracy takiej liczby pracowników, która kwalifikowałaby je jako zwolnienie grupowe, gdyby nie wydłużenie okresu ich dokonania ponad trzy miesiące. W grę może wchodzić w takich razach także ocena wypowiedzeń indywidualnych w aspekcie nadużycia do nich prawa.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy na przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne udzielił odpowiedzi jak w uchwale.

=====