

Wyrok z dnia 14 grudnia 2004 r.

II PK 107/04

Niedopuszczalne jest równoczesne dokonywanie zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn określonych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Henryka S. przeciwko „P.” SA w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 27 listopada 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Henryk S. domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego „P.” SA w W. Wyrokiem z dnia 13 maja 2003 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo. Podstawy tego wyroku przedstawiają się jak następuje.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 11 grudnia 1976 r., ostatnio na stanowisku specjalisty konstruktora, w pełnym wymiarze czasu pracy w Dziale Technologiczno - Konstrukcyjnym. Zarządzeniem z dnia 15 grudnia 2000 r. zostały wprowadzone zmiany w strukturze organizacyjnej „P.” SA w W. w celu poprawy ekonomiki funkcjonowania spółki. Polegały one między innymi na zlikwidowaniu działu, w którym zatrudniony był powód (także działu technologicznego), z przesunięciem

pracowników do nowego Działu Rozwoju TR. Kierownikiem powstałego działu został Władysław B. i to on podejmował decyzje o doborze kadry, gdyż w komórce organizacyjnej TR 11, w której zatrudniony był powód zmniejszono etaty - z 8 do 7. Wytypowanie powoda do zwolnienia wynikało z jego oceny jako pracownika niemającego odpowiedniej samodzielności i nieposiadającego kwalifikacji zawodowych wymaganych w pracy konstruktora sprzętu chłodniczego. W dniu 5 września 2001 r. strona pozwana wystąpiła do NSZZ Solidarność z zawiadomieniem, iż zamierza powodowi wypowiedzieć umowę o pracę. Jako przyczynę podała zmiany organizacyjne w pionie technicznym i zmniejszenie liczby stanowisk. W dniu 10 września 2001 r. NSZZ Solidarność zgłosił zastrzeżenia do zamiaru wypowiedzenia między innymi w stosunku do powoda, dlatego iż został przekroczony limit pracowników przewidzianych do zwolnień określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi oraz iż osoby, z którymi pozwany zamierza rozwiązać umowy o pracę, nie zostały zaakceptowane przez związek, przy ustalaniu listy końcowej do zwolnienia w 2001 r. W związku z przedstawionymi zastrzeżeniami strona pozwana wystąpiła do zarządu Regionu NSZZ "Solidarność", który poparł i podtrzymał zastrzeżenia komisji zakładowej. W dniu 24 września 2001 r. powód otrzymał pismo wypowiadające umowę o pracę. Wypowiedzenia dokonano na podstawie art. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i uzasadniono potrzebą dostosowania stanu zatrudnienia do obowiązującej w komórce organizacyjnej etatyzacji. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 31 października 2001 r. Powód otrzymał odprawę w wysokości 11 - krotnego wynagrodzenia związaną ze zwolnieniem go z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia o 2 miesiące. Liczba zatrudnionych działu TR na koniec 2001 r. wynosiła 115 osób. W okresie od 31 maja 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. z pionu TR zostało zwolnionych 25 osób. Po tej dacie także następowały zwolnienia. Po dniu 1 marca 2002 r. w dziale rozwoju pomniejszono zatrudnienie o kolejne 2 osoby z przyczyn dotyczących pracodawcy. W październiku 2002 r. liczba zatrudnionych w tym dziale wyniosła już 94 osoby. Łącznie zwolnienia w pozwanej spółce w okresie od maja 2001 r. do października 2002 r. sięgnęły około 1711 osób. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.022,55 zł 59 gr. Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była potrzeba dostosowania stanu zatrudnienia w komórce

powoda do obowiązującej etatyzacji na skutek zmniejszenia zatrudnienia. Wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa. Na skutek reorganizacji doszło do połączenia działów, w konsekwencji czego w dziale powoda konieczne było zwolnienie jednej osoby. Osobę tę wskazał przełożony powoda, który doboru pracowników dokonywał na podstawie oceny wykształcenia pracowników, oraz tego, czy dany pracownik spełniał jego oczekiwania. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, strona pozwana nie naruszyła art. 45 § 1 k.p. Pomimo błędnego wskazania podstawy prawnej wypowiedzenia, strona pozwana opisowo wskazała prawdziwą przyczynę wypowiedzenia, która znajduje oparcie w art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W apelacji od tego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 k.p. oraz naruszenie prawa procesowego przez pominięcie dowodu z zeznań świadka Andrzeja P., a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez przyjęcie, że mimo wskazania przez pozwanego błędnej podstawy wypowiedzenia, to opisowo została wskazana faktyczna przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu apelację powoda oddalił na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Rozpatrując zarzuty apelacji powoda Sąd Okręgowy brał pod uwagę to, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem pozostaje w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, wynikającym z przeprowadzonej restrukturyzacji, która spowodowała zwolnienia grupowe. Strona pozwana wraz ze związkami zawodowymi ustaliła liczbę osób przewidzianych do zwolnień w 2001 r. Powód jednakże nie znalazł się na liście osób przewidzianych do zwolnienia i dlatego zdaniem Sądu, nie miały do niego zastosowania kryteria zwolnień ustalone w porozumieniu zawartym na podstawie art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, ale mimo to mógł być zwolniony na podstawie art. 10 tej ustawy w trybie zwolnienia indywidualnego. Pracodawca wybierając powoda do zwolnienia zrealizował przysługujące mu prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie realizowanych zadań. Zdaniem Sądu drugiej instancji fakt wskazania w piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę błędnej podstawy prawnej nie czyni tego wypowiedzenia bezprawnym, gdyż ustawodawca w art. 30 § 4 k.p. zobowiązał pracodawcę do wska-

zania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nie jego podstawy prawnej. Za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy zarzut dotyczący uchybień proceduralnych. Sąd nie jest związany wnioskami dowodowymi stron. Na podstawie art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a wskazany w apelacji dowód „ze świadka” dotyczył okoliczności, które zostały już dostatecznie wyjaśnione przy pomocy innych dowodów.

Kasację od powyższego wyroku powód oparł na obu podstawach z art. 393¹ k.p.c. i wniósł o jego uchylenie w całości oraz o uchylenie w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie temu Sądowi do ponownego rozpoznania. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 393¹ pkt 1 k.p.c.) skarżący wskazał na naruszenia art. 2, art. 3, art. 4, art. 10, art. 12 oraz art. 13 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach oraz naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że zastosowanie dwóch trybów zwolnień przewidzianych we wskazanej ustawie może następować równocześnie zamiennie i dowolnie na podstawie wyboru pracodawcy, a także przez uznanie za zgodne z prawem wadliwego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. W ramach zaś podstawy procesowej (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.) kasacja zarzuciła naruszenie art. 227 k.p.c., przez pominięcie wnioskowanego przez powoda dowodu z przesłuchania ze świadka, a jednocześnie dopuszczenie dowodu wnioskowanego przez stronę pozwaną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka między innymi o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Rozstrzygnięcie - według zasady z art. 45 § 1 k.p., - sporu sprawy odnosiło się do oceny, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Było to na tle stanu faktycznego sprawy oczywiste i nie kwestionowane w kasacji założenie wyjściowe oceny prawnej zaskarżonego wyroku. Mając na uwadze przedstawioną wcześniej podstawę faktyczną wyroku i niebudzące zastrze-

żeń założenie, że rozstrzygnięcie o powództwie zależało od oceny zgodności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z ustawą z 28 grudnia 1989 r., zasadniczym - wynikającym z podstaw kasacji - problemem była kwestia zastosowania art. 10 tej ustawy.

Rozważając sprawę w tym zakresie, należało w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę na to, że - stosownie do uzasadnienia wyroku - zastosowanie art. 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r. zostało przedstawione jako konsekwencja stwierdzenia, iż nie mogły być zasadnie zastosowane przepisy tej ustawy dotyczące zwolnienia grupowego - zwłaszcza art. 2 - dlatego, że zwolnienie powoda pozostawałoby w sprzeczności z obowiązującym pracodawcę porozumieniem ze związkami zawodowymi, porozumieniem stanowiącym element zwolnień grupowych. Trafnie w kasacji zauważono, że Sąd Okręgowy w ślad za oceną Sądu pierwszej instancji dokonał w ten sposób swoistej sanacji wypowiedzenia umowy o pracę, które ze względu na bezpodstawne powołanie się na uprawnienie do zwolnienia grupowego, uzyskało uprawniającą podstawę w zwolnieniu indywidualnym.

W tak prowadzonej analizie zastosowania ustawy z 28 grudnia 1989 r. do stanu faktycznego sprawy można znaleźć podstawę do zarzutu, iż Sąd drugiej instancji uważa, iż oba uregulowane w tej ustawie tryby zwolnień - grupowych i indywidualnych - mają tak samo ukształtowane przesłanki prawne, a w każdym razie, że mogą odbywać się na zasadzie zamienności w tym samym czasie. Tymczasem, taka interpretacja nie jest odpowiednia, bo zakresy zwolnienia z pracy grupowego i indywidualnego są odrębne i - jeżeli chodzi o czas - nie mogą się ze sobą pokrywać. W zaskarżonym wyroku dopuszczalności zastosowania art. 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r. zamiast art. 2 tej ustawy dopatrył się Sąd w tym, że w obu przypadkach chodziło o te same przyczyny zwolnienia z pracy związane z restrukturyzacją zakładu pracy. W związku z tym trzeba zwrócić uwagę na to, że zgodnie z brzmieniem art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy ustawy, z wyjątkiem art. 2 - 4, mają odpowiednie zastosowanie do indywidualnych zwolnień z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli „zwolnienia w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określone w art. 1 ust. 2 ust. 1”. Nie może więc budzić wątpliwości, że do zwolnienia indywidualnego może dojść tylko wtedy gdy nie zachodzą warunki rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników - jednorazowo lub w okresie do 3 miesięcy. Wykluczona jest równoczesność obu trybów rozwiązania stosunków pracy. Poza powołanym wyżej brzmieniem art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w

kontekście stanowiska wyrażonego w zaskarżonym wyroku warto zwrócić uwagę na niemożliwe do zaakceptowania konsekwencje równoczesności (w zakresie, o jakim mowa w art. 1 ust. 1 ustawy) rozwiązań stosunków pracy - grupowych i indywidualnych. Otóż rozwiązania grupowe mają swój tryb, którego bardzo ważnym elementem jest uzgadnianie z zakładowymi organizacjami związkowymi zasad postępowania w tych sprawach, a w szczególności kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, kolejności i terminów dokonywania wypowiedzi, także obowiązków zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Rezultatem tego procesu staje się porozumienie kierownika zakładu pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi (por. art. 2 i art. 4 ustawy). Porozumienie takie w zakresie w jakim oparte jest na ustawowym upoważnieniu (art. 4 ustawy) staje się częścią prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Nie jest dopuszczalne naruszenie zakładowego prawa pracy i także z tego względu budzi istotne zastrzeżenia powoływanie się na niezgodność z zawartym przez pracodawcę ze związkami zawodowymi porozumieniem jako na przesłankę zastosowania trybu indywidualnego rozwiązania stosunku pracy.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że kasacja ma usprawiedliwioną podstawę, o której mowa w art. 393¹ pkt 1 k.p.c. Przyjęcie błędnych założeń co do podstawy materialnoprawnej wyroku miało swe konsekwencje w zakresie niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych, niezbędnych dla zastosowania art. 10 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Prowadzi to do konieczności uchylecia zaskarżonego wyroku w celu ponownego rozpoznania sprawy. W ramach tego postępowania Sąd Okręgowy będzie miał okazję rozważenia również stanowiska procesowego powoda w kwestii przeprowadzenia dowodu z zeznań świadka, o którym mowa w „procesowej” podstawie kasacji. Skarżący twierdzi, że celem tego dowodu jest zakwestionowanie istnienia przyczyn wyboru powoda do zwolnienia z pracy, jednakże taka teza dowodowa we wniosku dowodowym nie była przedstawiona [...], co nie pozwala na uznanie zasadności zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====