

Wyrok z dnia 11 sierpnia 2004 r.

II PK 11/04

Regulamin wydany na podstawie art. 4 ust. 4 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.) musi zawierać postanowienia określające zasady postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem zwolnienia. Nie spełnia tego wymagania pismo pracodawcy do załogi, zawiadamiające o konieczności rozwiązania z pracownikami umów o pracę z przyczyn ekonomicznych.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Maria Tyszczel, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 sierpnia 2004 r. sprawy z powództwa Huberta B. przeciwko Przedsiębiorstwu Usług Komunalno-Socjalnych Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 22 września 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy Pragi wyrokiem z dnia 12 lipca 2002 r. oddalił powództwo Huberta B. o uznanie za nieważne wypowiedzenia umowy o pracę z Przedsiębiorstwem Usług Komunalno-Socjalnych spółką z o.o. w W. oraz o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy, poparte zarzutem dokonania zwolnienia bez zgody Rady Powiatu (art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym).

Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego sprowadzały się do stwierdzenia, że w październiku 1999 r. powód został wybrany na radnego Powiatu L. na czteroletnią kadencję, a od dnia 1 czerwca 2000 r. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębior-

stwie, początkowo na okres próbny, a ostatecznie (zgodnie z umową z dnia 24 października 2000 r.) na czas nieokreślony w charakterze kierownika ośrodka wypoczynkowego „W.” w R., z terminem podjęcia pracy w dniu 1 listopada 2000 r. W dniu 27 marca 2001 r. powód został skierowany do pracy w siedzibie Przedsiębiorstwa (przy ul. K.) od dnia 1 kwietnia 2001 r., bez określenia rodzaju wykonywanej pracy, a w dniu 26 kwietnia 2001 r. doręczono mu pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego przyczyna została podana przez wskazanie art. 36¹ k.p. (według wyjaśnień pozwanego, związana ze sprzedażą ośrodka wypoczynkowego „W.” w R., gdzie powód już nie wykonywał zadań pracowniczych). To wypowiedzenie umowy o pracę cofnięto za zgodą powoda, a następnie, z dniem 1 maja 2001 r. pracodawca wypowiedział powodowi - z zachowaniem jednomiesięcznego terminu - dotychczasowe warunki pracy i powierzył od dnia 1 czerwca 2001 r. stanowisko zastępcy kierownika hotelu przy ul. B. W dniu 7 stycznia 2002 r. wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w trybie 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 (jednolity tekst: Dz.U. 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm., powoływanej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia i wskazaniem - jako jego przyczyny - zmniejszenia zatrudnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego, dokonane w styczniu 2002 r. zwolnienia pracowników nastąpiły w trybie art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż obejmowały powyżej 10 % załogi (9 z 58 osób), w tym wszystkich pracowników ośrodka, w którym pracował powód. Wobec takiego trybu wypowiedzeń, zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie stosuje się przepisów szczególnych, traktujących o ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (z wyjątkiem przypadków wymienionych w art. 6 ustawy, nieobejmujących powoda), więc także ochronnego przepisu art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie terytorialnym, co powoduje, że wypowiedzenia dokonano zgodnie z prawem.

Wyrokiem z dnia 22 września 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, na skutek apelacji powoda, który kwestionował zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji art. 5 ust.1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., uwzględnił żądanie i zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając kwotę 10.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd drugiej

instancji przejął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a ponadto przeprowadził dowód z zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy w L. z dnia 4 stycznia 2002 r. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dniem 1 lutego 2002 r. oraz z pisma prezesa zarządu do Anny K. - przedstawiciela pracowników Spółki, zawiadamiającego o przewidywanej sprzedaży nieruchomości przynoszących straty w R., S., R., B. oraz w W. - hotelu przy B. i planowanymi w związku z tym zwolnieniami pracowników tych ośrodków za odprawami. Podzielając pogląd prawny Sądu Rejonowego co do uchylecia ochrony przed zwolnieniem grupowym przewidzianej w przepisach szczególnych, dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, Sąd drugiej instancji mimo to uznał wypowiedzenie umowy o pracę za niezgodne z prawem. Zważył, że strona pozwana nie przedstawiła żadnych dokumentów obrazujących opinię załogi co do zwolnień ani regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia (u strony pozwanej nie działały związki zawodowe), z czego wywnioskował, że przeprowadzone zmniejszenie zatrudnienia nastąpiło z naruszeniem art. 4 ust. 4 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. Sąd dopatrzył się także naruszenia art. 3 tej ustawy, który nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia organu zatrudnienia o zamierzonych zwolnieniach nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń. Niezachowanie tych formalnych wymogów Sąd uznał za podstawę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania.

Kasacja została wywiedziona przez pozwanego i oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 3 i art. 4 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zawierała wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. W uzasadnieniu pozwany twierdził, że nie naruszył art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, albowiem przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadamiania organu zatrudnienia o zamierzonych zwolnieniach nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń, tymczasem między zawiadomieniem Powiatowego Urzędu Pracy a zakończeniem pracy przez powoda upłynęło więcej niż 45 dni; Powiatowy Urząd Pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi w dniu 1 lutego 2002 r. został zawiadomiony w dniu 4 stycznia 2002 r., a miesięczny okres wypowiedzenia upływał w dniu 28 lutego

2002 r. Jednocześnie skarżący przedstawił potrzebę wykładni art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych i odpowiedzi na pytanie, czy okres 45 dni od zawiadomienia Urzędu Pracy powinien być liczony do rzeczywistego zakończenia pracy przez zwalnianego pracownika, czy do innej daty, np. do rozpoczęcia okresu wypowiedzenia przez zwalnianego pracownika lub do doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę zwalnianemu pracownikowi. Skarżący twierdził także, że nie naruszył art. 4 ust. 4 wymienionej ustawy, gdyż pismo prezesa zarządu pozwanej spółki do przedstawiciela pracowników z dnia 4 stycznia 2001 r. spełniało wymagania przewidziane w tym przepisie regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia. Podnosił, że nie mógł przedstawić opinii załogi na temat tego pisma, gdyż żaden z pracowników jej nie wyraził. Tu również sformułował problem prawny dotyczący określenia wymagań dokumentu, który jest regulaminem w rozumieniu art. 4 ust. 4 ustawy. Zdaniem pozwanego, obowiązek opracowania zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy nie obejmuje konieczności nazwania ich „regulaminem”, jak też nie można pracowników zmuszać do wyrażania opinii, skoro brak uwag i zastrzeżeń jest też wyrażeniem opinii. Powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 649/99 (OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 645), z tezą, że przewidziany w art. 4 ust.3 ustawy o zwolnieniach grupowych obowiązek wydania regulaminu dotyczy tylko przypadków, w których strony nie mogą uzgodnić treści porozumienia, natomiast nie obejmuje przypadków, w których uzgodnienie treści jest możliwe, ale z jego zawarcia strony rezygnują.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, więc należy przyjąć, że nie kwestionuje ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd drugiej instancji, w tym przede wszystkim tego, iż skarżący o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi dokonany w dniu 1 lutego 2002 r. zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy w dniu 4 stycznia 2002 r., oraz że jedynym dokumentem dotyczącym pracowników objętych zamiarem zwolnienia było pismo prezesa zarządu pozwanej Spółki do przedstawiciela pracowników z dnia 4 stycznia 2001 r. Te ustalenia jednoznacznie wskazują na naruszenie obowiązującego pracodawcę trybu przewidzianego w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracowni-

kami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, co uzasadnia powstanie roszczeń pracowników wynikających z art. 45 § 1 k.p.

Zarzut błędnej wykładni przepisów powołanych w kasacji jest chybiony z kilku powodów. Po pierwsze, w zakładzie pracy, w którym nie działa organizacja związkowa, zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o zamierzonym rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń jest - zgodnie z art. 3 ustawy - obligatoryjne. Nie wymaga eksplikacji, że chodzi tu o dokonanie wypowiedzenia przez pracodawcę, a więc złożenia przez niego oświadczenia woli i odebrania go przez pracownika, które stosownie do art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., dokonuje się z chwilą, gdy oświadczenie to doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1976 r., I PR 125/76, niepublikowany, z dnia 26 kwietnia 1977 r., I PR 9/77, Monitor Prawniczy - Zestawienie Tez 1999 nr 10 str. 6, z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNCP 1985 nr 4 poz. 57, z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229 oraz z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 15).

W uchwale z dnia 16 października 1991 r., I PZP 48/91 (OSNCP 1992 nr 4 poz. 60), Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że ustawodawca, używając w art. 2 ust. 1 i art. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy sformułowania „dokonywanie wypowiedzeń”, miał na względzie składanie oświadczeń woli o wypowiedzeniu umów o pracę, rozumiane jako indywidualne wypowiedzenie, dokonane w stosunku do każdego pracownika na podstawie przepisów ustawy. W konsekwencji należy uznać, że obliczenie terminu 45-dniowego powinno być przeprowadzone w stosunku do konkretnego wypowiedzenia, które nie może nastąpić przed upływem 45 dni od zawiadomienia organu zatrudnienia stopnia podstawowego.

W świetle niekwestionowanych ustaleń faktycznych jest oczywiste, że skarżący nie zachował tego terminu, a jego naruszenie, przy wypowiedaniu umów na czas nieokreślony, uzasadnia roszczenia powoda przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/90, PiZS 1991 nr 5, s. 64 oraz I PR 450/90, OSP 1992 nr 3, poz. 57).

Po drugie, obowiązkową czynnością pracodawcy dokonującego zwolnień grupowych jest albo zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, które - jak stanowi art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych - ma określać zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia, albo ustalenie tych zasad w drodze regulaminu. Zgodnie z art. 4 ust. 4 tej ustawy, w zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy określa kierownik zakładu pracy w drodze regulaminu, po zasięgnięciu opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie.

Skarżący, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r. (I PKN 649/99), wyrażający tezę o obowiązku wydania regulaminu wówczas tylko, gdy strony nie mogą uzgodnić treści porozumienia, zdaje się sugerować, że brak protestu załogi uwalniał go od wydania tego dokumentu. Błędnie jednak połączył swą sytuację ze sprawą rozstrzygniętą w przytoczonym wyroku, gdyż dotyczył on stanu faktycznego, w którym pracodawca współdziałała ze związkami zawodowymi, podczas gdy u skarżącego związki nie działały i aktem regulującym zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy nie było porozumienie, lecz regulamin wydany przez pracodawcę. Od jego sporządzenia skarżący nie mógł się więc uchylić.

Nie do obrony jest przy tym twierdzenie skarżącego, wskazującego na pismo prezesa zarządu pozwanej Spółki do przedstawiciela pracowników z dnia 4 stycznia 2001 r., że dokument taki sporządził. Pismo to mogłoby być zakwalifikowane co najwyżej jako zawiadomienie załogi o konieczności rozwiązania z pracownikami umów o pracę z przyczyn ekonomicznych (art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych), lecz w żadnym razie - ze względu na swą treść - nie mogło być uznane za regulamin wymagany przepisem art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Oczywiście - co trafnie zarzucił skarżący - nie jest wymagane zatytułowanie aktu, o którym mowa, jako „regulamin”, jednakże jego treść musi obejmować postanowienia określające zasady postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem zwolnienia, takie jak kryteria doboru do zwolnienia, kolejność zwolnień, terminy wypowiedzeń umów o pracę oraz określenie obowiązków pracodawcy wobec zwalnianych pracowników w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Zgodnie z art. 4 ust. 1 są to elementy konieczne porozumienia ze związkami zawodowymi w przedmiocie za-

sad postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem zwolnienia, a skoro przepis art. 4 ust. 4 ustawy posługuje się identycznym określeniem „zasad postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem zwolnienia”, to należy stwierdzić, że takie elementy powinien zawierać również regulamin wydany przez kierownika zakładu pracy dokonującego zwolnień grupowych.

Regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., stanowiącym podstawę prawną dokonywania zwolnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2000 r., I PKN 56/00, OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 207), trafnie zatem przyjął Sąd drugiej instancji, że zwolnienie z przyczyn ekonomicznych, bez sporządzenia przez pracodawcę przewidzianego w art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia, nastąpiło z naruszeniem prawa i uwzględnił powództwo.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393¹² k.p.c.).

=====