

**Wyrok z dnia 6 października 2005 r.**

**II PK 63/05**

**Pracodawca nie ma obowiązku przeprowadzenia od początku procedury grupowych zwolnień z pracy, jeżeli po jej wszczęciu powstała nowa zakładowa organizacja związkowa, ale powinien respektować jej ustawowe uprawnienia w sprawach dotyczących zbiorowych praw lub interesów reprezentowanych pracowników.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 października 2005 r. sprawy z powództwa Kingi K., Łukasza K., Andrzeja K., Henryka P., Anny K., Grzegorza B., Ewy L., Teresy N., Moniki Ż., Marii C. przeciwko Powszechnemu Towarzystwu Emerytalnemu S.E. SA w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 5 lipca 2004 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że oddalił apelację powódki Kingi K., a ponadto zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił wyrok częściowy Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 kwietnia 2003r. [...] i oddalił powództwa,

2. zasądził na rzecz pozwanego od każdego z powodów po 1.000 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie wyrokiem z dnia 5 lipca 2004 r. zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną - Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.E. SA w W. - wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2003 r., zasądzający na rzecz powodów: Kingi K. - kwotę 2.600 zł, Łukasza K. - kwotę 15.000 zł, Henryka P. - kwotę

27.000 zł, Anny K. - kwotę 12.000 zł, Grzegorza B. - kwotę 10.000 zł, Ewy L. - kwotę 16.200 zł, Teresy N. - kwotę 18.000 zł, Moniki Ż. - kwotę 16.200 zł i Marii C. - kwotę 18.900 zł, z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2002 r. do dnia zapłaty, a także zasądzonego na rzecz powodów koszty zastępstwa procesowego, w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki Kingi K. kwotę 11.400 zł z odsetkami i wyższe koszty zastępstwa procesowego (w kwocie 900 zł), a w pozostałym zakresie oddalił apelację pozwanej, którą obciążył kosztami zastępstwa procesowego powodów za instancję apelacyjną. W sprawie tej ustalono, że powodowie byli zatrudnieni w Powszechnym Towarzystwie Emerytalnym B.B.G. SA w W. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Pismami z dnia 12 czerwca 2002 r. powodowie zostali powiadomieni o tym, że w związku z połączeniem tego Towarzystwa z Powszechnym Towarzystwem Emerytalnym S.E. SA w W. - z mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. - staną się pracownikami strony pozwanej z dniem 7 sierpnia 2002 r. W związku z połączeniem obu Towarzystw i zamierzoną redukcją zatrudnienia, strona pozwana - pismem z dnia 12 lipca 2002 r. - powiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w W. o planowanych zwolnieniach 85 pracowników (65% załogi) i terminach zwolnień przypadających na 31 sierpnia 2002 r., 30 września 2002 r. i 31 grudnia 2002 r. O zamierzonych zwolnieniach prezes strony pozwanej powiadomił pracowników w dniu 8 sierpnia 2002 r. W dniu 9 sierpnia 2002 r. zarząd strony pozwanej został poinformowany o powstaniu tymczasowej komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, która została zarejestrowana w rejestrze Regionu M. w dniu 9 września 2002 r. Pismem z dnia 14 sierpnia 2002 r. tymczasowa komisja zakładowa NSZZ „Solidarność” została powiadomiona o planowanych zwolnieniach z pracy i grupach pracowników, których obejmą.

Pismem z dnia 14 sierpnia 2002 r. strona pozwana powiadomiła Powiatowy Urząd Pracy w W. o zmianie zasad planowanych zwolnień z pracy w części dotyczącej terminu, wskazując, że w ostatnim dniu września 2002 r. planuje dokonać wypowiedzeń umów o pracę co najmniej 50 pracowników, a do końca grudnia 2002 r. pozostałym pracownikom objętym zamiarem zwolnień. W dniu 16 września 2002 r. strona pozwana i zakładowa organizacja związkowa zawarły porozumienie w sprawie zasad postępowania w zakresie zwolnień grupowych, ustalając między innymi listę pracowników objętych zwolnieniami i terminy ich dokonania. Przewidziano w tym porozumieniu, że do 30 września 2002 r. strona pozwana doręczy oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę co najmniej 80 pracownikom, a do dnia 31 grudnia 2002

r. pozostałym pracownikom objętym planowanymi zwolnieniami z pracy. Powodom wręczono wypowiedzenia umów o pracę w dniach 18 i 23 września 2002 r.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że skoro zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze planowanych zwolnień z pracy nastąpiło pismem z dnia 14 sierpnia 2002 r., to termin przewidziany w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - upływał z dniem 28 września 2002 r. W konsekwencji oświadczenia strony pozwanej o wypowiedzeniu łączących strony umów o pracę, złożone w dniach 18 i 23 września 2002 r., były dokonane z naruszeniem ustawowego terminu określonego w art. 2 ust. 1 ustawy. Termin 45 dni od dnia dokonania powiadomienia zakładowej organizacji związkowej nie może być skrócony przez strony porozumienia w sprawie grupowych zwolnień z pracy, które nie może zawierać postanowień sprzecznych z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Przeciwna interpretacja naruszałaby art. 9 k.p. Niezależnie od tego, strony zawartego w dniu 16 września 2002 r. porozumienia nie uzgodniły wcześniejszego terminu dokonywania zwolnień z pracy i nie upoważniły pozwanej do powiadomienia umów o pracę przed upływem 45 dni od dnia zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamierzonych zwolnieniach z pracy. Oznaczało to, że strona pozwana mogła dokonywać wypowiedzeń w dniach 29 i 30 września 2002 r. Tymczasem wszystkim powodom wręczono wypowiedzenia przed upływem terminu z art. 2 ustawy, co uzasadniało ich roszczenia z art. 45 k.p. Ponadto strona pozwana naruszyła tryb dokonywania wypowiedzeń określony w art. 3 ustawy, ponieważ w zawiadomieniu z dnia 12 lipca 2002 r. powiadomiła Powiatowy Urząd Pracy o terminach dokonywania planowanych zwolnień pracy, których powinna przestrzegać. Tymczasem w piśmie z dnia 14 września 2002 r. powiadomiła ten Urząd, że zamierza wypowiedzieć umowy o pracę co najmniej 50% pracownikom objętym zamiarem zwolnienia w ostatnim dniu września 2002 r., a faktycznie dokonała wypowiedzeń przed tą datą. Oznaczało to, że oświadczenia strony pozwanej o wypowiedzeniu umów o pracę zostały złożone w innych terminach, niż te, o których był powiadomiony Powiatowy Urząd Pracy. Brak prawidłowego powiadomienia organu zatrudnienia także uzasadnia roszczenia pracownicze z art. 45 k.p. Skoro zatem wypowiedzenia powodom umów o pracę naruszały art. 2 i 3 ustawy, to uzasadnione było zasądzenie na rzecz powodów dochodzonych roszczeń odszkodowawczych w wysokości określonej przez art. 47 k.p.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Kingi K. oraz apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powódki, na rzecz której zasądził odszkodowanie za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p., oddalając apelację strony pozwanej. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji, że strona pozwana naruszyła art. 3 ustawy, ponieważ do skutecznego zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o planowanych zwolnieniach doszło wskutek pierwszego powiadomienia w dniu 12 lipca 2002 r., a nie dopiero w dniu jego uzupełnienia - 14 sierpnia 2002 r. W konsekwencji 45-dniowy termin z art. 3 ustawy biegł od dnia 12 lipca 2002 r. Twierdzenie strony pozwanej, że mogła dokończyć skutecznego powiadomienia dopiero od dnia 7 sierpnia 2002 r., kiedy nastąpiła rejestracja połączonych Towarzystw Emerytalnych nie jest trafne, ponieważ strona pozwana już wcześniej miała świadomość konieczności zmniejszenia zatrudnienia, co było wyraźnie wskazane w przedmiotowym zawiadomieniu. Informacja ta była skuteczna także w odniesieniu do pracowników przejmowanych, ponieważ zawierała planowane wielkości zwolnień, a nie konkretne osoby. Przepis ten nie wymaga zresztą indywidualnego wskazania pracowników przeznaczonych do zwolnień, zaś strona pozwana, informując o zamiarze zwolnienia określonej grupy pracowników działała, „zgodnie z rzeczywistym zamiarem, w istocie zrealizowanym”. W konsekwencji zawiadomienie z dnia 12 lipca 2002 r. Sąd Okręgowy uznał za skuteczne i spełniające wymogi art. 3 ustawy. Równocześnie Sąd ten nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że do naruszenia art. 3 ustawy doszło wskutek nieprzestrzegania przez stronę pozwaną terminów zwolnień wskazanych w tym zawiadomieniu. Przepis ten nie obliguje do wskazania dokładnych terminów zwolnień, ponadto modyfikacja terminów zwolnień dokonana pismem z dnia 14 sierpnia 2002 r. była korzystna dla pracowników. Sąd Okręgowy nie podzielił apelacyjnego zarzutu strony pozwanej naruszenia art. 2 ust. 1 ustawy. Faktem było, że w dacie powiadomienia urzędu zatrudnienia o zamierzonych zwolnieniach z pracy w dniu 12 lipca 2002 r. nie istniała u strony pozwanej żadna organizacja związkowa. Z zawiadomienia pracowników strony pozwanej o planowanych zwolnieniach z pracy z dnia 8 sierpnia 2002 r. można wnioskować, że zamierzała ona wdrożyć tryb postępowania określony w art. 4 ust. 4 ustawy. Jednakże strona pozwana przyjęła do wiadomości, że w dniu 9 sierpnia 2002 r. powstała zakładowa organizacja związkowa, która została powiadomiona o planowanych zwolnieniach z pracy w dniu 14 sierpnia 2002 r., a w dniu 16 września 2002 r. strona pozwana zawarła z nią porozumienie w sprawie

grupowych zwolnień z pracy. Apelacyjne twierdzenie, że zawarte porozumienie nie miało charakteru określonego w art. 4 ust. 1 ustawy było „całkowicie chybione”, ponieważ zawiadomienie organu zatrudnienia z dnia 12 lipca 2002 r. o planowanych zwolnieniach z pracy, nie wyłączało obowiązku podjęcia czynności przewidzianych w art. 2 ust. 1 ustawy oraz podjęcia rokowań w celu zawarcia porozumienia na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z powstałą zakładową organizacją związkową. Przepisy ustawy „nie określają dokładnie momentu, w którym musi istnieć organizacja związkowa by podjąć z nią stosowne rokowania”. Skoro zakładowa organizacja związkowa powstała po dokonaniu pierwszej czynności przez stronę pozwaną, polegającej na powiadomieniu Powiatowego Urzędu Pracy, to powinna ona dostawać dalsze procedury do tego faktu, co zresztą uczyniła, respektując powstanie owej organizacji, którą powiadomiła o planowanych zwolnieniach, liczbie i grupach pracowników objętych zamiarem redukcji zatrudnienia, powołując przy tym art. 2 ust. 1 ustawy. Ponadto strona pozwana podjęła rokowania z powstałą organizacją związkową, które doprowadziły do zawarcia porozumienia w dniu 16 września 2002 r. na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy. Skoro zatem strona pozwana respektowała utworzenie zakładowej organizacji związkowej, co znalazło wyraz w zawiadomieniu jej o planowanych zwolnieniach z pracy w trybie art. 2 ust. 1 ustawy, a następnie zawarła z nią porozumienie w trybie art. 4 ust. 1, to powinna dotrzymać terminu określonego w art. 2 ust. 1 ustawy. Ponadto uzupełniające powiadomienie PUP z dnia 12 sierpnia 2002 r. mogła dostosować do wymagań art. 2 ust. 1 ustawy, "zawiadamiając o tym po raz kolejny PUP". Skoro zatem pomiędzy zawiadomieniem w dniu 14 sierpnia 2002 r. zakładowej organizacji związkowej a terminami dokonywania wypowiedzeń (18 i 23 września 2002 r.) nie upłynął jeszcze okres 45 dni, to termin ten nie był dotrzymany.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut nadużycia prawa przez powodów tylko dlatego, że w zawartym porozumieniu przewidziano dla pracowników dodatkowe korzyści w postaci dodatkowych odpraw, bonów towarowych o wartości po 1.000 zł oraz prawo do bezpłatnej opieki medycznej przez okres 6 miesięcy od rozwiązania umów o pracę, ponieważ tego typu korzyści są często przewidziane w zawieranych porozumieniach i stanowią rodzaj dodatkowej rekompensaty związanej z utratą zatrudnienia. Także uzgodnienie w porozumieniu terminów wręczania wypowiedzeń w żaden sposób nie mogło wpłynąć na możliwość uznania, że roszczenia odszkodowawcze powodów mogłyby zostać uznane za nadużycie prawa. Takie uzgodnienia nie mogły powodować skrócenia okresu z art. 2 ust.

1 ustawy. Skoro bowiem istotnie doszło do naruszenia art. 2 ust. 1 ustawy, to uzasadnione były roszczenia z art. 45 k.p., ponieważ uchybienie tego terminu następuje wówczas, gdy nie upłynęło co najmniej 45 dni od zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej do chwili dojścia do pracownika oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w taki sposób, aby mógł się zapoznać z jego treścią (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1991 r., I PZP 48/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 60). Naruszenie trybu konsultacji z art. 2 ustawy powoduje powstanie roszczeń z art. 45 k.p.

W kasacji pozwanej podniesiono następujące zarzuty: 1) błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 2 ustawy w związku z art. 45 k.p., przez przyjęcie, że pozwana była zobowiązana do zachowania terminu z art. 2 ustawy, a jego niedochowanie uzasadniało zasądzenie roszczeń odszkodowawczych z art. 45 k.p., 2) błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 8 w związku z art. 45 k.p. wskutek przyjęcia, że roszczenia powodów nie były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego. Na tych podstawach skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i „oddalenie powództwa”, alternatywnie domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a także zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych. W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, czy utworzenie u danego pracodawcy zakładowej organizacji związkowej w dacie następujące po dniu wszczęcia przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych poprzez powiadomienie powiatowego urzędu pracy zgodnie z art. 3 ustawy („procedura zwolnień grupowych *sensu largo*”) oraz dokonania przez pracodawcę i pracowników pierwszej czynności z zakresu konsultacji z załogą („procedura zwolnień grupowych *sensu stricto*”), to jest powiadomienie załogi o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych w trybie przewidzianym w art. 4 ust. 4 ustawy, z uwagi na nieistnienie u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej w dacie powiadomienia ogółu załogi, obliuguje tego pracodawcę do powiadomienia utworzonej organizacji związkowej o planowanych zwolnieniach w trybie art. 2 ust. 1 ustawy, podjęcia z nią konsultacji w celu uzgodnienia treści porozumienia w sprawie warunków zwolnień grupowych oraz do zachowania, przy wręczaniu wypowiedzeń pracownikom 45-dniowego terminu wskazanego w tym przepisie. Zagadnienie to zachowuje aktualność na gruncie nowej ustawy o zwolnieniach grupowych, która także nie reguluje sytuacji pojawienia się organizacji związkowej już w trakcie prowadzenie pro-

cesu zwolnień grupowych. Ponadto wyjaśnienia wymaga kwestia, „jakie jest *ratio legis* normy prawnej, konstytuującej prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów, określonej w art. 45 kodeksu pracy, tzn. czy celem tego prawa jest zrekompensowanie pracownikowi uszczerbku, rozumianego w szerokim znaczeniu, jako zmiany na niekorzyść sytuacji prawnej w sferze prawnie chronionych interesów (w tym również interesów ekonomicznych), poniesionego wskutek naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę”, zwłaszcza gdy pracownik „nie poniósł żadnego uszczerbku w prawnie chronionym interesie”. Zdaniem skarżącej, pracodawca jest zwolniony z obowiązku konsultacji grupowych zwolnień z organizacjami związkowymi, które powstały już po dniu uruchomienia procedury zwolnień grupowych w trybie art. 2 ust. 4 ustawy. Równocześnie zwalniani pracownicy, w tym powodowie, uzyskali daleko większe przysporzenia majątkowe aniżeli wynika z regulacji ustawowych.

W odpowiedzi na kasację powodowie wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie na ich rzecz od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadniony jest kasacyjny zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 2 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. Nr 4, poz. 19 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach z pracy lub ustawa) w związku z art. 45 k.p. Ustęp 1 art. 2 ustawy, w brzmieniu obowiązującym dla potrzeb wyrokowania w przedmiotowej sprawie, stanowił, że o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jego kierownik zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń, informując o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i wskazując liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia. Obowiązek ten mógł być spełniony tylko wobec zakładowej organizacji związkowej istniejącej i działającej u danego pracodawcy, który nie ma obowiązku oczekiwania na powstanie takiej organizacji dla skutecznego wszczęcia procedury zwolnień grupowych. W rozpoznawanej sprawie - w dacie wszczęcia w dniu 8 sierpnia 2002 r.

procedury grupowych zwolnień z pracy - u pozwanego pracodawcy nie istniała zakładowa organizacja związkowa, dlatego nie mógł jej zawiadomić, natomiast o planowanych zwolnieniach powiadomił pracowników na zebraniu załogi. Oznaczało to, że pozwany nie był zobowiązany, a wręcz nie mógł uruchomić procedury zwolnień grupowych w trybie art. 2 ust. 1 ustawy, ponieważ w dacie jej wszczęcia nie istniał podmiot związkowy, który należałoby zawiadomić o planowanych zwolnieniach z pracy. W konsekwencji w rozpoznawanej sprawie nie mógł być zastosowany tryb z art. 2 ust. 1 ustawy, co w szczególności oznaczało, że pozwany pracodawca nie był ograniczony (związany) terminem 45 dni do zgodnego z analizowaną normą prawną dokonywania wypowiedzeń, licząc od dnia zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej, której przecież nie mógł powiadomić, bo taka struktura związkowa nie istniała w dacie skutecznego wszczęcia procedury zwolnień grupowych. Trafne jest zatem stanowisko skarżącego pracodawcy, że brak było ustawowych podstaw prawnych i racjonalnego uzasadnienia dla uruchamiania na nowo skutecznie wszczętej procedury zwolnień grupowych w związku z utworzeniem tymczasowej struktury związkowej po zawiadomieniu pracowników o planowanych zwolnieniach z pracy. Istotnie mogłoby to blokować, hamować lub przedłużać lub w inny sposób zakłócać procesy restrukturyzacji zatrudnienia przez tworzenie kolejnych zakładowych organizacji związkowych, które pracodawca musiałby powiadamiać o planowanych zwolnieniach z pracy i czekać na upływ kolejnych 45 dni dla zgodnego z prawem dokonywania wypowiedzeń stosunków pracy. Nie można było tego obowiązku wywieść, tak jak uczynił to Sąd drugiej instancji, z faktu „respektowania” utworzenia u pozwanego w dniu 9 sierpnia 2002 r. tymczasowej struktury związkowej, którą powiadomił on o planowanych zwolnieniach z pracy w dniu 14 sierpnia 2002 r. Powstanie nowej lub kolejnej struktury związkowej mogłoby wywołać taki skutek prawny tylko z mocy wyraźnego przepisu prawa, którego w ustawie o zwolnieniach z pracy nie było.

Równocześnie Sąd Najwyższy nie podziela skrajnego stanowiska skarżącego, jakoby pracodawca był zwolniony z konsultacji zwolnień grupowych z tymi organizacjami związkowymi, które powstały już po uruchomieniu procedury zwolnień grupowych, ponieważ pracodawca ma obowiązek respektowania ustawowych uprawnień takiej organizacji we wszystkich sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników (art. 26 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych). Każda nowa organizacja związkowa wyraża wówczas opinię załogi jako ustawowy reprezentant wszystkich pracowników w zbiorowych stosunkach pracy (art. 7 ust. 1 ustawy o związkach za-



wodowych w związku z art. 4 ust. 4 ustawy o zwolnieniach z pracy). Jeżeli pracodawca wchodzi w pertraktacje i zawiera porozumienie w sprawie grupowych zwolnień pracy, to bez wątpienia doprowadza do zawarcia, opartego na ustawie, porozumienia zbiorowego regulującego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, które mają normatywny i wiążący charakter prawny (art. 9 k.p.). Respektowanie ustawowych uprawnień każdej zakładowej organizacji związkowej do udziału w procedurze grupowych zwolnień z pracy nie oznacza każdorazowo obowiązku jej wszczęcia od początku (na nowo), co w szczególności mogłoby odnosić się do obowiązku zachowania terminu 45 dni na zgodne z prawem dokonywanie wypowiedzeń. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli po wszczęciu procedury zwolnień grupowych powstała zakładowa organizacja związkowa, to pracodawca nie miał obowiązku wszczęcia na nowo (od początku) rozpoczętej i uruchomionej bez związkowego udziału procedury grupowych zwolnień z pracy, ale równocześnie powinien respektować ustawowe uprawnienia utworzonej organizacji związkowej będącej reprezentantem pracowników w sprawach dotyczących ich zbiorowych praw lub interesów (art. 7 ust. 1 i art. 26 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych). Przybiera to formę porozumienia zbiorowego, jeżeli strony prowadziły pertraktacje w celu jego zawarcia, bądź formę opinii reprezentanta pracowników, jeżeli nowopowstała zakładowa organizacja związkowa nie była podmiotem rokowań prowadzonych w sprawie zawarcia porozumienia regulującego zasady postępowania w sprawie grupowych zwolnień z pracy.

Przekładając powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy uznał, że pozwany pracodawca nie był zobowiązany do zachowania procedury z art. 2 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy i zawartego w tej regulacji 45-dniowego terminu do dokonywania wypowiedzeń, a także nie naruszył terminów wypowiedzeń określonych w zawartym porozumieniu, które dopuszczało ich złożenie „do dnia 30.09.2002 r.”, przeto dokonane powodom wypowiedzenia w dniach 18 lub 23 września 2002 r. nie naruszały przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W konsekwencji uwzględnienia usprawiedliwionego zarzutu naruszenia art. 2 ust. 1 ustawy o zwolnieniach z pracy w związku z art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyrokował reformatorycznie.

Sąd Najwyższy nie podzielił twierdzenia pełnomocnika powodów, jakoby pozwany pracodawca naruszył tryb z art. 3 ustawy, powiadamiając urząd pracy o planowanych zwolnieniach z pracy przed datą połączenia się obu towarzystw emerytal-

nych, kiedy to wobec przejmowanych pracowników nie wystąpił jeszcze skutek prawny z art. 23<sup>1</sup> k.p. Przewidywana i konieczna restrukturyzacja zatrudnienia umożliwia bowiem podejmowanie prawem przewidzianych kroków zmierzających do skutecznego wdrożenia procedury uruchamiającej proces grupowych zwolnień z pracy bez potrzeby odczekania na faktyczne jej sfinalizowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110). Planowane i konieczne w związku z konsolidacją pracodawców zwolnienia z pracy nie wykluczały możliwości zawiadomienia urzędu pracy o zamierzonym rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy przed datą połączenia się pracodawców, jeżeli zwolnienia te miały charakter grupowy i wykluczający utrzymanie zatrudnienia wszystkich pracowników, a równocześnie dotyczyły wskazania jedynie ich ogólnej liczby oraz grup zawodowych objętych planowanym zamiarem zwolnień z pracy. Ponadto praktyczne znaczenie tego powiadomienia zmierzało do uruchomienia działań urzędu pracy prowadzących do złagodzenia problemów związanych z planowanymi grupowymi zwolnieniami z pracy i nie było środkiem mającym wpływ na samo ich przeprowadzenie u konkretnego pracodawcy, chociaż judykatura niekiedy uznawała, że brak prawidłowego zawiadomienia organu zatrudnienia w trybie art. 3 ustawy stanowiło naruszenie przepisów regulujących rozwiązywanie stosunków pracy w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 450/90, OSP 1992 nr 3, poz. 57 oraz z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/00, PiZS 1991 nr 5-6, str. 64). W rozpoznawanej sprawie nie doszło jednak do naruszenia art. 3 ustawy ponieważ pozwany pracodawca w związku z przewidywanymi zwolnieniami z pracy, wywołanymi zaplanowaną konsolidacją dwóch towarzystw emerytalnych, prawidłowo powiadomił organ zatrudnienia o planowanych grupowych zwolnieniach z pracy już w dniu 12 lipca 2002 r., a dokonywanie wypowiedzeń umów o pracę nastąpiło niewątpliwie po upływie 45 dni od tej daty.

Z uwagi na reformatoryjny charakter wydanego wyroku Sądu Najwyższego nie było potrzeby szczegółowego odniesienia się do bezpodstawnych twierdzeń skarżącego, jakoby ustawowe odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p., wymagało wykazania chociażby minimalnego uszczerbku majątkowego w związku z bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Przesłanką zasądzenia tego ustawowego i limitowanego odszkodowania (poprzez określenie w art. 47<sup>1</sup> k.p. jego dolnej i górnej wysokości, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia) jest szkoda pracownika polegająca i wynikająca z wadliwego lub naru-

szającego przepisy prawa wypowiedzenia umów o pracę. Ponadto rzeczywistą szkodę pracownika wywołuje przede wszystkim utrata dotychczasowego zatrudnienia, co często łączy się z utratą możliwości pozyskiwania z pracy środków utrzymania, czego nie pokrywa ustawowe odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. Także z tych przyczyn żądanie zasądzenia odszkodowania za wadliwe lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z reguły nie może być uważane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.) przez pozbawianego zatrudnienia pracownika wskutek bezprawnych zachowań pracodawcy.

=====