

**Wyrok z dnia 17 marca 2005 r.**

**III PK 83/04**

**Przepisy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej nie mogą być skutecznie powoływane przed sądami krajowymi jako samoistne źródło praw jednostek lub jako wzorzec oceny zgodności prawa krajowego z prawami podstawowymi zawartymi w Karcie.**

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Myszka, Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 marca 2005 r. sprawy z powództwa Kazimiery M., Wandy W., Teresy B. i Anny Z. przeciwko Telekomunikacji Polskiej SA - Obszarowi Telekomunikacji w R. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek kasacji powódki Anny Z. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 15 lipca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Radomiu wyrokiem z dnia 25 marca 2004 r. [...] zasądził od Telekomunikacji Polskiej SA - Obszarowi Telekomunikacji w R. na rzecz Kazimiery M. kwotę 9.173,70 zł, na rzecz Wandy W. kwotę 9 424,62 zł, na rzecz Anny Z. kwotę 8.875,53 zł i na rzecz Teresy B. kwotę 8.651,19 zł, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 25 marca 2004 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, iż Wanda W. od 11 lipca 1979 r., a Teresa B. od 15 września 1975 r., były zatrudnione w Wojewódzkim Urzędzie Telekomunikacji w R. początkowo na podstawie umowy o pracę (staż), a później na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Anna Z. od 17 stycznia 1989 r., a Kazimiera M. od 7

sierpnia 1989 r., zatrudnione były początkowo na podstawie umów o pracę na okres próbny, a później na czas nieokreślony w Polskiej Poczcie Telegrafii i Telefonii Dyrekcji Wojewódzkiej w R. - następcy prawnym Wojewódzkiego Urzędu Telekomunikacji w R. W związku z przekształceniem państwowej jednostki organizacyjnej „Polska Poczta Telegraf i Telefon” w przedsiębiorstwo użyteczności publicznej „Poczta Polska” i Telekomunikacja Polska SA powódki stały się z dniem 1 stycznia 1992 r. pracownikami Telekomunikacji Polskiej SA z zachowaniem dotychczasowego stosunku pracy i wynikających z niego praw i obowiązków.

Teresa B. pracowała na stanowisku instruktora w pionie sieci. Z dniem 15 grudnia 2001 r. została „przekazana” wraz z innymi pracownikami do Pionu Obsługi Klientów, gdzie zajmowała stanowisko instruktora w Wydziale Telefonicznej Obsługi Klientów. Anna Z., Kazimiera M. i Wanda W. w ostatnim okresie zatrudnienia u pozwanego pracowały na stanowisku radcy. Wobec przeprowadzanej od 2001 r. restrukturyzacji we wszystkich jednostkach organizacyjnych Telekomunikacji Polskiej SA, co wiązało się z koniecznością likwidacji stanowisk pracy i zmniejszeniem zatrudnienia - w porozumieniu ze związkami zawodowymi - ustalony został „Pakiet Socjalny”, w którym zawarto „program dobrowolnych odejść” skierowany do pracowników, którzy zwrócą się o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Począwszy od drugiej połowy 2001 r. część pracowników rozwiązała umowy o pracę na zasadach określonych w „programie dobrowolnych odejść”, a stanowiska pozostałych pracowników były likwidowane lub przesuwano na nie pracowników zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Propozycje dobrowolnego odejścia na zasadzie porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy zostały przedstawione Annie Z., Wandzie W. i Kazimierze M. Pracownice te zostały poinformowane o zamiarze rozwiązania z nimi umów o pracę na zasadzie porozumienia stron z pouczeniem o możliwości złożenia przez nie umotywowanych zastrzeżeń w terminie 5 dni. Powódki nie wyraziły na to zgody i złożyły zastrzeżenia. W dniu 11 czerwca 2002 r. powódki zwróciły się do dyrektora strony pozwanej o zaniechanie wypowiedzania im umów o pracę i objęcie ich szkoleniami celem przekwalifikowania. W dniu 25 czerwca 2002 r. strona pozwana złożyła Wandzie W. i Annie Z. oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę ze skróconym do 1 miesiąca okresem wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 31 lipca 2002 r., a następnie w dniu 22 lipca 2002 r. cofnęła je. W dniu 29 lipca 2002 r. strona pozwana ponownie wypowiedziała powódkom umowy o pracę z zastosowa-

niem jednomiesięcznego skróconego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 31 sierpnia 2002 r. W dniu 25 czerwca 2002 r. pozwana wypowiedziała Kazimierze M. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia z dniem 31 sierpnia 2002 r. Przyczyną wypowiedzenia umów o pracę powódkom było zmniejszenie zatrudnienia oraz brak możliwości zatrudnienia ich na zmienionych warunkach. Powódki zostały objęte programem przekwalifikowania, jednakże nie zostały zakwalifikowane do pracy, a po rozwiązaniu umów o pracę zajmowane przez nie stanowiska pracy zostały zlikwidowane z dniem 1 września 2002 r. Teresa B. w dniu 30 lipca 2002 r. uczestniczyła w szkoleniu. W dniu 19 września 2002 r. Teresa B. otrzymała pismo informujące ją, że stanowisko które zajmuje jest przeznaczone do likwidacji i została powiadomiona o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy ze skróconym okresem wypowiedzenia wynoszącym jeden miesiąc, z pouczeniem o prawie do złożenia w terminie 5 dni umotywowanych zastrzeżeń. Powódka zastrzeżenia złożyła w dniu 27 września 2002 r. W dniu 21 października 2002 r. Teresa B. została poinformowana o możliwości przeniesienia do pracy w C. i kontynuowania zatrudnienia na stanowisku telefonistki, a w dniu 23 października 2002 r. otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia wynoszącego 1 miesiąc i upływającego w dniu 30 listopada 2002 r. Jako przyczynę podano likwidację Obszaru do spraw Usług Operatora w TP SA OT R. oraz brak możliwości zatrudnienia na zmienionych warunkach, gdyż z dniem 1 października 2002 r. doszło do likwidacji Obszaru do spraw Usług Operatora TP SA OT R. i likwidacji stanowisk pracy telefonistek.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w okresie od 12 lipca 2002 r. do 11 października 2002 r. pozwana z przyczyn dotyczących zakładu pracy wypowiedziała umowy o pracę 36 pracownikom, 28 pracowników rozwiązało umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach „programu dobrowolnych odejść”, a 169 w ramach programu „praca dla pracowników”. W okresie od 13 października 2002 r. do 13 stycznia 2003 r. pozwany wypowiedziała umowę o pracę 54 pracownikom z przyczyn dotyczących zakładu pracy, 14 pracowników rozwiązało umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach „programu dobrowolnych odejść”, a 154 w ramach programu „praca dla pracowników”. W drugiej połowie 2002 r. zadania TP SA przejęły firmy zewnętrzne, co wiązało się z koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w Pionie Sieci. W celu złagodzenia skutków zmniejszenia zatrudnienia u pozwanej został wprowadzony program „praca za pracowników”, w ramach którego pracownicy mogli

rozwiązać umowy o pracę z pozwaną na zasadzie porozumienia stron. Łączyło się to z przyjęciem oferty zatrudnienia w firmie zewnętrznej.

W swoich rozważaniach Sąd stwierdził, że w sprawie ma zastosowanie 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.). Ponieważ u pozwanego liczba pracowników przekraczała 1000 osób, dla uznania, że nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia, o którym mowa w w/w przepisie, wymagane było ustalenie okoliczności rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 100 pracowników w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące. Zdaniem Sądu rozwiązania umów o pracę na zasadzie porozumienia stron w ramach „programu dobrowolnych odejść” oraz programu „praca za Pracowników” spowodowały zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn określonych we wskazanym przepisie. W przypadku „programu dobrowolnych odejść” stanowiska pracy pracowników, z którymi rozwiązano w tym trybie umowy o pracę były likwidowane, bądź przesuwano na nie pracowników zajmujących stanowiska zagrożone likwidacją. Natomiast odnośnie do programu „praca za pracowników” niekwestionowane było, że rozwiązania umów o pracę w tym trybie wynikały ze zmian organizacyjnych u pozwanej, polegających na przekazaniu zadań związanych z instalacją i konserwacją sieci firmie zewnętrznej. Okoliczność, że pracownicy ci zostali zatrudnieni w innym zakładzie świadczącym usługi na rzecz pozwanej nie ma znaczenia, bowiem ich umowy o pracę zostały z pozwaną rozwiązane.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanej, że rozwiązania umów o pracę z pracownikami korzystającymi z „programu dobrowolnych odejść” nie miały cech zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ponieważ pracownicy ci sami występowali z odpowiednim wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zamiast odpraw pieniężnych otrzymywali odszkodowania i dodatkowe wypłaty wynikające z „Pakietu Socjalnego” oraz na świadectwach pracy tych osób nie zamieszczano informacji, że rozwiązanie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Podobnie w przypadku programu PZP „praca za pracowników” rozwiązanie umów o pracę następowało na zasadzie porozumienia stron i nie umieszczano na świadectwach pracy informacji, że rozwiązanie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Nadto pracownicy ci otrzymywali ofertę pracy w firmie zewnętrznej oraz świadczenia z „Pakietu Socjalnego”.

Zdaniem Sądu Rejonowego wskazanie przez strony przyczyny rozwiązania umowy o pracę na mocy ich porozumienia nie stanowi elementu oświadczenia woli, którego treścią jest jedynie wywołanie skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Nadto z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracownicy mieli świadomość, iż niewyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę w ramach „programu dobrowolnych odejść” spowoduje i tak wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przyznanie tym pracownikom wyższych świadczeń od odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i nazwanie tych świadczeń odszkodowaniem, dodatkową wypłatą, nie przekreśla tego, że faktyczną przyczyną rozwiązania tych stosunków pracy były przyczyny dotyczące zakładu pracy. Potwierdzają to również postanowienia „Pakietu Socjalnego”, z których wynika, że „program dobrowolnych odejść” będzie stosowany w celu dostosowania struktury zatrudnienia do potrzeb Spółki. Wyklucza to zdaniem Sądu stosowanie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W związku z tym zdaniem Sądu należy uznać je za nieważne w świetle art. 9 § 2 k.p.

W związku z powyższym, ponieważ pozwana przy uwzględnieniu „programu dobrowolnych odejść” i programu „praca za pracowników” w okresie od 11 kwietnia 2002 r. do 11 lipca 2002 r. rozwiązała umowy o pracę łącznie z 64 pracownikami, w tym z powódką Kazimierą M., w okresie od 12 lipca 2002 r. do 12 października 2002 r. z 233 pracownikami, w tym z Anną Z. i Wandą W. oraz w okresie od 13 października 2002 r. do 13 stycznia 2003 r. z 222 pracownikami, w tym z Teresą B. - zdaniem Sądu - w stosunku do Anny Z., Wandy W. i Teresy B. powinna zastosować procedurę grupowych zwolnień przewidzianą w art. 2, 3, 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Procedury tej zdaniem Sądu nie wymagało rozwiązanie umowy o pracę z Kazimierą M. Naruszenie przepisów dotyczących tej procedury - przy wypowiedaniu umów na czas nieokreślony - powoduje powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wobec Anny Z., Wandy W. i Kazimierzy M. pracodawca dopuścił się również naruszenia § 10 ust. 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Telekomunikacji Polskiej SA, ponieważ nie udzielił

na piśmie odpowiedzi na zgłoszone przez powódki w tej formie zastrzeżenia co do dokonanych im wypowiedzeń umów o pracę. W dalszych rozważaniach Sąd uznał, że pracodawca spełnił wobec Wandy W. i Kazimierzy M. wymóg konsultacji ponieważ dwukrotnie zwrócił się do zakładowego związku zawodowego o przedstawienie wykazu osób objętych szczególną ochroną związku oraz członków tego związku i na żadnym z nich nie były umieszczone ich nazwiska. Już od daty pierwszego pisma pracodawcy w tej kwestii rzeczą związku zawodowego było poinformowanie pozwanej o objęciu ochroną pracowników. Nadto wbrew twierdzeniom powódek - zdaniem Sądu - pracodawca nie naruszył obowiązku w § 12 ust. 1 PZUP, zapewnił bowiem Annie Z., Wandzie W. i Kazimierze M. udział w szkoleniach, natomiast Teresie B. zaproponował zatrudnienie w Obszarze Telekomunikacji C. Odmowa przyjęcia tej propozycji - zdaniem Sądu - zwalniała pracodawcę z obowiązku przekwalifikowania lub przyuczenia jej do pracy na innym stanowisku. Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna podana w pismach wypowiadających powódkom umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa, ponieważ ich stanowiska pracy zostały zlikwidowane. Mając na względzie rodzaj uchybień formalnych przy wypowiedzeniu umowy o pracę powódkom, prawdziwość przyczyny wypowiedzenia i jej charakter oraz trwającą w dalszym ciągu u pozwanej restrukturyzację, wywołującą kolejne ograniczenia zatrudnienia, Sąd doszedł do przekonania, że przywrócenie powódek do pracy jest niecelowe.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła powódka Anna Z. oraz strona pozwana.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 15 lipca 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w pkt I podpunkt 1 i w pkt II podpunkt 1 w ten sposób, że powództwo oddalił, oraz w pozostałym zakresie apelacje pozwanego oraz powódki Anny Z. oddalił.

Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za częściowo zasadną. Wskazał, że zgodnie 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, przepisy tej ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one 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.

Jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji pierwsze rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy miało miejsce w pozwanym zakładzie w dniu 10 stycznia 2002 r. Pozwany nie zaprzeczał tym okolicznościom. Wobec powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił okresy trzymiesięczne. W związku z powyższym, biorąc pod uwagę okres od 11 kwietnia 2002 r. do 11 lipca 2002 r., pozwany wypowiedział umowy o pracę 13 pracownikom z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w tym powódce Kazimierze M., 51 pracowników rozwiązało umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach „programu dobrowolnych odejść”. Łącznie w tym okresie rozwiązano umowy o pracę z 64 pracownikami. Sąd pierwszej instancji prawidłowo zauważył, że pozwany nie był zobowiązany do zastosowania w tym przypadku procedury grupowych zwolnień przewidzianych w art. 2, 3, 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., w tym w stosunku do Kazimierzy M. Jednak to ustalenie, które powinno prowadzić do oddalenia powództwa w tej części - z niewyjaśnionych przez Sąd przyczyn - nie zostało uwzględnione w treści wyroku. Podniesione przez Sąd Rejonowy uchybienia wymogom formalnym określonym w § 10 ust. 2 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Telekomunikacji Polskiej SA, nie mogą stanowić podstawy do przyznania Kazimierze M. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Uchybienia te dotyczą bowiem jedynie procedury zawiadomienia pracownika o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś samego wypowiedzenia i nie mają wpływu na ocenę zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy. W tej kwestii podstawowe znaczenie ma jedynie ocena czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z przepisami Kodeksu pracy i ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W oświadczeniu woli pracodawcy rozwiązującym z Kazimierą M. stosunek pracy jako przyczyna zostało podane zmniejszenie zatrudnienia oraz brak możliwości zatrudnienia na zmienionych warunkach. Jako podstawę prawną podano art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Było to wskazanie konkretnej przyczyny wypowiedzenia, pozwalające powódce na podjęcie obrony i kwestionowanie prawdziwości tej przyczyny w procesie przed Sądem Pracy wszczętym w wyniku jej odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie pracodawca podał powódce wystarczająco skonkretyzowaną przy-

czynę wypowiedzenia (likwidację stanowiska pracy), czym wypełnił w sposób odpowiedni i wystarczający ciążący na nim obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p. Bezsporne jest, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Nadto powódka uczestniczyła w zorganizowanym przez pracodawcę szkoleniu mającym na celu przekwalifikowanie. Uzyskała jednak negatywną ocenę. Uznać więc należy, że podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista i prawdziwa. Zgodnie z treścią art. 10 ust. 2 powołanej ustawy, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, mają zastosowanie przepisy art. 38 Kodeksu pracy, który stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pozwany dwukrotnie w dniach 16 kwietnia 2002 r. i 22 sierpnia 2002 r. zwracał się do zakładowego związku zawodowego o przedstawienie wykazu osób objętych szczególną ochroną związku oraz członków tego związku. W wykazie z dnia 19 kwietnia 2002 r., a także wykazie z dnia 16 sierpnia 2002 r., nie było nazwiska powódki. Wobec powyższego uznać należy, że wobec Kazimierzy M. został spełniony przez pracodawcę wymóg konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi. Powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę Kazimierze M. było zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. W związku z tym Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględniając w części apelację pozwanego, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo Kazimierzy M. oddalił.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił argumentację Sądu pierwszej instancji popartą orzecznictwem Sądu Najwyższego, dotyczącą ustalenia, iż faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane na mocy porozumienia stron na zasadzie tzw. dobrowolnych odejść i programu „praca za pracowników”, były zmiany organizacyjne, będące następstwem przeprowadzonej restrukturyzacji, a więc przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Z prawidłowo ustalonych przez Sąd Rejonowy okresów trzymiesięcznych wynika, że od 12 lipca 2002 r. do 12 października 2002 r. pracodawca rozwiązał umowy o pracę z 233 pracownikami, w tym z Anną Z. i Wandą W., a w okresie od 13 października do 13 stycznia z 222 pracownikami, w tym z Teresą B., przy uwzględnieniu pracowników, którzy rozwiązywali umowy o pracę na mocy porozumienia stron w ramach „programu dobrowolnych odejść” oraz w ramach programu „praca za pracowników”. Rozwiąza-



nie umów o pracę przez pozwanego z taką grupą pracowników przy zatrudnieniu ponad 1000 osób, wymagało zastosowania procedury grupowych zwolnień przewidzianych w art. 2, 3, 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Bezsporne jest, że apelujący takiej procedury nie zastosował. Naruszenie przepisów dotyczących procedury zwolnień grupowych w okresach obejmujących grupy osób, w tym powódki Annę Z., Wandę W. i Teresę B., powoduje -przy wypowiedaniu umów zawartych na czas nieokreślony - powstanie roszczeń z art. 45 k.p. Wobec powyższego zarzuty apelacji w tej części nie znajdują uzasadnienia.

Według Sądu drugiej instancji na uwzględnienie nie zasługiwała też apelacja powódki Anny Z. Pierwszy zarzut dotyczy naruszenia prawa materialnego pkt III ust. 1 Pakietu Socjalnego przewidującego gwarancje pracownicze dla pracowników TP SA przez nieuwzględnienie 40-miesięcznego terminu gwarancji zatrudnienia. Powyższy przepis określa generalną zasadę gwarancji zatrudnienia u pozwanego (niedokonywania zwolnień grupowych) w przypadku niezawarcia porozumienia w tej kwestii ze związkami zawodowymi działającymi w Spółce i zapewnia zatrudnienie przez okres 40 miesięcy od dnia wejścia w życie Pakietu. Zauważyć jednak należy, że w punkcie II przewiduje on szereg wyjątków od tej zasady, między innymi, w pkt. b określono, że dokonywanie zmian w zatrudnieniu jest możliwe w trybie i na zasadach art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wobec prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji, że w pozwanym zakładzie istotnie doszło do zwolnień grupowych, którymi została również objęta powódka, zarzut naruszenia tego przepisu jest nieuzasadniony.

Apelacja powódki zarzuca naruszenie art. 45 k.p. W świetle ustaleń dokonanych w toku postępowania sądowego jest bezsporne, iż stanowisko pracy Anny Z. zostało zlikwidowane w związku z „przeniesieniem opłat” do urzędów pocztowych. Okoliczność ta nie była przez powódkę kwestionowana. Zdaniem Sądu Okręgowego, wobec likwidacji zarówno stanowiska pracy powódki, jak i całego działu, w którym była zatrudniona, przywrócenie jej na to samo stanowisko pracy jest zarówno niecelowe, jak i niemożliwe. Dlatego wobec naruszenia przez pracodawcę reguł obowiązujących przy zwolnieniach grupowych zasądzenie na rzecz powódki Anny Z. odszkodowania znajduje oparcie w przepisach art. 45 § 1 i 2 k.p. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i prawidłowej wykładni zastosowanych przepisów prawa. Ocenie Sądu nie może podlegać celowości i zasadności dokonywanych przez pracodawcę

zmian organizacyjnych oraz zmniejszenia zatrudnienia. Wobec powyższych ustaleń niezrozumiały i pozbawiony podstaw jest zarzut naruszenia przez Sąd prawa powódki do zatrudnienia.

Od powyższego wyroku kasację złożyła Anna Z., opierając ją na zarzucie rażącego naruszenia prawa, a mianowicie: naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p., przez niewłaściwą wykładnię polegającą na tym, że Sąd uznając powództwo co do zasady za trafne, nie przywrócił powódki do pracy uznając, iż nie może podlegać ocenie Sądu celowość i zasadność dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych oraz zmniejszenia zatrudnienia, poprzestając na oświadczeniu pracodawcy bez badania jego sytuacji w tym względzie; oraz naruszeniu art. 15 i 30 Praw Podstawowych Unii Europejskiej poprzez pozbawienie powódki ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem „w sytuacji społecznej w Polsce, gdyż możliwość wykonywania pracy jest dobrem znacznie wyższym, niż samo odszkodowanie”.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o uchYLENIE zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 45 § 2 k.p., który stanowi, że sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Z przepisu tego wynika, że w odniesieniu do żądania pracownika przywrócenia do pracy ocenie przez sąd, czy uwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe wymaga dokonania przez sąd odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416). Ponadto, zwrot „uwzględnienie żądania jest niemożliwe lub niecelowe” jest zwrotem szacunkowym, który zawiera dwa dające się odróżnić elementy, a mianowicie: opis stanu faktycznego - „przywrócenie do pracy” i wypowiedź oceniającą, która stanowi swoistą kwalifikację tego stanu, a mianowicie - „niemożliwe lub niecelowe”. Ocena dokonywana przez sąd jest oceną jednostkową i sytuacyjną, bowiem dokonywana jest w konkretnym wypadku i na podstawie porównania między faktami,

które w tym wypadku mają miejsce, a faktami „wyobrażanymi”, które w takich wypadkach mogłyby zajść. Nie ma bowiem „niemożliwego lub niecelowego żądania” przywrócenia do pracy w ogóle, lecz tylko konkretne żądanie i które w konkretnych okolicznościach może być przez sąd ocenione jako w danym wypadku niemożliwe do uwzględnienia lub niecelowe. Wymaga również podkreślenia, że prawodawca nie wskazał w tym przepisie ogólnych kryteriów szacowania niemożności lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, jak czyni to na ogół w przypadku ogólnych odesłań systemowych (generalne klauzule odsyłające). W konsekwencji analizowany zwrot wymaga od sądu odwołania się do ocen instrumentalnych, silnie powiązanych ze stanem faktycznym rozpoznawanej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, Wokanda 2002 nr 6, poz. 29).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe, bowiem jest bezsporne, że stanowisko, na którym pracowała, zostało zlikwidowane. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy jest okolicznością przemawiającą za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), a zatem nie można zarzucić skutecznie Sądowi drugiej instancji naruszenia art. 45 § 2 k.p., tym bardziej że podważenie tej oceny wymagałoby w istocie uprzedniego zakwestionowania oceny zebranych w sprawie dowodów dotyczących tej okoliczności faktycznej, czego skarżący jednak nie uczynił, nie wskazując jako podstawy kasacji przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. II-75 i art. II-90 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE nr 364, s. 1). Przede wszystkim należy wskazać, że Karta Praw Podstawowych została przyjęta jako solenna (uroczysta) proklamacja (oświadczenie) Rady, Parlamentu i Komisji. Tego rodzaju oświadczenie nie jest prawnie wiążące dla sądu państwa członkowskiego, a jego przepisy nie mogą stanowić podstawy rozstrzygnięcia sądu. Akt ten jest uważany za polityczną deklarację kierunku rozwoju UE. Postanowienia Karty nie stwarzają konkretnych uprawnień dla jednostki.

Sytuacja w tym zakresie nie uległa zmianie z chwilą włączenia Karty Praw Podstawowych do Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy, podpisanego 29 października 2004 r., bowiem Traktat nie został ratyfikowany przez wszystkie państwa członkowskie zgodnie z ich przepisami konstytucyjnymi, a więc nie wszedł w życie. Zawarte w Preambule do Karty stwierdzenie, że sądy państw członkowskich

będą interpretowały Kartę z należyтым uwzględnieniem wyjaśnień sporządzonych pod kierownictwem Prezydium Konwentu, który opracował Kartę i za których uaktualnienie odpowiada Prezydium Konwentu Europejskiego, nie oznacza, że obowiązek ten ciąży na sądach państw członkowskich w okresie przed wejściem w życie Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy. W tym samym stopniu dotyczy to przewidzianych w rozdziale VII Karty obowiązków państw członkowskich w sferze stosowania i wykładni jej przepisów ( art. II-111 i art. II-112 Karty ).

Mimo że Karta Praw Podstawowych nie ma charakteru prawnie wiążącego, porównywalnego z pierwotnym prawem wspólnotowym, to zgodnie z opiniami rzeczników generalnych, stanowi istotne źródło informacji o prawach podstawowych gwarantowanych przez wspólnotowy porządek prawny (opinie rzeczników generalnych: Poiares Maduro z 29 czerwca 2004 r. w sprawie C-181/03 przeciwko *Nardone*; Mischo w sprawach połączonych C-20/00 i C-64/00; *Booker Aquaculture and Hydro Seafood* [2003] ECR I-7411; Tizzano w sprawie C-173/99 *BECTU* [2001] ECR I-4881; Léger w sprawie C-353/99 P *Hautala* [2001] ECR I-9565). Przepisy tej Karty nie mogą być jednak skutecznie powoływane przed sądami krajowymi jako samoistne źródło praw jednostek lub jako wzorzec oceny zgodności prawa krajowego z zawartymi w Karcie prawami podstawowymi, w tym z prawami określonymi w art. art. II-75 i II-90, a mianowicie prawem do podejmowania pracy oraz swobodnego wykonywania zawodu oraz prawem do ochrony w wypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. Organy, które proklamowały Kartę uznały się związanymi jej postanowieniami przy stanowieniu prawa, stosowaniu, a także w kontaktach wzajemnych i względem państw członkowskich, jak również jednostek. Jej postanowienia mogą być wykorzystane jedynie do interpretacji przepisów jako wyraz stanowiska Unii Europejskiej i państw członkowskich co do sposobu rozumienia praw podstawowych oraz ochrony ich standardów.

W związku z tym podniesiony w kasacji zarzut naruszenia tych przepisów przez Sąd drugiej instancji jest nieusprawiedliwiony, tym bardziej że skarżący w ogóle nie uzasadnił tego zarzutu. Na obecnym etapie rozwoju prawa wspólnotowego i prawa unijnego, w którym prawnie niewiążący charakter Karty Praw Podstawowych nie budzi żadnych wątpliwości, nie jest konieczne rozważanie złożonych kwestii intertemporalnych, skoro przepisy Karty w sposób oczywisty nie mogły być zastosowane przez Sąd drugiej instancji do rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

