

**Wyrok z dnia 4 grudnia 2008 r.**

**II PK 139/08**

**Przepisy art. 2-6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się przy rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w ramach zwolnień grupowych. W razie naruszenia tych przepisów pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Romualda Spyt (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 grudnia 2008 r. sprawy z powództwa Marcina K. przeciwko R. Spółce z o.o. w W. o odprawę i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 18 grudnia 2007 r. [...]

1) u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt. I, II, III i V i oddalił apelację, zasądając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,

2) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 18 września 2007 r. zasądził od pozwanej R. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda Marcina K. kwotę 15.926,56 zł tytułem odprawy i odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, z ustawowymi odsetkami od kwoty 11.994,68 zł od dnia 14 listopada 2006 r. do dnia zapłaty i od kwoty 3.981,56 zł od dnia 29 października 2006 r. do dnia zapłaty, umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa i orzekł o kosztach procesu.

Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych. Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony (na okres 5 lat), zawierającej klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia, na stanowisku programisty aplikacji dla platformy UMTS. W dniu 10 października 2006 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, podobnie jak innym pracownikom, z powodu okoliczności leżących po stronie pracodawcy. Wypowiedzenie otrzymało ponad 10% załogi. Sąd Rejonowy uznał, że w tych okolicznościach faktycznych wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony podlega z mocy art. 5 k.p. przepisom ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych albo ustawą), stanowiącej *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego przepisy tej ustawy mają zastosowanie do umów terminowych, co między innymi wynika z treści art. 5 ust. 7 ustawy. Wskazuje na to także art. 11 ustawy, zawierający wyraźne wyłączenie z jej zakresu pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, co prowadzi do wniosku, że brak takiego wyraźnego wskazania co do pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych oznacza wolę ustawodawcy objęcia ich przepisami ustawy. Zatem rozwiązanie takiej umowy podlega trybowi wskazanemu w art. 2 - 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, a jego niedochowanie, co miało miejsce w przypadku powoda, rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 50 § 3 k.p. w wysokości określonej w § 4 tego artykułu, a więc w niniejszej sprawie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji przyjętego stanowiska powodowi przysługiwała też jednomiesięczna odprawa przewidziana w art. 8 ustawy.

W wyniku apelacji pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.981,56 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 29 października 2006 r. do dnia 18 grudnia 2007 r., oddalił natomiast powództwo o odszkodowanie i orzekł o kosztach procesu. Podzielając ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, Sąd drugiej instancji stwierdził, że przychyliła się do przywołanej przez ten Sąd argumentacji prawnej dotyczącej roszczenia o odprawę, natomiast dokonał odmiennej oceny prawnej roszczenia o odszkodowanie, bowiem uznał, że art. 2 - 6 ustawy o zwolnieniach grupowych nie mają zastosowania do terminowych umów o pracę, a w szczególności umów, o których stanowi przepis art.

33 k.p. Stwierdził, że wedle utrwalonych w orzecznictwie zasad interpretacji przepisów pierwszeństwo ma wykładnia językowa. Dopiero wtedy, gdy doprowadzi ona do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki ma realizować dana norma prawna, należy sięgnąć do wykładni systemowej i funkcjonalnej. Taka też potrzeba istnieje przy rozstrzygnięciu przedmiotowej kwestii. Zdaniem Sądu Okręgowego, należy przyjąć takie znaczenie przepisów art. 2 - 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, które nie powodowałyby sprzeczności pomiędzy ich rozumieniem na gruncie tej ustawy a konstrukcją instytucji równoważnych dotyczących umowy na czas określony w Kodeksie pracy. Wykładnia systemowa i funkcjonalna tych przepisów prowadzi do wniosku, że nie mają one zastosowania do wypowiedzania w ramach grupowych zwolnień terminowych umów o pracę, a zwłaszcza do wypowiedzania tych umów, które zawierają klauzulę o możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia. Ponadto Sąd Okręgowy zaprezentował pogląd, że niezawarcie porozumienia w trybie art. 3 ust. 1 ustawy lub zaniechanie wydania regulaminu w myśl art. 3 ust. 4 nie jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Z tych przyczyn Sąd drugiej instancji przyjął, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony, a zatem roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu było bezzasadne.

Skarga kasacyjna powoda od powyższego wyroku oparta została na naruszeniu prawa materialnego - art. 33 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że postanowienia umowy o pracę mogą wyłączać stosowanie bardziej korzystnych dla pracownika przepisów art. 2 - 4 oraz art. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, art. 2 - 4 i 6 powoływanej ustawy, przez ich niezastosowanie, art. 50 § 3 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że naruszenie przepisów art. 2 - 4 i 6 wyżej wymienionej ustawy nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych w rozumieniu wskazanego przepisu.

W ocenie skarżącego w sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne, sprowadzające się do udzielenia odpowiedzi na następujące pytania: 1) czy pracodawca wypowiedzając pracownikom umowy o pracę zawarte na czas określony zawierające klauzulę, o której mowa w art. 33 k.p., w warunkach pozwalających traktować te wypowiedzenia jako zwolnienia grupowe, jest zobowiązany stosować tryb konsultacyjno - informacyjny określony art. 2 - 4 i 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywa-

nia z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, 2) w przypadku przyjęcia, że wskazane przepisy znajdują zastosowanie do tego rodzaju umów o pracę, czy niezachowanie wymogów zawartych w przepisach art. 2 - 4 i 6 wspomnianej ustawy, stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu terminowych umów o pracę w rozumieniu art. 50 § 3 k.p., powodujące zasadność roszczenia o odszkodowanie.

We wniosku podkreślono, że praktyka zawierania umów terminowych, z klauzulą, o której mowa w przepisie art. 33 k.p., staje się coraz powszechniejsza. W ten sposób pracodawcy unikają rygorów związanych z wypowiedaniem umów bezterminowych. Ponadto, kwestia odszkodowania za naruszenie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych została jednoznacznie rozstrzygnięta jedynie w odniesieniu do umów bezterminowych (np. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5- 6, poz. 64, wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/90, PiZS 1991 nr 5, s. 64, z dnia 15 grudnia 2000 r., I PKN 161/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 404). Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji pozwanego w tym zakresie i zasądzenie kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej zaprezentowano stanowisko, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych znajdują zastosowanie do umów o pracę na czas określony i na czas wykonania określonej pracy. Skarżący wskazał, że pogląd ten podzielany jest przez doktrynę (K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: Zwolnienia grupowe. Komentarz, Warszawa 2007 r., s. 26) oraz wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94, OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107). Ponadto powód odwołał się do art. 1 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.UE.L.98.225.16), zgodnie z którym ma ona zastosowanie do zwolnień grupowych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów. Skarżący podkreślił, że Sąd Okręgowy podziela co do zasady przedstawione stanowisko, jednakże ze względu na wyjątkowe unormowanie dotyczące umowy o pracę na czas określony, zawierającej klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, uznał, że nie mają do niej zastosowania przepisy ustawy o

zwolnieniach grupowych dotyczące trybu konsultacyjno - informującego. Zdaniem skarżącego, stanowisko takie jest wynikiem błędnej wykładni tych przepisów. Przede wszystkim procedura objęta przepisami art. 2 - 4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych działa na korzyść pracownika. Wszczęcie tej procedury stanowi pierwszy sygnał o możliwości utraty pracy i pracownik nie jest zaskakiwany decyzją o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwala to na podjęcie starań o znalezienie nowej pracy. Jednocześnie urząd pracy, po uzyskaniu stosownej informacji, może podejmować działania na lokalnym rynku pracy, ułatwiając zwalnianym pracownikom znalezienie nowego zatrudnienia. Ponadto podstawową korzyścią jest wydłużenie o 2 miesiące stosunku pracy. W związku z takim korzystniejszym unormowaniem wykładnia art. 33 k.p., dokonana przez Sąd, wyłączająca stosowanie art. 2 - 4 i 6 ustawy, stoi w sprzeczności z treścią art. 18 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Wykładnia ta narusza także zasadę równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., wprowadzając różnice w traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony, ale i także w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych - bez możliwości ich wcześniejszego rozwiązania. Nie ulega bowiem wątpliwości, że ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do tych ostatnich umów ze względu na treść art. 5 ust. 7 ustawy. Ponadto wykładnia dokonana przez Sąd drugiej instancji nie uwzględnia zasady *lex specialis derogat legi generali*. Zdaniem skarżącego, również błędnie przyjął Sąd Okręgowy, że niezawarcie porozumienia w trybie art. 3 ust. 1 ustawy lub zaniechanie wydania regulaminu w myśl art. 3 ust. 4, nie jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. Przepis art. 12 ustawy wskazuje na stosowanie do zwolnień grupowych wprost przepisów Kodeksu pracy dotyczących uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy. Skarżący wywiódł, że sformułowanie „naruszenie przepisów o wypowiedaniu tych umów” znajduje się również w przepisie art. 45 § 1 k.p. i w orzecznictwie nie ma wątpliwości, że naruszenie to ma miejsce w razie niedochowania przez pracodawcę trybu zwolnień grupowych. Podkreślił, że w przypadku naruszenia trybu zwolnień grupowych przy wypowiedaniu umów terminowych jedyną sankcją jest odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 k.p. Zwrócił uwagę na art. 6 dyrektywy Rady Nr 98/59/WE oraz wyrok ETS z dnia 8 czerwca 1994 r., C-

382/92 w sprawie Komisji Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, z którego wynika, że państwa członkowskie, dla zapewnienia skuteczności prawa wspólnotowego, powinny zastosować sankcje, które będą skuteczne, proporcjonalne i zniechęcające. Gdyby zatem podzielić pogląd Sądu Okręgowego dotyczący wykładni art. 50 § 3 k.p., uznać by należało, że w polskim prawie brak skutecznej sankcji dla pracodawcy naruszającego przepisy ustawy, co pozostawałoby w sprzeczności z dyrektywą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy wskazać, że analiza unormowań ustawy o zwolnieniach grupowych nie wywołuje żadnych wątpliwości, iż przedmiotowym zakresem regulacji omawianej ustawy objęci są pracownicy. Abstrahując w tym miejscu od wyraźnego wyłączenia pracowników mianowanych (art. 11 omawianej ustawy), jak i kontrowersji wokół objęcia zakresem regulacji omawianego aktu prawnego pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania, w doktrynie stwierdza się jednoznacznie, że ustawą o zwolnieniach grupowych objęto pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony (por. E. Maniewska: (w:) Grupowe zwolnienia. Komentarz. 2 wydanie, Warszawa 2007, s. 26; Ł. Pisarczyk: (w:) Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, Warszawa 2005, s. 42; L. Florek: Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy, Warszawa 1992, s. 7; G. Bieniek: Problematyka prawna grupowych zwolnień z pracy (na tle ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy), PiZS 1990, nr 1-3, s. 46; E. Wichrowska-Janikowska: Wypowiadanie umów na czas określony, PiZS 2000 nr 10, s. 35). Wynika to zarówno z językowego brzmienia art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 2 k.p., jak i z art. 1 ust. 2 pkt a dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.U.E.L.98.225.16), w myśl której dyrektywa ma zastosowanie do zwolnień grupowych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów. Uwzględnienie prawa wspólnotowego potwierdza zatem taką interpretację przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, która obejmuje swym zakresem regulacji również umowy na czas określony.

Sąd Okręgowy nie zanegował powyższego poglądu, jednakże, przyjmując dla rozstrzygnięcia wątpliwości dotyczących obowiązkowego trybu informacyjno - konsultacyjnego perspektywę przepisów Kodeksu pracy, zdaje się twierdzić, że skoro w przypadku umów terminowych brak konieczności uzasadniania wypowiedzenia, a wypowiedzenie następuje przez złożenie stosownego oświadczenia, to przepisy art. 2 - 6 ustawy o zwolnieniach grupowych nie znajdują zastosowania, ponieważ zasady rozwiązania reguluje wyłącznie art. 33 k.p.

Stanowisko to nie jest trafne przede wszystkim ze względu na relację ustawy o zwolnieniach grupowych do Kodeksu pracy. Wejście w życie ustawy o zwolnieniach grupowych w pierwotnej wersji (w 1990 r. ustawa 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.) zapoczątkowało swoisty dualizm procedur wypowiedzania stosunków pracy przez pracodawcę. Z jednej strony mamy bowiem do czynienia z rozwiązaniem przez pracodawcę umownego stosunku pracy regulowanym przez Kodeks pracy (najczęściej z przyczyn leżących po stronie pracownika), z drugiej zaś z regułami wynikającymi z ustawy o zwolnieniach grupowych. O ile zatem Kodeks pracy reguluje problematykę rozwiązywania umowy o pracę kompleksowo, o tyle ustawa o zwolnieniach grupowych czyni to odrębnie (szczególnie) ze względu na przyczynę rozwiązywania stosunku pracy. Normatywny związek obu aktów prawnych oraz reguły postępowania zostały zawarte w art. 12 ustawy, według którego przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w tej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów tej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Ma więc tu zastosowanie zasada *lex specialis derogat legi generali*. Norma postępowania odtworzona na tej podstawie stanowi, że przepisy Kodeksu pracy należy stosować: 1) wprost - przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych oraz 2) w zakresie nieuregulowanym - przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ustawodawca jednoznacznie więc przesądził, że w kwestii trybu i sposobu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zastosowanie znajdują w pierwszej kolejności przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. Jeśli zatem w sprawie mamy do czynienia ze zwolnieniami grupowymi w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, to nakłada to obowiązek rozwiązywania umów o pracę w tym trybie. Nie powinno budzić wąpli-

wości, że dotyczy to również umów zawartych na czas określony. Tezy tej dowodzi w szczególności art. 5 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten ustanawia zatem wyjątek od generalnej zasady, jaką jest niedopuszczalność wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, gdy strony (inaczej niż w art. 33 k.p.) nie przewidziały w umowie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Z mocy ustawy o zwolnieniach grupowych staje się to dopuszczalne. W odniesieniu do terminowych umów o pracę Kodeks pracy nie wprowadza wymogu zasadności wypowiedzenia, zachowania trybu konsultacji z zakładową organizacją związkową, ani podania przyczyny wypowiedzenia. W doktrynie istnieje zgodność, że sytuacja jest inna w razie wypowiedzania umów terminowych w ramach grupowego zwolnienia. Zasady postępowania pracodawcy przy wypowiedzaniu tych umów muszą być określone w porozumieniu lub regulaminie, gdyż ustawa nie zawiera w tym zakresie żadnych wyłączeń (por. K. Jaśkowski: (w:) Grupowe..., s. 92; Ł. Pisarczyk: (w:) Zwolnienia..., s. 124). W przypadku umów terminowych prowadzi to zatem do wzmocnienia, w porównaniu z kodeksową, ochrony trwałości zatrudnienia w razie zwolnień grupowych. Oznacza to konieczność zachowania trybu, o którym mowa w art. 2-6 ustawy o zwolnieniach grupowych. Rozumowanie takie potwierdza zarówno systematyka ustawy, jak i wspomniana już relacja do Kodeksu pracy, który normuje sytuacje typowe. Szczególna sytuacja zwolnień grupowych została uregulowana odrębnie, a art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jednoznacznie obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę. Aby przyjąć, że umowy terminowe, w zakresie dotyczącym konsultacji, zostały potraktowane w tej ustawie w sposób szczególny w porównaniu z innymi rodzajami umów, musiałyby w omawianej ustawie znaleźć się wyraźna regulacja. Nie jest dopuszczalne jej poszukiwanie - na podstawie art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych - w przepisach Kodeksu pracy, gdyż wówczas przepisem szczególnym staje się regulacja ogólna (art. 33 k.p.). Tymczasem, o czym była mowa, w stosunku do art. 33 k.p. przepisami szczególnymi są unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych. Taka perspektywa jest zgodna z przyjętymi w teorii prawa regułami wykładni tekstów prawnych. Nie sprzeciwia się temu również okoliczność wskazania na umowy terminowe tylko w kontekście art. 5 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec treści art. 33 k.p., stanowiącego dla stron stosunku



pracy kompetencyjną podstawę do umownego ukształtowania możliwości wypowiedzenia umowy terminowej, art. 5 ust. 7 przesądza jedynie, że w ramach zwolnień grupowych również i te umowy mogą zostać wypowiedziane, nawet jeśli strony nie skorzystały z uprawnienia, o którym mowa w art. 33 k.p. Z kolei, jeśli z takiej możliwości skorzystały, to analizowany przepis możliwość taką wyłącznie potwierdza. W pozostałym zakresie brak uzasadnienia, aby z ustawy o zwolnieniach grupowych wyłączyć umowy terminowe. Wydaje się, że stanowisko Sądu drugiej instancji wynika z braku należytego odróżnienia konieczności uzasadniania wypowiedzenia umów terminowych od kwestii stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych do tych umów. Zasadą w Kodeksie pracy jest, że wypowiedzenie umów terminowych nie wymaga uzasadnienia, co powoduje brak konieczności przeprowadzania konsultacji. W domyśle chodzi o konieczność wskazywania przyczyny leżącej po stronie pracownika. Tymczasem, w przypadku zwolnień grupowych, sytuacja staje się szczególna ze względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę leżącą po stronie pracodawcy. Przesądzenie o zastosowaniu ustawy o zwolnieniach grupowych sprawia, że przyczyna wypowiedzenia staje się znana, co może sugerować, że istnieje obowiązek jej podania (jak i możliwość prowadzenia w tym zakresie sporu, tzn. sporu o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione). Skoro zaś w umowach terminowych obowiązku takiego nie ma, to również w przypadku zwolnień grupowych należałoby przyjąć, że taki nie powstaje. Jak wskazano wyżej, należy wyraźnie oddzielić obowiązek wskazywania przyczyny wypowiedzenia od nakazu przeprowadzenia konsultacji w sprawie zwolnień. Z punktu widzenia przedmiotu sporu w niniejszej sprawie istotna jest wyłącznie druga z wymienionych kwestii. Przy założeniu nieistnienia obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia, fakt wystąpienia zwolnienia grupowego nakazuje stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. Wówczas sytuacja jest jednak szczególna. O ile bowiem pracownik nie może kwestionować decyzji pracodawcy w przedmiocie zwolnienia (czy zwolnić), o tyle może domagać się przestrzegania szczególnej procedury zwolnienia (w jaki sposób zwolnić). W tym kontekście okoliczność zwolnienia grupowego modyfikuje dotychczasowe obowiązki stron stosunku pracy, co wymaga uwzględnienia odrębnego trybu informacyjno-konsultacyjnego. Warto zauważyć, że przedmiot informacji i konsultacji ma decydujące znaczenie dla przebiegu całej procedury oraz jej poszczególnych etapów. Konsultacja ma dotyczyć w szczególności sposobów uniknięcia lub zmniejszenia zwolnień grupowych, a także spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym złasz-

cza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników (Ł. Pisarczyk: (w:) Zwolnienia..., s. 68). Dotyczy to również pracowników, z którymi zawarto umowy terminowe. Jeżeli zatem, w kontekście unormowań kodeksowych, pracodawca sam podejmuje decyzję co do zwolnienia pracownika, z którym zawarto umowę na czas określony, o tyle w razie zwolnienia grupowego zobowiązany jest on do podjęcia konsultacji, tak aby możliwe było złagodzenie skutków zwolnienia grupowego. W tym też zakresie swoboda pracodawcy zostaje ograniczona. Okoliczność wystąpienia zwolnienia grupowego modyfikuje zatem zasady i warunki dopuszczalności rozwiązywania stosunku pracy wynikające z Kodeksu pracy. Wobec braku szczególnego unormowania dotyczy to również umów o pracę zawartych na czas określony. Pracodawca zobowiązany jest, w stosunku do zatrudnionych na tej podstawie, stosować tryb informacyjno - konsultacyjny wynikający z ustawy o zwolnieniach grupowych.

W powyższym świetle powstaje zatem pytanie, jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w razie naruszenia przedmiotowego obowiązku. Z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy. W doktrynie wskazuje się, że chodzi o przepisy art. 44 - 51 k.p. (por. J. Stelina: (w:) Grupowe..., s. 182 i nast.). Dowodzi tego również językowe brzmienie omawianej regulacji, w której mowa jest „o rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów”. Do umów terminowych zastosowanie znajduje art. 50 § 3 k.p., który stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikom przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przedmiotową regulację stosuje się do rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem. Naruszenie może polegać na niezachowaniu formy (art. 30 § 3 k.p.) lub naruszeniu przepisów o ochronie szczególnej (por. L. Florek: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2001, s. 337). Z perspektywy Kodeksu pracy kwestia zasadności wypowiedzenia i jego konsultacji dotyczy wyłącznie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego problem znaczenia trybu konsultacyjnego w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych dla formułowania roszczeń pracowniczych był poruszany wyłącznie w kontekście tych umów. Przyjmowano, że jego naruszenie powoduje powstanie roszczeń na podstawie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/90, PiZS 1991, z. 5, s. 64). W dok-

trynie również przyjmuje się, że naruszenie zasad określonych aktualnie w art. 2 - 4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych uzasadnia takie roszczenie (J. Stelina: (w:) Grupy..., s. 185). Co się tyczy umów terminowych, to jak słusznie zauważono w skardze, brak zarówno orzecznictwa z tego zakresu, jak i głosów w literaturze. Potwierdzenie, że do umów o pracę na czas określony ma zastosowanie tryb informacyjno - konsultacyjny, sprawia, że wyłącznie na podstawie językowego brzmienia powoływanego przepisu, można stwierdzić, że „przepisy o wypowiedaniu” (a zatem dotyczące formy, treści, elementów, jak również trybu, w jakim owo wypowiedzenie ma nastąpić) to również art. 2 - 6 ustawy o zwolnieniach grupowych. W zaskarżonym wyroku przedstawiono pogląd przeciwny, powołując się na argumentację wyartykułowaną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), gdzie stwierdza się, że art. 33 k.p. nie może być uznany za „przepis o wypowiedaniu” umów terminowych, bowiem nie dotyczy on „wypowiadania” umów, ale możliwości wprowadzenia do umowy terminowej klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie. Natomiast „przepisy o wypowiedaniu” należy językowo rozumieć jako przepisy o sposobie, formie, itp. wypowiedzenia, a nie przepisy o samej możliwości dokonania wypowiedzenia. W świetle powyższych wywodów argumentacja Sądu drugiej instancji dotycząca tej kwestii jest nieadekwatna do stanu faktycznego i prawnego niniejszej sprawy, w której przepis art. 50 § 3 k.p. nie został powiązany z art. 33 k.p., lecz z przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczących wymaganego trybu informacyjno - konsultacyjnego przy dokonywaniu wypowiedzeń. Zatem niedochowanie wymogów wynikających z art. 2 - 6 ustawy przy rozwiązywaniu terminowych umów o pracę uzasadnia wypłatę odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p.

Uzasadnione zatem okazały się zarzuty naruszenia art. 2 - 4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupowych jak i art. 50 § 3 k.p. Natomiast nie można podzielić poglądu o naruszeniu zasady korzystności z art. 18 § 2 k.p., gdyż w niniejszej sprawie problemu nie stanowiła relacja postanowień umowy o pracę do bezwzględnie obowiązujących i korzystniejszych przepisów prawa pracy, lecz decydujące znaczenie miało rozstrzygnięcie o zastosowaniu określonych przepisów prawa (ustawy o zwolnieniach grupowych lub Kodeksu pracy).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>16</sup> k.p.c. uchylił wyrok w zaskarżonej części i oddalił apelację pozwanego, rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5 w

związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) oraz orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 powyższego rozporządzenia.

=====