

Wyrok z dnia 5 marca 2009 r.

II PK 146/08

1. Naruszenie przez pracodawcę ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, nawet jeśli spór zbiorowy dotyczy warunków zwolnień grupowych.

2. Niezawarcie porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi w przedmiocie zwolnień grupowych i wszczęcie sporu zbiorowego w sprawie warunków tych zwolnień nie stanowi przeszkody w wydaniu przez pracodawcę regulaminu na podstawie art. 3 ust. 4 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.).

Przewodniczący SSN Romualda Spyt (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Korzeniowski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 marca 2009 r. sprawy z powództwa Tomasza K. przeciwko O. SA z siedzibą w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 15 stycznia 2008 r. [...]

I. o d d a ł skargę kasacyjną;

II. zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2007 r. oddalił powództwo Tomasza K. skierowane przeciwko O. SA w W. o odszkodowanie. Wyrok ten zapadł w następujących okolicznościach faktycznych.

Powód był zatrudniony w zlikwidowanym Oddziale H.E. w W. - O. SA w W. od 1 kwietnia 1977 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jego pracodawcą był Oddział H.E. w W., będący jednostką organizacyjną O. SA w W. Uchwałą [...] z dnia 6 kwietnia 2005 r. zarząd O. SA postanowił o postawieniu Oddziału H.E. w stan likwidacji z uwagi na konieczność zwrotu nieruchomości wraz z budynkiem hotelu przedwojennemu właścicielowi, tj. H.E. SA w W. W uchwale tej zarząd Spółki podjął decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych oraz ustanowił likwidatorem Oddziału H.E. jego dotychczasowego dyrektora. Pismem z dnia 11 kwietnia związku zawodowe zażądały zawarcia umowy zlecenia z negocjatorem do dalszego negocjowania pakietu socjalnego. Pismem z dnia 13 kwietnia 2005 r. pracodawca zaprosił związku zawodowe na spotkanie negocjacyjne na dzień 19 kwietnia 2005 r. i powiadomił, że dzień wcześniej zawarta zostanie umowa z negocjatorem.

Pismem z dnia 15 kwietnia 2005 r. pracodawca zawiadomił związku zawodowe oraz Powiatowy Urząd Pracy o wszczęciu procedury zwolnień grupowych w związku z likwidacją Oddziału H.E. Pismo to zawierało informację o liczbie zwalnianych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, przyczynie likwidacji, terminie i kolejności dokonywanych zwolnień. W dniu 19 kwietnia 2005 r. odbyło się spotkanie pracodawcy (w imieniu którego stawił się zastępca dyrektora Oddziału) ze związkami zawodowymi. Na spotkaniu tym przedstawiono projekt porozumienia w sprawie zwolnień grupowych oraz projekt regulaminu. Kolejne spotkanie negocjacyjne w dniu 26 kwietnia 2006 r. nie zakończyło się zawarciem porozumienia. Pismem z dnia 27 kwietnia 2005 r. zarząd O. SA poinformował związku zawodowe, że dotychczasowe spotkania negocjacyjne dotyczyły porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, a nie pakietu socjalnego i udostępnił dokumenty żądane przez związki zawodowe. W odpowiedzi na to pismo związku zawodowe złożyły propozycję złagodzenia skutków zwolnień, twierdząc, że H.E. może być wydany przedwojennemu właścicielowi w trybie art. 23¹ k.p. Pozwany pismem z dnia 4 maja 2005 r. stwierdził, że negocjacje nie dotyczą pakietu socjalnego oraz że nie jest możliwe przejęcie zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p., ponieważ zwrot obejmuje jedynie nieruchomości, w tym budynki. Pismem z dnia 9 maja 2005 r. pracodawca poinformował związki zawodowe o upływie terminu do zawarcia porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych i wyznaczył dodatkowy termin spotkania na dzień 11 maja 2005 r. Związki zawodowe zażądały wyznaczenia spotkania na dzień 13 maja 2005 r. w sprawie pakietu socjalnego. W kolejnych pismach likwidowany pracodawca i zarząd O. SA podtrzymały

swoje stanowisko dotyczące spotkania w dniu 11 maja 2005 r. Na to spotkanie nie stawił się nikt ze związków zawodowych. W dniu 12 maja 2005 r. pracodawca w drodze zarządzenia wprowadził regulamin zwolnień grupowych obejmujący regulamin premiowania i przesłał go do związków zawodowych i Powiatowego Urzędu Pracy. Związki zawodowe składały pracodawcy propozycje kolejnych spotkań, lecz do dalszych negocjacji nie doszło. Pismem z dnia 18 maja 2005 r. pracodawca rozwiązał z powodów umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem i umowa ta rozwiązała się w dniu 31 sierpnia 2005 r. Do ostatecznej likwidacji pracodawcy i wykreślenia go z Krajowego Rejestru Sądowego doszło w dniu 30 września 2005 r. Nieruchomości wraz z budynkiem hotelu zwrócone zostały w dniu 1 września 2005 r.

Mając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie zachodzi w niniejszej sprawie brak legitymacji procesowej biernej i uznał, że O. SA Oddział H.E. stanowił pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., bowiem był jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, zatrudniającą pracowników. Sukcesorem zlikwidowanego pracodawcy stała się O. SA w W. Sąd Rejonowy uznał także, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nie narusza przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzania umów o pracę ani też przepisów 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), a w szczególności przepisów dotyczących obowiązku informacyjno - konsultacyjnego. Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna zwolnień wskazana związkom zawodowym był rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Zatem żądanie zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie

Apelacja powoda od powyższego wyroku oddalona została wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 15 stycznia 2008 r., zawierającego również rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz ich ocenę prawną. W szczególności przyjął za Sądem Rejonowym, że Oddział H.E. stanowił pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut naruszenia art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, przyjmując, że pracodawca, informując związek zawodowych o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, zawarł w tym zawiadomieniu wszystkie elementy prawem przewidziane. Natomiast informacje dotyczące przyznania pracownikom świadczeń dodat-

kowych związanych ze zwolnieniami oraz dokumenty stanowiące podstawę likwidacji Oddziału, a w konsekwencji podstawę zwolnień, pracodawca mógł przedstawić w trakcie negocjacji ze związkami. Ponadto z przepisu powyższego nie wynika obowiązek pracodawcy poinformowania związku zawodowego, dlaczego dochodzi do likwidacji. Przyjął także za dopuszczalne składanie propozycji wypłat dodatkowych dla zwalnianych pracowników w trakcie negocjacji, a więc po dokonaniu zawiadomienia o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. Sąd Okręgowy uznał także, że dochowany został termin 20 dni wskazany w art. 3 ust. 1 o zwolnieniach grupowych, a regulamin zwolnień grupowych wydany został po upływie tego terminu. Sąd Okręgowy uznał także, że kwestie związane z obowiązkami pracodawcy, a dotyczące zarejestrowania sporu zbiorowego, nie mają żadnego wpływu na procedurę zwolnień grupowych. Tym samym nie podzielił zarzutu apelującego naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

Skarga kasacyjna powoda oparta została na naruszeniu prawa materialnego - art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez przyjęcie, że pracodawca w sposób prawidłowy, kompletny i skuteczny dokonał powiadomienia związków zawodowych o zamiarze zwolnień grupowych, art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów tej ostatniej ustawy oraz przepisów dotyczących trybu informacyjno - konsultacyjnego nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, art. 3 k.p., poprzez przyjęcie, że pracodawcą może być jednostka faktycznie pozbawiona jakiegokolwiek możliwości podejmowania samodzielnie decyzji merytorycznych.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie istotnych zagadnień prawnych. Po pierwsze, czy w świetle art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w informacji przekazywanej związkowi zawodowemu powinien znaleźć się sposób ustalania wysokości świadczeń pieniężnych, jeżeli propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych obejmują takie świadczenia oraz czy w zawiadomieniu związków zawodowych musi być zawarta konkretna i uzasadniona przyczyna zwolnienia grupowego. Jeśli informacje, o których mowa w tym przepisie przekazywane są etapami, od kiedy należy liczyć termin 20 dni. Po drugie, czy wypowiedzenie umowy o pracę, gdy doszło do naruszenia art. 8 ustawy o roz-

wiązywaniu sporów zbiorowych, stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Po trzecie, czy pracodawcą może być jednostka faktycznie pozbawiona jakiegokolwiek możliwości podejmowania samodzielnie decyzji merytorycznych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że zawiadomienie z dnia 15 kwietnia 2005 r. nie zawiera wszystkich obligatoryjnych elementów wymienionych w art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie było w nim bowiem sposobu ustalania świadczeń pieniężnych, a takie były następnie wypłacane. Ponadto uzasadnienie przyczyny zamierzonych zwolnień nie zawierało „wyroków sądowych w sprawie z powództwa H.E. SA”. Informacje te zostały przekazane w terminie późniejszym. Jeśli zamiarem stron było przyznanie świadczeń dodatkowych, przewyższających kwoty zagwarantowanych świadczeń, związki zawodowe powinny być poinformowane o propozycji, aby móc się do nich ustosunkować. Zdaniem skarżącego, po wystąpieniu związku zawodowego z żądaniem sporu zbiorowego, pracodawca ani nie pojął rokowań w trybie art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ani nie powiadomił o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Wszczęcie sporu zbiorowego uniemożliwiłoby wydanie regulaminu zwolnień grupowych przez pracodawcę. Skarżący zakwestionował też stanowisko Sądu Okręgowego, że Oddział H.E. O. SA miał przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., wywodząc, że dyrektor Oddziału nie był samodzielny w podejmowaniu decyzji, a jedynie był wykonawcą poleceń zarządu Spółki w przedmiocie zatrudniania i zwalniania pracowników oraz kształtowania warunków zatrudnienia. Wszelkie decyzje finansowe uzależnione były od centrali Spółki, co potwierdza choćby udział zarządu Spółki w negocjacjach ze związkami zawodowym. Sąd w tym zakresie nie zbadał pełnomocnictw dyrektora Oddziału, które upoważniały go jedynie do pobierania środków na wynagrodzenia dla pracowników. Wskazał, że przy ustalaniu, czy jednostka organizacyjna ma status pracodawcy, bierze się pod uwagę samodzielność finansową, która pozwala na niezależność przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracowników.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej nieprzyjęcie do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Skarżący upatruje naruszenia powyższego przepisu z dwóch powodów. Po pierwsze, jego zdaniem, w zawiadomieniu przekazanym związkowi zawodowemu niedostatecznie poinformowano o przyczynach grupowego zwolnienia, bowiem nie dołączono wyroków sądowych, z których wynikała konieczność przekazania nieruchomości, w tym budynku hotelu, jego przedwojennemu właścicielowi, czyli H.E. SA. Takie stanowisko nie znajduje oparcia w przywołanym przepisie. Przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku przedkładania jakichkolwiek dokumentów związanych z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi. Co więcej, przepis ten nie zobowiązuje pracodawcy do uzasadnienia swojego stanowiska co do konieczności przeprowadzanych zmian. Ma on jedynie obowiązek poinformowania związku zawodowego o przyczynie, z powodu której zamierza zwolnić pracowników. Zatem wskazanie w zawiadomieniu, że tę przyczynę stanowi likwidacja jednej z jednostek organizacyjnych Spółki, stanowi wypełnienie ustawowego obowiązku wynikającego z powołanego wyżej przepisu. Jeśli natomiast chodzi o drugi zarzut skarżącego, dotyczący braku wskazania w zawiadomieniu sposobu ustalania świadczeń pieniężnych, to również nie znalazł on akceptacji Sądu Najwyższego. Obowiązek zawarcia w zawiadomieniu skierowanym do związku zawodowego sposobu ustalania świadczeń pieniężnych dla zwalnianych pracowników aktualizuje się tylko wtedy, kiedy pracodawca już w tym zawiadomieniu składa propozycję wypłaty dodatkowych świadczeń zwalnianym pracownikom, poza tymi, które gwarantują bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy, tj. ustawa o zwolnieniach grupowych i układy zbiorowe pracy (o ile takie świadczenia akty te przewidują). Dodatkowe świadczenia pieniężne, jak wynika z dosłownego brzmienia przepisu, stanowią jedną z „propozycji rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem”. Nie

można więc twierdzić, jak czyni to skarżący, że propozycjami tymi objęte mają być także świadczenia przysługujące zwalnianym pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy i stąd jego obowiązkiem jest przedstawienie wysokości odszkodowań z nich wynikających. Te świadczenia nie zależą do woli pracodawcy, nie mogą więc być przedmiotem propozycji składanej związkowi zawodowemu, ani w ogóle przedmiotem negocjacji między stronami. Nie budzi wątpliwości, że pracodawca nie jest zobowiązany występować z propozycją dodatkowych świadczeń na rzecz zwalnianych pracowników ani w zawiadomieniu, ani w trakcie prowadzonych konsultacji. Oczywiście też jest, że pracodawca w trakcie negocjacji ze związkiem zawodowym nie jest związany swoim dotychczasowym stanowiskiem nie tylko zresztą w tej kwestii i może je zmienić. Korekcie zatem mogą ulec propozycje dotyczące wszystkich istotnych elementów zawiadomienia. Pracodawca może też zaproponować inne rozwiązania w zakresie rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, także w postaci dodatkowych świadczeń pieniężnych, jeśli w zawiadomieniu deklaracji takich nie składał, albo zmodyfikować przedkładane w zawiadomieniu propozycje. Z istoty negocjacji objętych przepisem art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że z założenia mają one (choć nie muszą) doprowadzić strony do kompromisu, stanowiącego wzajemne ustępstwa w zakresie pierwotnie prezentowanych stanowisk. Przepis art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przewiduje termin 20 dni na prowadzenie konsultacji. Brak porozumienia otwiera pracodawcy drogę do wydania regulaminu dotyczącego zwolnień grupowych. Jak wynika z niebudzącej wątpliwości językowej wykładni tego przepisu termin ten liczy się od dnia zawiadomienia związków zawodowych o zamiarze dokonania zwolnień grupowych. Nie ma zatem podstaw, aby obliczać go dnia, w którym w trakcie negocjacji padnie po raz pierwszy ze strony pracodawcy propozycja dodatkowych świadczeń na rzecz zwalnianych pracowników. Innymi słowy, propozycja wypłaty dodatkowych świadczeń pieniężnych zwalnianym pracownikom nie jest obligatoryjnym składnikiem zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Złożenie takiej propozycji przez pracodawcę dopiero po dokonaniu zawiadomienia, w trakcie negocjacji ze związkami zawodowymi, nie przedłuża terminu wskazanego w art. 3 ust. 1 tej ustawy.

Również zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest nieuzasadniony. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nie-

uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Użyte w tym przepisie pojęcie „przepisy o wypowiedaniu” należy językowo rozumieć jako przepisy o sposobie (trybie), formie wypowiedania umów o pracę, a także przepisy stanowiące zakaz wypowiedania tych umów w stosunku do określonych podmiotów (np. art. 39 k.p., art. 41 k.p., art. 177 § 1 k.p.). Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie regulują powyższych kwestii. Nie sposób zatem uznać, że naruszenie przez pracodawcę przepisów tej ustawy stanowi jednocześnie naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Nawet jeśli spór zbiorowy dotyczy warunków zwolnień grupowych, to toczy się odrębnie i nie ma on wpływu na procedury obowiązujące przy tych zwolnieniach, co sugeruje skarżący. Wbrew jego stanowisku niezawarcie porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi w przedmiocie zwolnień grupowych i wszczęcie sporu zbiorowego w sprawie warunków tych zwolnień nie stanowi przeszkody w wydaniu przez pracodawcę regulaminu na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych i następnie w wypowiedaniu umów o pracę pracownikom objętych tym zwolnieniem. Pogląd, że wejście w spór zbiorowy dotyczący warunków zwolnień grupowych tamuje możliwość dokonywania tych zwolnień w oparciu o regulamin wydany przez pracodawcę, nie ma oparcia normatywnego. Żaden przepis ustawy o zwolnieniach grupowych ani ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie daje podstawy do takiego wniosku.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 3 k.p., odmawiającego przymiotu pracodawcy w rozumieniu tego przepisu w stosunku do zlikwidowanego Oddziału H.E. i w konsekwencji kwestionującego jego legitymację procesową bierną stwierdzić należy, że rozstrzygnięcie tej kwestii w niniejszej sprawie jest pozbawione jakiegokolwiek znaczenia. Zaskarżony wyrok zapadł przeciwko O. SA w W., którego Sąd uznał za sukcesora pracodawcy powoda (podobnie zresztą jak w wyroku Sądu pierwszej instancji). Aktualnie to on jest stroną pozwaną i istotna jest jego bierna legitymacja procesowa w niniejszym postępowaniu, która nie jest kwestionowana w skardze. Zatem przedstawiane w tym zakresie zagadnienie prawne w rzeczywistości nie występuje w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c.

=====