



Sygn. akt II PK 32/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa Mariana W.
przeciwko Syndykowi Masy Upadłości A. T. Sp. z o.o. o odszkodowanie za
niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 czerwca 2010 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 14
października 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powód Marian W. domagał się zasądzenia od pozwanego Syndyka Masy Upadłości A. T. Sp. z o.o. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące.

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2008 r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda żadaną kwotę. Podstawę orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód był pracownikiem A. T. Sp. z o.o. od 1 stycznia 1999 r. na stanowisku dyrektora. W 2007 r. sytuacja pozwanego uległa znacznemu pogorszeniu, pod koniec lipca 2007 r. ustanowiony został nadzorca sądowy, który rozpoczął działania mające na celu ustalenie sytuacji finansowej spółki. W dniu 10 sierpnia 2007 r. ogłoszona została upadłość pozwanej spółki, ustanowiono syndyka w osobie dotychczasowego nadzorcy sądowego. Syndyk podjęła decyzję o przeprowadzeniu zwolnienia grupowego, o czym zawiadomiła działające w spółce organizacje związkowe pismem z dnia 23 sierpnia 2007 r., informując jednocześnie Powiatowy Urząd Pracy. Syndyk nie podjęła negocjacji z organizacjami związkowymi, gdyż w dniu zawiadomienia nikt ze związków nie był obecny na terenie zakładu. Syndyk przygotowała regulamin zwolnień grupowych.

W dniu 28 sierpnia 2007 r. doręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem – z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano upadłość spółki.

Dokonując oceny prawnej tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Ustawa 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. Zwana dalej ustawa o zwolnieniach grupowych) wymaga poprzedzenia zwolnień trybem konsultacji ze związkami zawodowymi, które mogą zakończyć się zawarciem porozumienia. Dopiero po bezskutecznym upływie 20 dniowego terminu przewidzianego na te negocjacje dopuszczalne jest wydanie regulaminu zwolnień. Brak przedstawicieli związków oraz wysokie miesięczne koszty utrzymania zakładu i załogi, którymi zastępował się syndyk, nie mogły zdaniem Sądu skutkować pominięciem ustawowo przewidzianego etapu postępowania poprzedzającego zwolnienia grupowe. Niezachowanie trybu uzasadnia zaś stanowisko, że wypowiedzenie pozostawało niezgodne z prawem.

Wyrokiem z dnia 14 października 2009 r., 08 Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego od tego wyroku. W apelacji syndyk argumentował, że nie istniała

potrzeba dla zawarcia porozumienia. Nie mogło ono bowiem doprowadzić ani do rezygnacji ze zwolnień ani ograniczenia ich konsekwencji. W tym stanie rzeczy wymaganie zawarcia porozumienia było niecelowe. Sąd Okręgowy zaaprobował jednak zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną Sądu Rejonowego, co skłoniło go do oddalenia apelacji pozwanego.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych przez błędne przyjęcie, że niezawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę a także art. 3 ust. 1 tej ustawy przez przyjęcie, że regulamin można wydać dopiero po upływie 20 dniowego terminu na zawarcie porozumienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, co skutkuje jej oddaleniem.

Istotę problemu w niniejszej sprawie stanowi obowiązek przestrzegania procedury poprzedzającej przeprowadzenie zwolnień grupowych – jej elementu w postaci porozumienia w przedmiocie zwolnień.

Skarżący nie doprowadził do zawarcia tego porozumienia. Argumentował jednak, że jego zawarcie nie miało racji bytu, albowiem i tak musiał zwolnić wszystkich pracowników z uwagi na prowadzone postępowanie likwidacyjne. Wskazał ponadto, że trudna sytuacja finansowa spółki nie pozwalała mu na jakiegokolwiek opóźnienia i rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami musiało nastąpić jak najszybciej. Uzasadniając swe działania powoływał się także na fakt, że po stronie związkowej nie było woli zawarcia porozumienia.

Ten ostatni argument nie znajduje jednak uzasadnienia w świetle poczynionych ustaleń faktycznych. Przede wszystkim syndyk po przekazaniu informacji o zamiarze przeprowadzenia zwolnień nie odczekał na odpowiedź organizacji związkowych, zasłaniając się nieobecnością przedstawicieli związków w zakładzie. Przygotował zamiast tego od razu regulamin zwolnień grupowych i przystąpił do wręczania wypowiedzeń. Okoliczności te świadczą o braku po stronie pozwanej woli prowadzenia jakichkolwiek negocjacji poprzedzających zwolnienia

grupowe. Wcześniejsze rozmowy syndyka ze związkami zawodowymi na temat trudnej sytuacji finansowej spółki nie zastępują bowiem prowadzenia negocjacji w trybie omawianej ustawy o zwolnieniach grupowych, w czasie procedury uchwalania porozumienia o zwolnieniach. Rozmowy należało przeprowadzić po dokonaniu zawiadomienia, zgodnie z normami ustawy o zwolnieniach grupowych, choćby przekonując związki zawodowe do konieczności przeprowadzenia zwolnienia wszystkich pracowników – wypracowanie stanowiska o bezcelowości zawarcia porozumienia.

Skarżący na ten właśnie aspekt kładzie punkt ciężkości w skardze kasacyjnej, podnosząc, że zawarcie porozumienia i tak nie zmieniłoby sytuacji pracowników. Z argumentem takim nie sposób zgodzić się z dwóch względów.

Po pierwsze oznaczałoby to dowolność w stosowaniu prawa i możliwość jednostronnego odstąpienia od przewidzianych w nim procedur jedynie na podstawie oceny jednej ze stron o niecelowości ich dochowania. Podważałoby to zaufanie do prawa i pozwalało na niestosowanie się do wszelkich formalnych ścieżek, jakich ono wymaga. W szczególności można byłoby kwestionować konieczność konsultacji indywidualnego rozwiązania stosunku pracy na czas określony, skoro konsultacja związkowa w takim przypadku ma walor jedynie doradczy. Pracodawca mógłby twierdzić, że bez względu na odpowiedź organizacji związkowej i tak zwolniłby pracownika. Tego rodzaju stanowisko jest niebezpieczne i godzi w pewność obrotu prawnego, nie można zatem zaakceptować odstępowania od przewidzianych prawem pracy procedur związanych z rozwiązaniem stosunku pracy.

Argument ten należy połączyć ze wskazaniem, że procedury te służą w większości ochronie pracownika. Termin 20 dniowy, przewidziany w art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych na zawarcie porozumienia daje pracownikowi gwarancję, że zapowiedziane przez pracodawcę zwolnienia nie nastąpią od razu; daje gwarancję, że upłynie przynajmniej ten termin, zanim otrzyma wypowiedzenie. Umożliwia mu to przystosowanie się do sytuacji, w tym np. rozpoczęcie poszukiwań nowego zatrudnienia. Takich gwarancyjnych i stabilizujących zatrudnienie jest w ustawie o zwolnieniach grupowych więcej. Są one powiązane z negocjacjami i porozumieniem. Mianowicie, chodzi tu o art. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Przepis ten precyzuje, kiedy wypowiedzenie może nastąpić. Zgodnie ze sformułowaną w nim dyrektywą nie może ono zostać złożone wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy w trybie art. 4 ust. 1 ustawy, zaś w sytuacji, gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi (art. 3 ust. 1 i 3 ustawy) lub wydaniu regulaminu (art. 3 ust. 4 i 5 ustawy). Co więcej trzeba uznać, że postanowienia art. 6 ust. 1 ustawy mają charakter semiimperatywny. Oznacza to, że pogwałcenie przewidzianych w nim terminów i dokonanie wcześniejszego wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, w rozumieniu art. 45 k.p. Z legalnym (zgodnym z prawem) wypowiedzeniem mamy zatem do czynienia dopiero po respektowaniu tak art., 3, jak i art. 6 ustawy.

Przedstawiona funkcja ochronna procedury negocjacji i notyfikacji zawarta w ustawie o zwolnieniach grupowych jest skorelowana ze wskazaną przez skarżącego funkcją porozumienia jako środka wyłączenia czy ograniczenia zwolnień grupowych. Wypada jednak wskazać, że zawarcie owego porozumienia nawet przy upadłości likwidacyjnej powinno wskazywać grupy w pierwszej kolejności „przeznaczone” do zwolnienia i w tym sensie porozumienie także spełnia funkcję ochronną.

Tak też sprawa jest opisana w piśmiennictwie, gdzie celu zawarcia porozumienia nie upatruje się tylko i wyłącznie w ograniczeniu lub wykluczeniu zwolnień, podnosząc, że negocjacje mogą tylko (a nie muszą) spowodować cofnięcie decyzji o zwolnieniach lub zmniejszenie ich rozmiaru (por. E. Maniewska w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Komentarz do ustawy o zwolnieniach grupowych*, Kraków 2007, komentarz do art. 3, pkt 7.3). Z powyższych względów przyjmuje się, że wydanie regulaminu może nastąpić dopiero po upływie 20 dniowego terminu (tak E. Maniewska, *op. cit.*, komentarz do art. 3, pkt 6.1 *in fine*).

Warto przy tym zwrócić uwagę, że zasłanianie się przez syndyka argumentem finansowym (brak środków pieniężnych) nie znajduje racji bytu także z innych względów. Obowiązujące unormowania prawne, w tym ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności

pracodawcy (Dz.U. Nr 158 poz. 1121 ze zm.) zapewniają pracownikom ochronę w sytuacji, w której pracodawca nie jest w stanie zaspokoić ich roszczeń płacowych, np. z powodu upadłości. Nie ma zatem powodów do uchylania przysługującej im ochrony, w tym przed zwolnieniami grupowymi, przez pomijanie obowiązujących procedur.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.