



Sygn. akt I PK 8/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko T. Spółce z o. o. w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 9 grudnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 3 lipca 2014 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 r. oddalił powództwo A.K. przeciwko „T.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 7 lutego 2005 r., w tym od 5 maja 2006 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 maja 2008 r. powierzono jej stanowisko specjalisty ds. zakupów w Dziale [...] ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.120 zł. W dniu 14 sierpnia 2012 r. powódka złożyła na podstawie art. 186⁷ k.p. wnioski o obniżenie do 7/8 obowiązującego ją czasu pracy przez okres jednego roku, na co pracodawca wyraził zgodę.

W dniu 10 września 2012 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała zmiany organizacyjne w swoim biurze głównym, polegające na zaprzestaniu wykonywania części działań administracyjnych oraz racjonalizację zatrudnienia przez zmniejszenie zatrudnienia w Dziale [...] w Biurze Głównym pozwanej, wskazując jako podstawę prawną wypowiedzenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192, dalej jako: „ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy” lub „ustawa o zwolnieniach grupowych”). Jednocześnie pracodawca podał, że podejmując decyzję o wypowiedzeniu, kierował się następującymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia: przyporządkowaniem pracownika do działu, w którym planowane są działania restrukturyzacyjne, oceną jego kompetencji i umiejętnościami, w tym umiejętnościami przywódczymi i pracą w zespole, potencjałem do rozwoju, okolicznościami wpływającymi na kontynuowanie zatrudnienia z pracownikiem, frekwencją pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy, nałożeniem na pracownika kar dyscyplinarnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz stażem pracy w pozwanej spółce.

W okresie od dnia 31 marca 2011 r. do dnia 7 września 2012 r. powódka była nieobecna w pracy, początkowo w okresie do dnia 25 stycznia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie do dnia 11 lipca 2012 r. na urlopie macierzyńskim, po zakończeniu którego, aż do dnia 7 września 2012 r., korzystała z urlopu wypoczynkowego. Powódka nie była członkiem działającego u pozwanej związku zawodowego NSZZ „Solidarność”, ani też żadnego innego związku zawodowego i nie zwracała się również o udzielenie jej ochrony przez żaden ze związków zawodowych. Strona pozwana zawarła z działającym u niej związkiem zawodowym - Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” - porozumienie dotyczące zasad współpracy. Na podstawie tego porozumienia oraz załączników do niego zakładowa organizacja związkowa zobowiązała się do bieżącego informowania pozwanej o wszelkich zmianach na liście jej członków.

W 2011 roku w związku z przekazaniem wykonywania części działań administracyjnych do biura w Indiach u strony pozwanej doszło do reorganizacji polegającej na racjonalizacji zatrudnienia w działach, których reorganizacja dotyczyła, w tym w Dziale [...], w którym zatrudniona była powódka. W związku z planowanymi zwolnieniami dyrektorzy i menadżerowie działów otrzymali informację o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia oraz podstawach ich zastosowania. Instrukcja ta zawierała kryterium, jego opis oraz skalę punktową. Przełożeni na podstawie tej instrukcji przyznawali pracownikom punkty, które następnie zliczano. Kolejno kryteriami były: ocena roczna w 2010/2011, umiejętności techniczne, umiejętności przywódcze i praca zespołowa, potencjał do rozwoju, a także absencja w ostatnich 12 miesiącach, kary dyscyplinarne w ostatnich 12 miesiącach i staż pracy u pozwanej. Ponadto wskazano szczególne okoliczności przewidujące opcjonalną ochronę niektórych pracowników, a to między innymi wiek 50+, małżeństwo w „T.”, czy rodzinę wielodzietną. W Dziale [...], w którym pracowała powódka, oceny tej dokonywała E. N. Powódka za ocenę roczną otrzymała - 10 punktów, była to ocena najniższa - czerwona. Jej umiejętności techniczne oceniono jako średnie, co przełożyło się na 10 punktów. Jej umiejętności przywódcze, pracę zespołową, potencjał do rozwoju i dodatkowe umiejętności oceniono na 0 punktów, jako słabe lub ich brak. Za staż pracy i kary dyscyplinarne powódka otrzymała maksymalną liczbę, tj. 5 punktów, za absencję i 5 dni nieobecności powódka

otrzymała 3 punkty, tj. ocenę średnią. Wszelkie kryteria doboru oraz redukcje konkretnych stanowisk były szeroko analizowane i oceniane w kwietniu 2011 r. Wtedy też powódka została wytypowana do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy w tym zakresie zostało jej złożone z ponad rocznym opóźnieniem, tj. w dniu 10 września 2012 r., z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy przez cały okres czasu między podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy a złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu.

Ocena pracownika dokonywana była za okres jednego roku, przy czym rok obejmował okres od marca do lutego. W kwietniu odbywały się spotkania z pracownikami i wystawiana była ocena. Za okres 2009/2010 powódka otrzymała ocenę najniższą – czerwoną. W roku 2011 nie została natomiast oceniona, bowiem w okresie dokonywania ocen była nieobecna w pracy i nie było możliwym zorganizowanie z nią spotkania. W związku z powyższym przy ocenie kryteriów do zwolnienia uwzględniono ocenę powódki za okres 2009/2010.

Linia budżetowa, do której przypisane było stanowisko powódki, została zlikwidowana. Przez okres nieobecności powódki nie zatrudniono nikogo na czas jej zastępstwa. Przed dokonaniem procedury zwolnień, na dzień 1 kwietnia 2011 r., w Dziale [...] były zatrudnione 34 osoby, zaś po dokonaniu zwolnień, na dzień 1 września 2012 r. - 18 osób. Zwolnienia grupowe zakończyły się u strony pozwanej 31 sierpnia 2012 r.

W związku z błędami popełnianymi przez powódkę oraz uwagami przełożonych co do jakości jej pracy odbywano z nią spotkania mające na celu ustalenie planu poprawy wyników pracy. Wprowadzane plany nie przynosiły jednak zamierzonych rezultatów. Powódka nie znała języka angielskiego, więc zawsze prosiła o pomoc innych osób, jeśli chodzi o dostawców anglojęzycznych. Popelniała także błędy w gazetkach reklamowych, nie wprowadziła również komentarzy Q3. Bezpośrednim przełożonym powódki był L. T., który na polecenie swojej przełożonej prowadził zeszyt, w którym zapisywał błędy popełnianie przez powódkę i propozycje dalszego działania. W marcu 2010 r. przy wymienieniu braków z jej strony napisał „poddaję się”. L.T. był niezadowolony z pracy powódki i skarżył się na nią. E. N. była również przełożoną powódki. Jest ona osobą bardzo wymagającą, jednak stosuje takie same wymagania do wszystkich pracowników.

Nie miała konfliktu z powódką, aczkolwiek po nałożeniu na nią kary dyscyplinarnej atmosfera między nimi była napięta.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że powódka złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od 10 września 2012 r. do 10 września 2013 r. w trybie art. 186⁷ k.p. Stosownie natomiast do art. 186⁸ § 1 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ochrona przewidziana w tym artykule nie ma jednak zastosowania w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 tej ustawy mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186⁸ § 1 k.p. Powódka nie była nigdy członkiem żadnego związku zawodowego ani nie wносиła o jego ochronę. Okoliczność ta była natomiast znana pracodawcy w związku z zawartym z organizacją związkową porozumieniem. Pozwana nie miała zatem obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej w zakresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wobec czego nie dokonując takiej konsultacji, nie naruszyła art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu nie była pozorna. Strona pozwana zwolniła piętnastu pracowników zajmujących stanowiska specjalisty ds. zakupów, a doboru pracowników w ramach zwolnień dokonywano w kwietniu 2011 r. Wtedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Kryteria doboru zastosowane przez pracodawcę były obiektywne, niedyskryminujące i równe dla wszystkich pracowników pozwanej. Przełożeni, którzy dokonywali oceny na podstawie tych kryteriów, mieli stosowne instrukcje z podziałem na kryteria i punktację. Powódka, po zliczeniu punktacji ze

wszystkich ustalonych kryteriów otrzymała 23 punkty, co stanowiło najniższą oceną w całym dziale, ponadto nie spełniała ona kryteriów dodatkowej ochrony, co uzasadniało wypowiedzenie jej umowy o pracę. Linia budżetowa, do której było przypisane stanowisko powódki, została zlikwidowana, nie ma już ani jej stanowiska, ani budżetu na jego potrzeby. Na okres nieobecności powódki w pracy nie zatrudniono żadnej osoby na zastępstwo, co świadczy o tym, że nie było potrzeby zatrudniania pracownika wykonującego obowiązki poprzednio nałożone na powódkę. Co więcej, reorganizacja pozwanej spółki i transfer niektórych zadań do biura w Indiach miały trwały charakter. W ocenie Sądu, przyczyna, dla której w kwietniu 2011 r. wytypowano powódkę do zwolnienia, była aktualna również we wrześniu 2012 r., a jedynie usprawiedliwiona nieobecność powódki w okresie od kwietnia 2011 r. do września 2012 r. uniemożliwiła pracodawcy wcześniejsze złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu.

Sąd pierwszej instancji uznał więc, że wskazana w wypowiedzeniu przez stronę pozwaną przyczyna polegająca na zmianach organizacyjnych w Biurze Głównym pozwanej polegająca na zaprzestaniu wykonywania części działań administracyjnych oraz racjonalizacja zatrudnienia przez zmniejszenie zatrudnienia w Dziale [...] w Biurze Głównym pozwanej stanowiła istotną przyczynę, dla której pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką, a strona pozwana wskazała, jakimi kryteriami kierowała się przy doborze powódki do zwolnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista, prawdziwa i aktualna, a co za tym idzie uzasadniona, co skutkowało oddaleniem powództwa.

Rozpoznając apelację powódki od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. uznał podniesione w niej zarzuty za zasadne i wyrokiem z dnia 3 lipca 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.360 zł tytułem odszkodowania. Sąd odwoławczy podniósł, że przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, także w sytuacji, gdy nie zachodzą przesłanki

przewidziane w art. 186⁸ § 1 zdaniu drugim k.p., powołując się na pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05 (OSNP 2006 nr 21- 22, poz. 315) na gruncie art. 186¹ § 1 k.p.

Sąd drugiej instancji wskazał, że powódka należała do pracowników, których stosunek pracy podlegał z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę i wobec których jednocześnie było dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach indywidualnego zwolnienia na podstawie art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, który to przepis wprowadza obligatoryjną konsultację związkową polegającą na konieczności zwrócenia się przez pracodawcę o wyrażenie stanowiska przez zakładową organizację związkową. Wymóg niezgłoszenia sprzeciwu przez organizację związkową jako przesłanka złożenia przez pracodawcę zgodnego z prawem oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy dotyczy nie tylko pracownika reprezentowanego przez zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe działające u pracodawcy, ale również pracownika, który nie jest członkiem związku zawodowego. Sąd Okręgowy podniósł, że pracodawca nie zwrócił się w sprawie powódki do zakładowej organizacji związkowej, chociaż przed dokonaniem jej wypowiedzenia na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych powinien był zawiadomić organizację związkową o zamierzonym zwolnieniu i czekać na ewentualne wyrażenie sprzeciwu. Niezwrócenie się do działającej u pracodawcy zakładowej organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia oznaczało naruszenie warunku z art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, a tym samym niezgodność z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd odwoławczy za zasadny uznał również zarzut powódki naruszenia przez pozwaną art. 30 § 4 k.p. Podanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę oznacza bowiem wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które uzasadniają wypowiedzenie stosunku pracy konkretnemu pracownikowi. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Istotą art. 30 § 4 k.p. jest takie uzasadnienie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, by pracownik, którego to zwolnienie dotyczy wiedział, jakie przesłanki sprawiły, że pracodawca zdecydował się na rozwiązanie z nim

umowy. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy, ale chodzi o precyzyjne wskazanie, co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna jest podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Sąd Okręgowy wskazał, że strona pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce powołała się ogólnie na przyczyny organizacyjne w Biurze Głównym pozwanej polegające na zaprzestaniu wykonywania części działań administracyjnych oraz racjonalizację zatrudnienia, polegającą na zmniejszeniu zatrudnienia w Dziale [...] w Biurze Głównym T. W dalszej części pisma wypowiadającego umowę o pracę strona pozwana wymieniła rodzaje kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Jednak przyczyny (zmiany organizacyjne i zmniejszenie zatrudnienia) i wskazane kryteria w żaden sposób nie odnoszą się do powódki, nie indywidualizują jej sytuacji, bowiem nie precyzują, dlaczego właśnie te przyczyny miały odniesienie do niej oraz które z kryteriów i dlaczego pracodawca przyjął w stosunku do powódki. Według Sądu, nie jest wystarczające powołanie się przez pracodawcę na wyrażenia ustawowe, czy wymienienie rodzaju kryteriów, by uznać, że wypowiedzenie odpowiadało wymogom art. 30 § 4 k.p. gdyż pracownik nie jest wówczas w stanie poddać weryfikacji wręczonego wypowiedzenia i dokonać oceny słuszności decyzji pracodawcy. Sąd podniósł, że w taki sposób określona treść wypowiedzenia złożonego powódce stanowi pewien szablon, schemat, który można było zastosować do wielu innych pracowników pozwanej. Trudno jest zweryfikować, jak pozwany ocenił kompetencje i umiejętności, kwalifikacje, potencjał dla rozwoju, frekwencję, staż pracy, kary dyscyplinarne w odniesieniu do powódki, bowiem nic takiego nie wynika z treści złożonego jej wypowiedzenia. Dodatkowo Sąd zauważył, że pracodawca zdecydował się na wypowiedzenie powódce umowy o pracę w trybie zwolnień indywidualnych po długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby, ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego, łącznie trwającej od 31 marca 2011 r. do 7 września 2012 r. oraz po złożeniu przez nią wniosku o obniżenie wymiaru

czasu pracy w trybie art. 186⁷ § 1 k.p. Na długo przed zwolnieniem powódki pozwany pracodawca przeprowadzał dobór do zwolnienia, gdyż działa się to w kwietniu 2011 r., podczas gdy wypowiedzenia dokonał dopiero 10 września 2012 r., co budzi wątpliwość co do aktualności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu.

Sąd odwoławczy uznał w konsekwencji, że wobec wskazanych naruszeń przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zasadne było żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego:

- art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, iż wskazana przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna, tj. zmiany organizacyjne w Biurze Głównym pozwanej, polegające na zaprzestaniu wykonywania części działań administracyjnych oraz racjonalizacja zatrudnienia polegająca na zmniejszeniu zatrudnienia w Dziale [...] w Biurze Głównym pozwanej jest przyczyną niespełniającą wymogu konkretności;

- art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę w związku z art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881), przez przyjęcie, iż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacjach, w których zastosowanie znajduje art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, pracodawca ma obowiązek obligatoryjnego zwrócenia się do związku zawodowego z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę każdemu pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie bez względu na to, czy pracownik ten jest członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego działającego u pracodawcy albo też zwrócić się do niego o obronę jego praw pracowniczych, czy też nie.

Opierając skargę na takich podstawach, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W ocenie skarżącej, Sąd drugiej instancji dopuścił się błędnej wykładni i nieprawidłowego zastosowania art. 30 § 4 k.p. przez całkowicie niezasadną i

sprzeczną z przyjętą w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnią niekonkretności wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka była świadoma zmian organizacyjnych, które następowały w pozwanej oraz redukcji zatrudnienia na stanowisku pracy, na którym była zatrudniona. Dodatkowo pozwana w trakcie postępowania w sposób szczegółowy opisała, na czym te zmiany organizacyjne polegały, z jakich powodów zostały dokonane oraz jakie za sobą pociągnęły skutki w zakresie zatrudnienia pracowników. W treści wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazane zostały kryteria doboru pracowników do zwolnienia, które miały zastosowanie również do osoby powódki, co spełniało wymogi z art. 30 § 4 k.p. Przepis ten nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek takiego sformułowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, aby wskazywała ona istotę stanowiska pracodawcy, a nie wszystkie szczegóły, którymi się on kierował. Z tego też względu wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce przyczyna, tj. zmiany organizacyjne w Biurze Głównym pozwanej polegające na zaprzestaniu wykonywania części działań administracyjnych oraz racjonalizacja zatrudnienia polegająca na zmniejszeniu zatrudnienia w Dziale [...] w Biurze Głównym pozwanej spełnia wymóg wskazania istoty, dla której pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Według skarżącej, Sąd Okręgowy dopuścił się również błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z w związku z art. 30 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. W zakładzie pracy u pozwanej działa pięć organizacji związkowych, a każda z tych organizacji broni praw i interesów wyłącznie swoich członków. Wyjątek od tej reguły zawiera jedynie art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. W niniejszej sprawie bezsporne było, że powódka w chwili wypowiedzenia jej umowy o pracę nie była członkiem jakiegokolwiek związku

zawodowego działającego u pozwanej oraz nie zwracała się do żadnego z nich o pomoc w obronie swoich praw pracowniczych.

W ocenie pozwanej, Sąd Okręgowy dokonując wykładni art. 10 ust. 2 ustawy, oparł się wyłącznie na redakcji tego przepisu oraz samej wykładni językowej, nie stosując pozostałych reguł wykładni prawa, w szczególności wykładni systemowej oraz celowościowej. Sąd odwoławczy całkowicie pominął art. 30 ustawy o związkach zawodowych, który w sposób niezwykle istotny wpływa na treść normy prawnej, która winna zostać wyinterpretowana w przedmiotowej sprawie i w konsekwencji prowadzić do konstatacji, iż w niniejszej sprawie pozwany pracodawca nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, a w związku z tym nie dokonując takiej konsultacji, nie naruszył art. 10 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pełnomocnik powódki na rozprawie przed Sądem Najwyższym wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powódka niewątpliwie należała do pracowników, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jednocześnie jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Do powódki miał bowiem zastosowanie art. 186⁸ § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W myśl art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5. Przepis art. 186⁸ k.p. należy do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o których mowa w art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W art. 5 ust. 5 tej ustawy wymieniono kategorie pracowników, którym w okresie objętym szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Są to pracownicy, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p., a ponadto grupa pracowników pełniących funkcje związkowe lub związane z reprezentacją interesów pracowników (między innymi członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa, członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej). Z unormowania tego wynika, że pod pojęciem przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ustawodawca rozumie zarówno odpowiednie uregulowania zawarte w Kodeksie pracy, jak i zawarte w aktach pozakodeksowych. Spośród regulacji kodeksowych zostały wymienione art. 39 i 177. Przepis art. 186⁸ k.p., który nie został wyraźnie wymieniony, należy niewątpliwie do kategorii przepisów odrębnych, dotyczących szczególnej ochrony przed zwolnieniem, których nie stosuje się przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Co się tyczy indywidualnego trybu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to znaczy zwolnień z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a liczba zwalnianych pracowników nie osiąga progów przewidzianych dla zwolnienia grupowego, art. 10 ust. 1 odsyła do przepisów art. 5 ust. 3-7 tej ustawy. Przepis ten nie dotyczy więc pracowników, o których mowa w art. 186⁸ k.p. Do pracowników tych odnosi się natomiast art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, według którego w przypadku określonym

w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (por. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315, zgodnie z którą przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p.).

Jak wynika z treści art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepis ten znosi szczególną ochronę ustanowioną w art. 186⁸ k.p., ale w to miejsce wprowadza obligatoryjną konsultację związkową, a ściślej konieczność zwrócenia się przez pracodawcę o wyrażenie stanowiska przez zakładową organizację związkową.

Należy zgodzić się ze stroną skarżącą, że wymóg niezgłoszenia sprzeciwu przez organizację związkową jako przesłanka złożenia przez pracodawcę zgodnego z prawem oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy dotyczy tylko pracowników reprezentowanych przez zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy. Dla odkodowania znaczenia pojęcia „zakładowa organizacja związkowa” użytego w art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest bowiem wystarczające posłużenie się wykładnią językową, do której wyłącznie odwołał się Sąd Okręgowy. Konieczne jest spojrzenie systemowe, w tym zwłaszcza odnoszące się do ogólnej zasady sformułowanej w art. 23² k.p., zgodnie z którym, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika

niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Z art. 9 § 1 k.p. wynika zaś, że ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie budzi wątpliwości, że ustawa o zwolnieniach grupowych zawiera przepisy prawa pracy, a w art. 10 ust. 2 przewiduje współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, a zatem stosownie do treści art. 23² k.p., ten obowiązek pracodawca realizuje przez współdziałanie z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Związkowym partnerem pracodawcy jest zatem określona struktura związkowa odpowiednia do współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy – zakładowa organizacja związkowa, a skoro chodzi o indywidualną sprawę pracownika, to musi być zachowany związek między zakładową organizacją związkową a pracownikiem na zasadzie reprezentacji. Zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Stosownie natomiast do art. 30 ust. 1 tej ustawy, w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych (art. 30 ust. 2 ustawy).

Z powyższego wynika, że w art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych chodzi o współdziałanie tylko z taką zakładową organizacją związkową, która reprezentuje danego pracownika na zasadzie członkostwa lub podjęcia się obrony jego praw, a nie z każdą zakładową organizacją związkową działającą u danego

pracodawcy (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2008 r., II PK 197/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 172; z dnia 14 grudnia 2010 r., I PK 117/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 59, czy K.W. Baran, Zbiorowe Prawo Pracy. Komentarz, Oficyna 2010). Skoro zaś w sprawie bezsporne jest, że powódka nie była reprezentowana przez żadną zakładową organizację związkową, za nietrafne należy uznać stanowisko Sądu odwoławczego o naruszeniu art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych przez zaniechanie zawiadomienia organizacji związkowych o zamierzonym wypowiedzeniu jej umowy o pracę, co czyni zarzut skargi kasacyjnej w tym zakresie uzasadnionym.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p., podnieść trzeba, że w judykaturze za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne wymuszające redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie tych kryteriów, jako uzupełnienie

ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

W tym kontekście wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce jedynie rodzaju kryteriów stosowanych przy doborze pracowników do zwolnienia, bez odniesienia ich do sytuacji powódki, jest rzeczywiście, jak przyjął Sąd Okręgowy, zbyt ogólne dla możliwości weryfikacji przyczyny wypowiedzenia przez pracownika. Nie można jednak tracić z pola widzenia, że w utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827 oraz orzecznictwo wskazane w ich uzasadnieniach). Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy.

Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że czynności przygotowujące do redukcji zatrudnienia trwały u strony pozwanej dłuższy czas, pracownicy byli oceniani przez swoich przełożonych według określonych kryteriów (które zastosowano również do powódki) i mieli wiedzę odnośnie do rezultatów tej oceny w zakresie wpływu na dalsze trwanie ich stosunku pracy. W sprawie zabrakło jednak takich ustaleń odnośnie do świadomości powódki co do oceny jej pracy według tych kryteriów, biorąc pod uwagę jej długotrwałą nieobecność w pracy. Nie zostało więc ustalone, czy powódka wiedziała o zastosowanych wobec niej kryteriach i ostatecznym wyniku weryfikacji jej osoby jako pracownika w ich świetle, co wprost przekłada się na prawidłowość lub brak tej prawidłowości w określeniu przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę i usprawiedliwia zarzut kasacyjny odnoszący się do naruszenia art. 30 § 4 k.p. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

eb