

Wyrok z dnia 26 września 2000 r.

I PKN 56/00

Regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, wydany przez pracodawcę na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 września 2000 r. sprawy z powództwa Jana C. przeciwko Wytwórni Aparatury Wtryskowej „PZL-M.” Spółka z o.o. w M. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji powoda Jana C. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 28 października 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej powoda Jana C. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Mielcu wyrokiem z 30 czerwca 1999 r. [...] oddalił powództwo Jana C. o przywrócenie do pracy w pozwanej Wytwórni Aparatury Wtryskowej „PZL-M.” Spółce z o.o. w M.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym WSK M., a ostatnio - po przekształceniach własnościowych - w pozwanej Spółce, do 1 września 1998 r. na stanowisku ślusarza narzędziowego, a po tej dacie na stanowisku portiera dozorczy. W związku ze zmianami organizacyjnymi u pozwa-

nego pracodawcy i likwidacją trzech etatów dozorców portierów powód został wytypowany do zwolnienia ze względu na likwidację jego stanowiska pracy. W dniu 1 września 1989 r. Zarząd Spółki podjął uchwałę o wszczęciu przygotowań do zwolnienia 120 pracowników z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy. Zwolnieniami mieli być objęci przede wszystkim pracownicy spełniający warunek nabycia prawa do zasiłku przedemerytalnego lub świadczeń przedemerytalnych. Ponieważ nie doszło do zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą i związkami zawodowymi w sprawie regulaminu zwolnień grupowych, Zarząd Spółki wydał w dniu 4 listopada 1998 r. „Regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy” (zwany dalej regulaminem). W dniu 5 listopada 1998 r. Zarząd Spółki zwrócił się do organizacji związkowych działających u pozwanego pracodawcy z informacją o zamiarze wypowiedzenia – z przyczyn dotyczących zakładu pracy – umów o pracę pracownikom objętym ochroną związkową, w tym również powodowi. Powód jest członkiem NSZZ „Solidarność”. W wyniku sprzeciwu zakładowej organizacji związkowej co do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, pozwana konsultowała ten zamiar z Zarządem Regionu R. NSZZ „Solidarność”, uzyskując sprzeciw również ze strony organizacji ponadzakładowej. Mimo tego sprzeciwu, w dniu 27 listopada 1998 r. pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Oddalając powództwo Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana prawidłowo przeprowadziła postępowanie w przedmiocie zwolnień grupowych, wypełniając wszelkie wymagania przewidziane w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Dokonując indywidualnych wypowiedzeń umów o pracę, pozwana prawidłowo przeprowadziła wymagane konsultacje związkowe stosownie do art. 38 KP. Regulamin zwolnień uchwalony przez Zarząd Spółki 4 listopada 1998 r. wskazywał kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Postanowienia tego regulaminu nie zostały przez pracodawcę naruszone. Nie miało również miejsca naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych w stosunku do powoda, ponieważ jako przewodniczący organizacji wydziałowej w zakładzie nie podlegał ochronie przed zwolnieniem wynikającej z tego przepisu. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, ponieważ nastąpiła likwidacja etatów dozorców portierów w związku z zamiarem strony pozwanej powierzenia zadania ochrony mienia wyspecja-

lizowanej firmie ochroniarskiej z zewnątrz, a zatem zaistniały konkretne przyczyny redukcji etatów. Wybór pracowników do zwolnienia należał do pracodawcy. Powód został wytypowany do zwolnienia w oparciu o racjonalne, mieszczące się w granicach potrzeb zakładu pracy, przesłanki.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z 14 października 1999 r. [...] oddalił apelację powoda.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do prawdziwości przyczyn wypowiedzenia, ustalonych kryteriów zwolnień oraz prawidłowości przeprowadzenia konsultacji związkowych poprzedzających zwolnienie powoda. Podzielił również ocenę materialnoprawną Sądu pierwszej instancji co do tego, że powód jako przewodniczący organizacji wydziałowej nie podlegał ochronie przed zwolnieniem przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych. Kryteria określone przez stronę pozwaną przy typowaniu pracowników do zwolnienia nie budzą zastrzeżeń, zostały ponadto prawidłowo przeanalizowane przez Sąd Rejonowy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył powód, zarzucając „rażące naruszenie przepisów postępowania, poprzez pominięcie dowodów mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy”. W uzasadnieniu kasacji skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy pominął dowód w postaci Regulaminu określającego kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych. Zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) w pozwanej Spółce opracowano „Regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, stanowiący załącznik do zarządzenia Zarządu Spółki z 4 listopada 1998 r. Zgodnie z treścią art. 8 punkt 3 tego regulaminu ochronie przed zwolnieniami podlegają między innymi przewodniczący organizacji związkowych na szczeblu wydziału. Powód jest od 23 stycznia 1998 r. przewodniczącym organizacji wydziałowej (Komisji Wydziałowej) NSZZ „Solidarność” działającego u pozwanego pracodawcy, o czym Zarząd Spółki był powiadomiony pismem z dnia 5 lutego 1998 r. Mimo to powodowi wypowiedziano umowę o pracę, chociaż art. 8 punkt 3 regulaminu chronił go przed wypowiedzeniem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zawarty w *petitum* kasacji zarzut „rażącego naruszenia przepisów postępowania, poprzez pominięcie dowodów mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy” jest pozbawiony znaczenia prawnego, ponieważ nie odpowiada wymaganiom prawidłowo skonstruowanej podstawy kasacyjnej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prawidłowe określenie podstawy kasacyjnej polega na wskazaniu, jakie konkretnie przepisy prawa materialnego lub procesowego zostały naruszone (por. orzeczenie SN z dnia 6 grudnia 1996 r., II UKN 24/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 255), nie jest zatem wystarczające ogólnikowe powołanie się na to, że doszło do „naruszenia przepisów postępowania”, nawet jeżeli to naruszenie zdaniem skarżącego było „rażące”. Skarga kasacyjna wniesiona w imieniu powoda nie wskazuje jakiegokolwiek - choćby jednego - przepisu prawa procesowego – ani w *petitum*, ani w uzasadnieniu, a to oznacza, że podstawa kasacyjna określona w art. 393¹ pkt 2 KPC nie może być w ogóle brana pod rozwagę przez Sąd Najwyższy, który działając jako sąd kasacyjny nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub ryzykowania domysłów, jakiego przepisu dotyczy podstawa kasacji (por. orzeczenie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 33/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 250).

Uzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw oraz art. 8 punkt 3 regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zarzut naruszenia wskazanych przepisów został zawarty, co prawda w uzasadnieniu kasacji, a nie w jej *petitum*, tym niemniej może i powinien być wzięty pod rozwagę przez sąd kasacyjny, albowiem przepisy Kodeksu postępowania cywilnego regulujące wymagania formalne kasacji (art. 393³ KPC) nie określają, w jakim miejscu pisma procesowego obejmującego skargę kasacyjną powinny być przytoczone podstawy kasacji zawierające zarzuty naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa. Zarzut naruszenia wskazanego w kasacji postanowienia regulaminu powinien być potraktowany jako zarzut naruszenia prawa materialnego, skoro akt ten został wydany przez pracodawcę na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a zatem mieści się w katalogu źródeł prawa pracy wskazanych w art. 9 § 1 KP jako akt mający oparcie w ustawie. Wydany przez pracodawcę (uchwalony przez zarząd spółki prawa handlowego będącej pra-

codawcą) w oparciu o art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy ma charakter normatywny stanowiąc źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP.

Naruszenie przytoczonych przepisów prawa materialnego polegało na tym, że Sąd Okręgowy pominął ich treść przy rozstrzyganiu sprawy, a więc nie zastosował ich, choć powinien był to uczynić. Powód twierdził, że podlega ochronie przed zwolnieniem grupowym nie jako członek zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, lecz jako przewodniczący wydziałowej organizacji związkowej. Z tak określonej podstawy faktycznej uzasadniającej żądanie wynikało, że powoda chroni przed zwolnieniem nie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, lecz art. 8 pkt 3 regulaminu. W tym aspekcie sprawa nie została zbadana, co czyni kasację zasadną. Sąd Okręgowy ustalił bowiem, że powód jest przewodniczącym organizacji wydziałowej, ale nie zastosował w stosunku do niego art. 8 punkt 3 regulaminu. Prawidłowa była ocena Sądu Okręgowego, że jako przewodniczący organizacji wydziałowej, a nie członek organów organizacji zakładowej, powód nie podlega ochronie zagwarantowanej działaczom związkowym w ustawie o związkach zawodowych (w szczególności w art. 32 tej ustawy). Przewidziana w art. 8 punkt 3 regulaminu ochrona działaczy związkowych szczebla wydziałowego nie oznacza rozszerzenia ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych na inne osoby niż wymienione w tym przepisie, powinna być jednak wzięta pod rozwagę przy ocenie, czy w sposób uzasadniony powód został wytypowany do zwolnienia spośród pracowników zatrudnionych na stanowiskach dozorców portierów w związku z likwidacją tych stanowisk (albo ogólniej: do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych dotyczących zakładu pracy). Treść art. 8 punkt 3 regulaminu ma zatem istotne znaczenie dla oceny zasadności (w rozumieniu art. 45 § 1 KP) wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem w ramach badania, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, mieszczą się również kryteria typowania (wyboru) określonego pracownika do zwolnienia. Chodzi więc o ocenę, czy pracodawca prawidłowo zastosował wobec powoda przyjęte przez siebie (w wydanym regulaminie) kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Konieczne jest zatem wyjaśnienie, jaką funkcję pełnił powód w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w szczególności, czy był jeszcze w tym czasie przewodniczącym organizacji związkowej na

szczeblu wydziału. Ochrona przewidziana w art. 8 punkt 3 regulaminu trwa bowiem tylko tak długo, jak długo pracownik pełni określoną w tym przepisie funkcję związkową, brak jest bowiem jakichkolwiek podstaw do odpowiedniego stosowania w odniesieniu do tej ochrony regulacji przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą zakaz rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem pełniącym funkcję w organach zakładowej organizacji związkowej trwa jeszcze przez rok po wygaśnięciu mandatu. Po ustaleniu, jaką funkcję związkową pełnił powód i w jakim czasie, należy ocenić, czy powód w ogóle podlega ochronie przed zwolnieniem wynikającej z art. 8 punkt 3 regulaminu. Ocena ta nie jest możliwa na obecnym etapie postępowania nie tylko z tej przyczyny, że wymagałaby ona odpowiednich ustaleń faktycznych, do których czynienia Sąd Najwyższy nie jest uprawniony, ale także z tego względu, że status związkowy powoda nie jest jasny. Treść dokumentu z 5 lutego 1998 r. nie jest jednoznaczna, w szczególności nie jest oczywiste, czy powód został wybrany przewodniczącym komisji wydziałowej, czy komisji działowej, a także, czy i jaka jest różnica między tymi komisjami. Nie wiadomo zatem, czy powód kiedykolwiek spełniał warunki z art. 8 punkt 3 regulaminu. Zanim Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy oceni żądanie powoda w aspekcie przepisów regulaminu, powinien najpierw dokonać wykładni mających zastosowanie w rozpoznawanej sprawie jego postanowień. Sąd Okręgowy ustalił jedynie, że regulamin został wydany, nie badał natomiast możliwości jego zastosowania w stosunku do powoda ani nie dokonywał wykładni treści jego poszczególnych postanowień.

Ze względów wyżej przedstawionych Sąd Najwyższy uwzględnił kasację i orzekł jak w sentencji na mocy art. 393¹³ § 1 KPC.

=====