

**Wyrok z dnia 17 maja 2007 r.**

**III BP 5/07**

**1. Ustawę 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 także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.).**

**2. Dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p.**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 maja 2007 r. sprawy z powództwa Wiesława Z. przeciwko Zakładowi Ceramiki Budowlanej Spółce z o.o. w H. o przywrócenie poprzednich warunków płacy, na skutek skargi powoda o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...]

**s t w i e r d z i ł** niezgodność z prawem zaskarżonego wyroku.

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

Przedmiot postępowania

1) Przedmiotem postępowania jest skarga strony powodowej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...] w sprawie z powództwa Wiesława Z. przeciwko Zakładowi Ceramiki Budowlanej Sp. z o.o. w H. o przywrócenie poprzednich warunków płacy.

Podstawy prawne rozstrzygnięcia

2) Podstawą do wniesienia rozpoznawanej skargi jest art. 424<sup>1</sup> § 1 k.p.c., według którego „skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia przysługuje od prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego orzeczenia w drodze przysługujących stronie środków prawnych nie było i nie jest możliwe”.

3) Kodeks pracy stanowi, że:

a) art. 30 § 4 „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy;

b) art. 38 § „1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia”.

c) art. 42 § 1. „Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy”.

d) art. 45 § 1. „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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”;

e) art. 78 § 2. „W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup> - 77<sup>3</sup>, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

4) 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., dalej jako „ustawa o grupowych zwolnieniach”) stanowi, że:

b) art. 1 ust. 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
  - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
  - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1 obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

b) art. 2.

„1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

2. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

3. 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.

4. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2.

5. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3.

6. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom”.

c) art. 3.

„1. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie.

2. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy.

4. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe”.

d) art. 4

„1. Pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakła-

dowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

2. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia”.

e) art. 5.2. „W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy”.

5) art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z dnia 12 sierpnia 1998 r. s.13 - Dz.Urz.UE - sp. 05, t. 3, s. 327): „Dla celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a akapitu pierwszego (zdaniem Sądu Najwyższego to odesłanie powinno odnosić się do ust. 1 lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć”.

#### Przebieg postępowania

6) Sąd Rejonowy przywrócił powodowi poprzednie warunki płacy. Sąd ten ustalił, że pozwana Spółka przejęła zakład pracy, w którym powód był zatrudniony. Na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Spółka stała się pracodawcą powoda i przez rok od przejęcia stosowała wobec niego obowiązujący u poprzedniego pracodawcy układ zbiorowy pracy (art. 241<sup>8</sup> k.p.). Po upływie roku pozwana wypowiedziała powodowi i prawie całej załodze warunki wynagradzania w części odnoszącej się do nagrody jubileuszowej, dodatku za staż pracy i specjalnego wynagrodzenia za wieloletnią pracę bezpośrednio w produkcji. Jako przyczynę wypowiedzenia podano „konieczność obniżenia kosztów działalności pracodawcy”. Pozwana przeprowadziła konsultację związkową w trybie art. 38 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana, zatrudniająca ponad 20 pracowników, powinna podjąć próbę zawarcia porozumienia z art. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach, którą stosuje się także do wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 k.p.). Sąd ten przyjął, że także został naruszony art. 30 § 4 k.p., gdyż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była niewystarczająco konkretna i zrozumiała. Według tego Sądu te dwa naruszenia prawa uzasadniały uwzględnienie powództwa.

7) Sąd Okręgowy, uwzględniając apelację pozwanej, zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. Jego zdaniem do wypowiedzenia zmieniającego nie stosuje się ustawy o grupowych zwolnieniach, gdyż byłaby to rozszerzająca wykładnia art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, iż nie został naruszony art. 30 § 4 k.p., gdyż - przy uwzględnieniu znanych powodowi wiadomości o sytuacji finansowej Spółki - jest ona wystarczająco konkretna i zrozumiała.

#### Skarga powoda

8) W skardze powód zarzucił naruszenie:

a) art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach w związku z art. 42 k.p., poprzez niewłaściwe przyjęcie, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę (w stanie faktycznym sprawy w części dotyczącej wynagrodzenia) w okresie nieprzekraczającym 30 dni wszystkim zatrudnionym u pozwanego pracownikom z powodu „konieczności obniżenia kosztów działalności pracodawcy” nie obligowało go do przeprowadzenia procedury stosowanej przy grupowych zwolnieniach w sytuacji, gdy z literalnego brzmienia art. 5 ust. 2 powołanej ustawy wynika wprost, że art. 38 k.p. stosuje się przy wypowiedzaniu pracownikom warunków pracy i płacy dopiero „w razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3”.

b) art. 78 § 2 k.p. - poprzez niewłaściwe uznanie, iż pozwana miała podstawy do wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę, w sytuacji, gdy u strony pozwanej w dacie dokonywania powodom tych wypowiedzeń brak było uzgodnionego z jedyną działającą zakładową organizacją związkową wewnątrzzakładowego „porozumienia płacowego” (zakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania), w oparciu o który pozwana mogłaby kształtować indywidualne warunki wynagradzania pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

9) Skarga jest uzasadniona. Sąd Najwyższy podziela pogląd wyrażony w orzecznictwie tego Sądu oraz przez część doktryny, że niezgodność z prawem prawomocnego orzeczenia należy oceniać przy uwzględnieniu dopuszczonej przez prawo swobody interpretacji przepisów przez sąd orzekający w drugiej instancji. Interpretacja ta nie może jednak przeczyć funkcji, którą mają pełnić stosowane przepisy.

10) Obowiązek przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach nie tylko w razie wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających, wynika z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59.

11) Przepis art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wbrew pogładowi Sądu Okręgowego stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach do wypowiedzeń zmieniających nie jest rozszerzającą wykładnią przepisu art. 42 § 1 k.p.

12) Nie budziło wątpliwości w orzecznictwie stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach w odniesieniu do zwolnień pracowników w następstwie wypowiedzenia zmieniającego w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Dyskusyjną kwestią było tylko zagadnienie, kiedy wypowiedzenie zmieniające jest wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, od czego były uzależnione uprawnienia pracownika przysługujące zarówno na podstawie ustawy z 1989 r., jak i obecnie obowiązującej.

13) Za poglądem przyjętym przez Sąd Najwyższy przemawia także obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o „innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy”. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy.

14) Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego.

15) Wypowiedzenie, także zmieniające, złożone z naruszeniem mającego zastosowanie w rozpoznawanej sprawie trybu przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o wypowiedzaniu

umów o pracę. Pracownik ma wówczas uprawnienia przewidziane w odpowiednio stosowanym art. 45 k.p.

16) Przepis art. 78 § 2 k.p. nie został naruszony, gdyż ustanie obowiązku pracodawcy stosowania postanowień układu zbiorowego pracy przez rok wobec przejętych pracowników (art. 241<sup>8</sup> k.p.) nie jest uzależnione od obowiązywania u niego zakładowych regulacji dotyczących wynagrodzeń.

Z tych względów na podstawie art. 424<sup>11</sup> § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====