



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. C., S. P. i M. G.
przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.
o odszkodowania,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 1 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu
z dnia 25 marca 2022 r., sygn. akt IV Pa 52/21,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. zasądza od B. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.
na rzecz powodów: M. C., S. P. i M. G. po - 360 (trzysta
sześćdziesiąt) zł z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu
kosztów pełnomocnika procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 25 marca 2022 r., sygn. akt IV Pa 52/21, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu – w sprawie z powództwa M. C., S. P. i M. G. przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 8 listopada 2021 r., sygn. akt IV P 85/21, w którym Sąd Rejonowy: zasądził od pozwanej na rzecz powoda M. C. kwotę 62.700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 8 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty (pkt I.); zasądził od pozwanej na rzecz powoda S. P. kwotę 51.573,60 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 30 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty (pkt II.); zasądził od pozwanej na rzecz powódki M. G. kwotę 18.748,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 19 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty (pkt III.); umorzył postępowanie z powództwa S. P. i M. G. w pozostałym zakresie (pkt IV.); w pkt V. rozstrzygnął o rygorze natychmiastowej wykonalności co do określonych kwot.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód S. P. był zatrudniony w B. sp. z o.o. w T. (obecnie w T.) na podstawie umowy o pracę z dnia 4 lutego 2015 r., ostatnio, od 1 listopada 2020 r., na stanowisku kierownika ds. automatyzacji i rozwoju. Powód M. C. był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę z 8 czerwca 2015 r., ostatnio od 1 stycznia 2020 r., na stanowisku kierownika ds. industrializacji. Powódka M. G. była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 15 października 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. kalkulacji.

Począwszy od 19 lutego 2021 r. rozpoczęto serię spotkań z pracownikami B.. Cały proces kadrowy składał z kilku etapów. Celem poszczególnych spotkań było bądź przejęcie pracowników B. przez Oddział M. po uprzednim rozwiązaniu umowy o pracę z B. na mocy porozumienia stron, bądź zwolnienie ich z pracy za wypowiedzeniem umowy o pracę.

Podczas spotkania w dniu 24 lutego 2021 r. wypowiedzenia umów o pracę wręczono między innymi powódce M. G. i powodowi S. P. Z uwagi na wyjazd w

delegację spotkanie z M. C. odbyło się w dniu 1 marca 2021 r. Podczas spotkania M. J. zaproponowała mu przejście do Oddziału M., lecz miałyby się to łączyć ze zmianą stanowiska pracy i obniżką wynagrodzenia o 38%. Tak jak w przypadku innych pracowników towarzyszyłoby temu rozwiązanie umowy o pracę z B. na mocy porozumienia stron. Powód stwierdził, że nie zgadza się na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, gdyż, wbrew temu co stwierdzono w przygotowanym już piśmie, nastąpiłoby to nie z jego inicjatywy. Nie zgodził się również na przejście do Oddziału M.. W konsekwencji zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę.

Według stanu na dzień 19 lutego 2021 r. pozwana zatrudniała 27 osób.

W ocenie Sądu pierwszej instancji co do zasady mogły mieć zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej jako: „ustawa o zwolnieniach grupowych”), która ogranicza ich stosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. W wyniku podjętych w dniach 19 i 22 lutego 2021 r. działań kadrowych, polegających na rozwiązaniu z 9 pracownikami umów o pracę na mocy porozumienia stron, liczba pracowników uległa zmniejszeniu do 18. W tej sytuacji, według twierdzeń pozwanej, działania kadrowe podjęte w kolejnych dniach, w tym wypowiedzenia umów o pracę powodom, nie mogą być analizowane w płaszczyźnie ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż może być ona stosowana tylko wobec pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Argumentacja ta, choć odpowiada literalnemu brzmieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, w ocenie Sądu Rejonowego budzi wątpliwości. Ustawodawca w tym przepisie w sposób kategoryczny określił minimalny próg poziomu zatrudnienia, poniżej którego dany pracodawca nie podlega przepisom ustawy o zwolnieniach grupowych. Takie ujęcie na tle poszczególnych stanów faktycznych może prowadzić do sytuacji niedających się pogodzić z aksjologią ustawy o zwolnieniach grupowych, która przecież nie tylko sprowadza się do zapewnienia odprawy w sytuacji przeprowadzania zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury. Jej celem jest także zminimalizowanie skutków społeczno-ekonomicznych, jakie zwolnienia grupy pracowników w jednym czasie mogą powodować w kontekście lokalnym lub w

środowisku społecznym. Okazać się bowiem może, że niekiedy tylko przypadek albo celowe, intencjonalne działania pracodawcy będą sprawiały, czy dokonane zwolnienie odbywa się w ramach zwolnień grupowych, czy też nie. Problem ten uwidacznia się zwłaszcza w przypadku zwolnień grupowych rozciągniętych w czasie (tzw. pełzających). Ujawnił się on także na tle mniejszej sprawy, gdyż gdyby do wypowiedzeń umów o pracę doszło w pierwszej kolejności, a więc przed całą pulą tych działań, która miała miejsce w dniach 19 i 22 lutego 2021 r. to wówczas nie byłoby wątpliwości, że pracodawca powodów podlega ustawie o zwolnieniach grupowych, co oczywiście jeszcze nie oznacza, że zwolnienia grupowe rzeczywiście miały miejsce. Sąd pierwszej instancji wskazał na możliwość takiej wykładni art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, która pozwala na jej zastosowanie pomimo, iż dany pracodawca w danym momencie zatrudnia poniżej 20 pracowników. Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE. L. z 1998 r. Nr 225, str. 16 ze zm.) definiując w art. 1 ust. 1 lit a zwolnienia grupowe, używa sformułowania, że ma ona zastosowanie do przedsiębiorstw zwykle zatrudniających więcej niż 20. Wskazuje także sytuacje, w których nie jest istotna liczba pracowników zwykle zatrudnianych w przedsiębiorstwie (gdy w okresie dziewięćdziesięciu dni zwalnianych jest co najmniej 20 pracowników). Nie ma przeszkód, aby w drodze wykładni ekstensywnej, zgodnej z dyrektywą wykładni pro unijnej (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2012 r., II PK 137/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 10, wyrok z dnia 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 92 oraz wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r., Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, ECR 1984 s 01891 a także B. Kurcz, Komentarz do art. 288 [w:] A. Wróbel (red.), Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz, Tom III, Warszawa 2012, str. 683 i n. oraz cytowana tam literatura i orzecznictwo), w taki sam sposób postrzegać obowiązujący w polskim prawie wymóg zatrudnienia co najmniej 20 pracowników. Nie tyle chodzi zatem o zatrudnianie co najmniej 20 pracowników w konkretnej dacie, ale o zatrudnianie co najmniej 20 pracowników przez dłuższy okres czasu, zazwyczaj, nieprzerwanie, a taki poziom zatrudnienia z pewnością występował u pozwanej, co jasno wynikało z zeznań świadków i powodów. Sąd dostrzegł, że takie ujęcie, choć

w znaczącym stopniu destabilizuje stosowalność ustawy o zwolnieniach grupowych, to jednocześnie zapewnia jednakowe traktowanie pracowników znajdujących w zbliżonych sytuacjach prawnych, gdyż „uwalnia” problem stosowania wskazanej ustawy od kwestii przypadkowych, czy manipulacyjnych. W niniejszej sprawie problemem było to, czy został spełniony warunek o którym mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, a więc czy w okresie 30 dni doszło do zwolnienia obejmującego co najmniej 10 pracowników (B. zatrudniał według stanu na dzień 19 lutego 2021 r. - 27 pracowników). Nie budziło sporu, że bez uwzględnienia w tej liczbie pracowników, z którymi rozwiązana została w lutym 2021 r. umowa o pracę na mocy porozumienia stron warunek ten nie zostałby spełniony.

Według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego zastosowanych w niniejszej sprawie i w sposób właściwy dokonał subsumcji stanu faktycznego pod przepisy prawa - art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969), uznając trafnie, że doszło do spełnienia przesłanek wymienionych w tej ustawie i że pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę, powinna przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych, czego nie zrobiła. Zaniechanie pozwanej w tym zakresie skutkowało wadliwością dokonanych wobec powodów wypowiedzi umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Uzasadnia to zasądzenie żądanych kwot z tytułu odszkodowania.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, ale nie tylko w jednej konkretnej dacie, gdyż nie należy się ograniczać do określonego fragmentu czasowego, lecz należy interpretować tę okoliczność w pewnej rozciągłości czasowej, jeśli pracodawca zwykle i nieprzerwanie zatrudniał powyżej 20 osób, stosując w tym zakresie wykładnię pro unijną. Nie sposób w niniejszej sprawie uznać, że w dniach 19 i 22 lutego 2020 r. nie było przesłanek wymienionych w wypowiedzeniach umów o pracę złożonych kilka dni później. Pozwana była pracodawcą zatrudniającym zwykle ponad 20 osób, według stanu na dzień 19 lutego 2021 r. było to 27 pracowników i dopiero w przeciągu kilku dni stan

zatrudnienia był stopniowo redukowany. Rozwiązanie umów z pracownikami na podstawie porozumienia stron odbyło się z przyczyn nie dotyczących pracowników, stanowiska te zostały zlikwidowane, bowiem pozwana ich nie obsadziła, a stan zatrudnienia został ostatecznie zredukowany do 2 pracowników - nieobecnych, korzystających ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. – zarzucono naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

1) art. 1 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, polegającym na rażąco niewłaściwym zastosowaniu przepisów ww. ustawy przez wliczenie do limitu warunkującego zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych pracowników, których umowy o pracę rozwiązane zostały w drodze porozumienia stron w dniach 19 i 22 lutego 2021 r., podczas gdy zostały one rozwiązane za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracowników, a co za tym idzie - nie mogły wliczać się do limitu zwolnienia co najmniej 10 pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni;

2) art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, polegającym na rażąco błędnej wykładni przepisów tej ustawy i przyjęciu, że ma ona zastosowanie nie tyle w sytuacji, w której pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników w konkretnej dacie, ale wtedy, gdy „zatrudnia co najmniej 20 pracowników przez dłuższy okres czasu, zazwyczaj, nieprzerwanie”.

Skarżąca wniosła o: „1) uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództw powoda 1, powódki 2 oraz powoda 3, ewentualnie o: 2) uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżony wyrok; 3) zwrot świadczeń wyegzekwowanych przez powoda 1, powódkę 2 oraz powoda 3 od pozwanej tj.: a) od powoda 1 na rzecz pozwanej kwoty 51.573,60 zł (tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie wyroku SR w Toruniu z 8 listopada 2021 r., sygn. IV P 85/21 oraz wyroku SO w Toruniu z 25 marca 2022 r., sygn. akt: IV Pa 52/21) wraz z odsetkami w wys.

2.800,15 zł (postępowanie egzekucyjne toczyło się przed Komornikiem Sądowym przy SR w Tychach T. Z. pod sygn. KM [...]; potwierdzenie realizacji tytułu wykonawczego stanowi załącznik nr 3); łącznie: 54.373,75 zł; b) od powódki 2 na rzecz pozwanej kwoty 18.748,80 zł (tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie wyroku SR w Toruniu z 8 listopada 2021 r., sygn. IV P 85/21 oraz wyroku SO w Toruniu z 25 marca 2022 r., sygn. akt: IV Pa 52/21) wraz z odsetkami w wys. 1.053,52 zł (postępowanie egzekucyjne toczyło się przed Komornikiem Sądowym przy SR w Tychach T. Z. pod sygn. KM [...]; potwierdzenie realizacji tytułu wykonawczego stanowi załącznik nr 4); łącznie: 19.802,32 zł; c) od powoda 3 na rzecz pozwanej kwoty 62.700,00 zł (tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie wyroku SR w Toruniu z 8 listopada 2021 r., sygn. IV P 85/21 oraz wyroku SO w Toruniu z 25 marca 2022 r., sygn. akt: IV Pa 52/21) wraz z odsetkami w wys. 3.655,02 zł (postępowanie egzekucyjne toczyło się przed Komornikiem Sądowym przy SR w Tychach T. Z. pod sygn. KM [...]; potwierdzenie realizacji tytułu wykonawczego stanowi załącznik nr 5) łącznie: 66.355,02 zł.; 4) zasądzenie od powoda 1, powódki 2 oraz powoda 3 na rzecz pozwanej kosztów procesu w I instancji, w II instancji i w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie 1) S. P., 2) M. G., 3) M. C. wniesli o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz każdego z powodów kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Jej mankamentem widocznym *prima facie* jest brak zarzutu naruszenia podstawowego przepisu będącego podstawą wyrokowania w zaskarżonym wyroku, a mianowicie art. 45 § 1 k.p.

Brak zarzutów naruszenia prawa procesowego powoduje, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami zaskarżonego wyroku, z których wynika, iż pozwana

spółka zatrudniała 27 pracowników, a na skutek rozwiązania umów o pracę z 9 pracownikami za zasadzie porozumienia stron w dniach od 19 do 22 lutego 2021 r. liczba pracowników zmniejszyła się do 18. Powodowie otrzymali wypowiedzenia umów o pracę 24 lutego oraz 1 marca 2021 r. przy stanie zatrudnienia 18 pracowników.

W oparciu o te fakty strona pozwana w skardze kasacyjnej zarzuca, że stan zatrudnionych pracowników poniżej 20 w dniu dokonania pierwszych wypowiedzeń (również powodom) nie obligował pracodawcy do zastosowania procedur przewidzianych w ustawie 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.; nazywanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych).

Zdaniem Sądu Najwyższego, procedury te służą ochronie pracownika, a 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. Gwarancyjny i stabilizujący zatrudnienie charakter mają też negocjacje i porozumienia z 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). W ocenie Sądu Najwyższego postanowienia art. 6 ust. 1 ustawy mają charakter semiimperatywny, co oznacza to, że zignorowanie przewidzianych w nim terminów i dokonanie wcześniejszego wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10, Legalis).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych - przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co

najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego 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”. Natomiast w myśl ust. 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.

Podstawowym warunkiem zastosowania cytowanej ustawy jest konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników; przy czym analizy tego i pozostałych pojęć powinno się dokonywać z uwzględnieniem art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz.UE L z 1998 r., Nr 225, s. 16). Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 lipca 2024 r., C-196/23, akapit 41, potwierdza, że przy stosowaniu prawa wewnętrznego sądy krajowe są zobowiązane tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).

Odnosnie do relewantnego obliczenia wymaganych przez te przepisy 20 zatrudnionych pracowników, należy wskazać, że kwestia ta była przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który w wyroku z dnia 11 listopada 2020 r., C-300/19, stwierdził, że w celu dokonania oceny, czy sporne indywidualne zwolnienie stanowi część zwolnienia grupowego, okres odniesienia przewidziany w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) cytowanej wyżej dyrektywy dla ustalenia, czy doszło do zwolnienia grupowego - oblicza się z uwzględnieniem jakiegokolwiek obejmującego to indywidualne zwolnienie okresu 30 lub 90 kolejnych dni, podczas którego pracodawca przeprowadził największą liczbę

zwolnień z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami w rozumieniu tego samego przepisu.

Konstatacja ta wynika, w ocenie Sądu Najwyższego z tego, że cytowany przepis stanowi o przedsiębiorstwach zatrudniających „zwykle” więcej niż 20 pracowników. Chodzi więc o co najmniej taką liczbę pracowników w dłuższym okresie (nie incydentalnie), poprzedzającym konieczność redukcji zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W akapicie 37 i 38 wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 stycznia 2005 r., C-188/03, MoPr 2020/12/53, wskazano, że obowiązek konsultacji i zawiadomienia powstaje przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę. Wykładnia ta znajduje potwierdzenie, jeśli chodzi o procedurę konsultacji z przedstawicielami pracowników, w celu wyrażonym w art. 2 ust. 2 dyrektywy, jakim jest uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby dotkniętych nim pracowników. Realizacja tego celu byłaby zagrożona, gdyby konsultacja przedstawicieli pracowników następowała dopiero po podjęciu przez pracodawcę decyzji o redukcji zatrudnienia.

Wziąć pod uwagę należało również wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 lutego 2024 r., C-589/22, z którego wynika, że przewidziany w art. 2 ust. 1 akapit drugi cytowanej wyżej dyrektywy Rady 98/59/WE - obowiązek przeprowadzenia konsultacji powstaje z chwilą, gdy w ramach planu restrukturyzacji pracodawca zamierza lub planuje zmniejszenie liczby miejsc pracy, którego liczba może przekraczać progi likwidacji stanowisk określone w art. 1 ust. 1 lit. a) rzeczony dyrektywy, a nie w chwili, gdy po przyjęciu środków polegających na zmniejszeniu tej liczby pracodawca uzyskuje pewność co do tego, że będzie musiał rzeczywiście dokonać zwolnienia pracowników, których liczba przewyższa te progi.

Rekapitulując powyższe konstatacje Sąd Najwyższy uznał, że liczbę 20 zatrudnionych pracowników, warunkującą zastosowanie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), ustala się na dzień podjęcia przez pracodawcę pierwszej czynności zmierzającej do zredukowania liczby pracowników na skutek wystąpienia przyczyn nie dotyczących pracowników (również na zasadzie porozumienia stron), jeżeli

doprowadziły one w okresie kolejnych 30 dni do zwolnienia obejmującego 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.

Wykładnia dokonana w zaskarżonym wyroku była zgodna ze stanowiskiem Sądu Najwyższego. W dniu zawierania z pracownikami pierwszych porozumień dotyczących rozwiązania stosunku pracy 19 lutego 2021 r. liczba zatrudnionych u pozwanego pracowników wynosiła 27; była więc znacznie większa od dolnego limitu przewidzianego w przepisach wymienionych w zarzutach skargi kasacyjnej. Finalnie, po wypowiedzeniu powodom i innym pracownikom umów o pracę liczba zatrudnionych u pozwanego, jak wynika z ustaleń zaskarżonego wyroku, została zredukowana jedynie do kilku osób. Z okoliczności tych wynika, że istniał obowiązek po stronie pozwanego zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwany pracodawca nie zastosował procedur przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych, naruszając art. 45 § 1 k.p., implikujący subsumpcję art. 47¹ k.p.; skarga kasacyjna nie zarzuca naruszenia tego ostatniego przepisu na przykład przez nieprawidłowe obliczenie wysokości zasądzonych na rzecz powodów odszkodowań.

Kierując się przedstawionymi argumentami orzeczono na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. jak w sentencji.

[SOP]

[r.g.]