

*Sygn. VPa 155/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 12 maja 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa S. W.*

*przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w D.*

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

*na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w D.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 10 lipca 2014r. sygn. IV P 197/13*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo,*
- 2. nie obciąża powoda S. W. kosztami procesu za obie instancje.*

Sygn. akt V Pa 155/14

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 10 lipca 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 197/13 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. Wydział Pracy przywrócił powoda S. W. do pracy w pozwanej (...) S.A. w D. na dotychczasowych warunkach, zasądził od pozwanej (...) S.A. w D. na rzecz powoda S. W. kwotę 23.733,09 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

**Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powód S. W. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 grudnia 1979 roku, na stanowisku stolarz, frezer, ślusarz.

Pozwany pracodawca w 2012 i 2013 roku nie był w stanie upadłości, ani likwidacji, a likwidował tylko działalność produkcyjną i ograniczał zatrudnienie.

Pozwany pracodawca wobec nie zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, z dniem 16 października 2012 roku wprowadził w życie Regulamin zwolnień grupowych w (...) S.A. Regulamin określał zasady postępowania w związku z zamiarem zwolnienia 49 pracowników, w tym 13 pracowników chronionych i 4 pracowników, którym pracodawca miał wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Wypowiedzenia stosunków pracy i wypowiedzenia zmieniające miały nastąpić w terminie od dnia 16 października 2012 roku do dnia 15 listopada 2012 roku. Regulamin w §4 ust.1 przewidywał, że zwolnienia zostaną przeprowadzone w tym terminie, a w przypadku braku możliwości wręczenia wypowiedzenia z powodu czasowej nieobecności pracownika w pracy, zwolnienie nastąpi niezwłocznie po ustaniu przyczyny nieobecności.

Powód od 18 października 2012 roku do 29 maja 2013 roku przebywał na zwolnieniach lekarskich z powodu choroby i opieki nad żoną.

Powód jest radnym Gminy R..

W dniu 3 czerwca 2013 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie na piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę w wykonaniu postanowień regulaminu zwolnień grupowych ogłoszonego dnia 16 października 2012 roku z zachowaniem skróconego 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację działalności produkcyjnej i będącą jej konsekwencją likwidację stanowiska zajmowanego przez powoda.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 2.637,01 złotych.

Powód jest jedynym żywicielem rodziny, ma na utrzymaniu żonę i 2 córki studentki. Jego dochód stanowi kwota 778 złotych zasiłku dla bezrobotnych i ryczałt w kwocie 350 złotych z racji pełnienia funkcji radnego. Jest właścicielem gospodarstwa rolnego o pow. 2,60 ha, z czego na 0,40 ha uprawia warzywa i ziemniaki na swoje potrzeby, a reszta to las i nieużytki.

Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny ustalił na podstawie nie kwestionowanych przez strony dokumentów oraz dowodu z przesłuchania powoda oraz okoliczności, które w jego ocenie były bezsporne.

Sąd I Instancji zważył, iż zgodnie z art.1 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz.844 z późn. zm.) - zwana dalej ustawą - przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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”.

Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy /art. 2ust 1ustawy/ i zawiadomić je na piśmie podając istotne okoliczności i warunki zwolnień pracowników, w tym poinformować także o okresie, w ciągu którego nastąpi grupowe zwolnienie /art. 2 ust.3 ustawy/, a w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie /art.3 ust 1 ustawy/. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia 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. /art.3 ust.4 ustawy/. Przepis art.1 ustawy jednoznacznie wskazuje, że aby zwolnienia miały charakter grupowy niezbędne jest zwolnienie określonej przepisem liczby pracowników w okresie 30 dni. Okres ten należy obliczać na podstawie art. 111 k.c. odpowiednio stosowanego w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 111§1 i 2 k.c. - termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia /§ 1/, a jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło /§ 2/. Okres ten może być także określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi, w którym strony określą datę rozpoczęcia grupowego zwolnienia lub w regulaminie dotyczącym zwolnień grupowych.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazany w ustawie wymóg dokonania zwolnień w okresie nieprzekraczającym 30 dni oznacza, że w tym 30 dniowym okresie pracodawca powinien złożyć wytypowanym pracownikom wypowiedzenia lub zawrzeć z nimi porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Kontynuując wywód Sąd Rejonowy stwierdził, iż złożenie powodowi wypowiedzenia z przyczyny nie dotyczącej pracownika, po upływie 30 dniowego okresu wyznaczonego na przeprowadzenie zwolnień grupowych oznacza, że pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę bez zachowania warunków obowiązujących przy zwolnieniu grupowym zgodnie z art. 1 ustawy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Za nie mający mocy wiążącej uznać należy zdaniem Sądu I instancji - zapis § 4 ust. 3 Regulaminu zwolnień grupowych dopuszczający możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, w sytuacji jego nieobecności w okresie dokonywania zwolnień grupowych, niezwłocznie po ustaniu przyczyny nieobecności. Regulamin zwolnień grupowych jest zgodnie z art. 9 §1 k.p. źródłem prawa pracy, a obowiązek wydania regulaminu zwolnień grupowych wynika z ustawy o zwolnieniach grupowych, § 2 tegoż przepisu statuuje zasadę, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Zapis § 4 ust. 3 Regulaminu wydłuża okres dokonywania zwolnień o charakterze grupowym, wbrew art. 1 ust.1 ustawy ograniczającemu ten okres do 30 dni, jest więc mniej korzystny od zapisu ustawy o zwolnieniach grupowych, co oznacza, że pierwszeństwo w stosowaniu znajdują odpowiednie zapisy ustawy o zwolnieniach grupowych, tj. art. 1ust.1 ustawy.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, iż wypowiedzenie umowy powodowi było niezgodne także z warunkami określonymi uregulowanym w art. 10 ust. 1-4 ustawy trybie, tzw. zwolnienia indywidualnego. Stosunek pracy powoda jako radnego podlega bowiem szczególnej ochronie trwałości na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) i nie może być rozwiązany ani zmieniony w trybie tzw. zwolnienia indywidualnego uregulowanego w art. 10 ust. 1-4 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ochrona trwałości stosunku pracy radnego uregulowana w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym została wyłączona tylko w razie rozwiązania z radnym stosunku pracy w ramach grupowych zwolnień, o czym stanowi art. 5 ust.1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 i 47 k.p. przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz kwotę 23.733,09 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Wymagalność zasądzonej kwoty nastąpi z dniem podjęcia pracy i dopiero od dnia następnego zasadne będzie żądanie przez powoda odsetek ustawowych. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że mimo likwidacji stanowiska pracy powoda pozwana jako duży podmiot gospodarczy na terenie D. może wykorzystać długoletnie doświadczenie zawodowe powoda przez zaproponowanie mu pracy na innym stanowisku. Taka procedurę pozwana przetestowała taką zresztą przy zwolnieniach grupowych w 2012 roku zapewniając 17-tu pracownikom pracę na innych stanowiskach. Powód jako jedyny żywiciel czteroosobowej rodziny niewątpliwie jest w ocenie Sądu Rejonowego zainteresowany kontynuowaniem zatrudnienia, nawet na zmienionych warunkach. Przywracając powoda do pracy Sąd Rejonowy uwzględnił również fakt, że pozwana przy zwolnieniach grupowych brała także pod uwagę przydatność

zawodową pracownika oraz jego sytuację rodzinną i czterem pracownikom zaproponowała pracę na innych stanowiskach.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98 kpc z uwagi na wynik sprawy i zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego, w wysokości określonej w §6 pkt 5 i §11 ust.1 pkt.1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (DZ.U. nr 163 poz.1349 ze zm.).

**Apelację** od powyższego wyroku w całości wniósł pozwana Spółka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zarzucając wyrokowi:

**1) naruszenie przepisów prawa materialnego**, a mianowicie art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90 poz. 8 z późn. zm., dalej: Ustawa) poprzez niewłaściwą wykładnię w/w przepisu odnoszącą się do zwrotu: „w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników” polegającą na uznaniu, że w tym 30 dniowym okresie pracodawca powinien złożyć wytypowanym pracownikom wypowiedzenia lub zawrzeć z nim: porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, pomimo tego, iż powyższy termin nie jest terminem wyznaczającym początek i koniec okresu, w którym należy dokonać zwolnień pracowników, natomiast oznacza, że jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni pracodawca dokona wypowiedzenia umowy co najmniej 10 pracownikom to od tego momentu zastosowanie będzie miała Ustawa;

**2) naruszenie przepisów prawa materialnego**, a mianowicie art. 9 § 1 i § 2 Kodeksu pracy poprzez błędne ich zastosowanie w stosunku do Regulaminu zwolnień grupowych z dnia 16 października 2012 roku polegające na wadliwym uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada ustalonej hipotezie w/w norm i uprawnia do niestosowania postanowień § 4 ust. 3 w/w Regulaminu jako mniej korzystnego dla pracowników, pomimo tego, iż takie rozumowanie jest prawidłowe tylko gdy postanowienia zakładowych źródeł prawa pracy określające prawa i obowiązki pracowników są mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące, natomiast wydłużenie okresu zwolnień grupowych nie może być uznane za takie postanowienie;

**3) naruszenie przepisów prawa materialnego**, a mianowicie art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w przypadku, gdy z okoliczności niniejszej sprawy bezspornie wynika, że przywrócenie powoda na poprzednio zajmowane stanowisko jest niemożliwe z uwagi na likwidację nie tylko samego stanowiska pracy powoda, ale i całego Działu Utrzymania Ruchu, w którym powód był zatrudniony;

4) **naruszenie prawa materialnego**, a mianowicie art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, w przypadku gdy z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że działania powoda wiedzącego o planowanych zwolnieniach grupowych nie powinny korzystać z ochrony z uwagi na celowe nadużywanie przysługującego mu prawa podmiotowego;

5) **naruszenie przepisów postępowania**, a mianowicie art. 228 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez oparcie rozstrzygnięcia o przywróceniu powoda do pracy na fakcie, że pozwana przy zwolnieniach grupowych w 2012 roku przetestowała procedurę zatrudnienia pracowników z likwidowanych stanowisk zapewniając 17-tu pracownikom pracę na innych stanowiskach, pomimo tego iż powyższy fakt nie wynika z żadnego dowodu przeprowadzonego na rozprawie, a w konsekwencji musi być faktem znanym urzędowo i zgodnie z powyższym przepisem Sąd I instancji powinien na rozprawie zwrócić na niego uwagę stron, co jednakże nie nastąpiło **i miało istotny wpływ na wynik sprawy** w zakresie uznania roszczenia powoda o przywrócenie do pracy za zasadne,

6) **naruszenie przepisów postępowania**, a mianowicie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na naruszeniu przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę ich wiarygodności i mocy dowodowej, a w szczególności poprzez oparcie się przez Sąd I instancji w głównej mierze na zeznaniach powoda, pomimo tego iż są one niespójne, a zwłaszcza wielokrotnie zmieniane co do okoliczności dowiedzenia się

przez powoda o umieszczeniu go na liście osób wytypowanych do zwolnienia grupowego, tj. przed dostarczeniem pozwanemu zwolnienia lekarskiego czy po dostarczeniu zwolnienia, **co miało istotny wpływ na wynik sprawy** w zakresie nieuwzględnienia zarzutu pozwanego dotyczącego nadużycia prawa podmiotowego przez powoda (art. 8 Kodeksu pracy);

### **7) naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy.**

a mianowicie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany m materiałem dowodowym oraz zaistniałym stanem faktycznym, doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania - poprzez

uznanie przez Sąd I instancji, że pozwana jako duży podmiot gospodarczy na terenie D. może wykorzystać długoletnie doświadczenie powoda przez zaproponowanie mu pracy na innym stanowisku - w sytuacji, gdy likwidacji nie uległo tylko samo stanowisko pracy powoda, ale cały Dział Utrzymania Ruchu, w którym był zatrudniony, a w konsekwencji dalsze zatrudnianie powoda poprzez przekwalifikowanie go do pracy w innym Dziale jest niecelowe i nieekonomiczne, jak również należy zwrócić uwagę, że potencjalna odmowa zaakceptowania propozycji nowego zatrudnienia na zmienionych warunkach pracy lub płacy mogłaby prowadzić do wygenerowania kolejnego, wręcz analogicznego sporu za stosunku pracy powoda będącego radnym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 listopada 2010 r., sygn. akt II PK 111/10, OSNP 20J2/3-4/32).

**Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o** zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonym zakresie poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanej reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód wniósł o :

1. Oddalenie w całości apelacji pozwanej z dnia 14 października 2014 roku, doręczonej pełnomocnikowi powoda w dniu 23 października 2014r.;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja pozwanego jest zasadna i skutkuje zamianą zaskarżonego wyroku.**

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają co do zasady zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, LEX).

W danej sprawie jednakże zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego dotyczą kwestii braku ustalenia przez Sąd I instancji okoliczności koniecznych do orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce orzeczenia o przywróceniu powoda do pracy. Powyższe w ocenie skarżącego skutkowało orzeczeniem o przywróceniu powoda do pracy przez Sąd Rejonowy w oparciu o stan faktyczny, który nie podlegał ustaleniu w toku postępowania dowodowego przed Sądem I instancji.

Zarzuty te mimo, iż dotyczą naruszenia przepisów prawa procesowego, podlegają jednakże rozpoznaniu w dalszej kolejności, tj. dopiero w przypadku uznania bezzasadności zgłaszanych przez apelującą zarzutów naruszenia prawa materialnego dotyczącego podważania zasadności roszczenia powoda co do zasady. Dopiero bowiem uznanie tych zarzutów za chybione, pozwala na rozważanie kwestii orzekania w przedmiocie przywrócenia powoda do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w trybie art. 45 § 2 k.p.

Odnosząc się zaś do zarzutu wskazanego w pkt 6 apelacji pozwanej naruszenia przepisu art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego polegające na naruszeniu przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dowolną ocenę ich wiarygodności i mocy dowodowej, a w szczególności poprzez oparcie się przez Sąd 1 instancji w głównej mierze na zeznaniach powoda, pomimo tego iż są one niespójne, a zwłaszcza wielokrotnie zmieniane co do okoliczności dowiedzenia się przez powoda o umieszczeniu go na liście osób wytypowanych do zwolnienia grupowego, tj. przed dostarczeniem pozwanemu zwolnienia lekarskiego czy po dostarczeniu zwolnienia, **co miało istotny wpływ na wynik sprawy** w zakresie nieuwzględnienia zarzutu pozwanego dotyczącego nadużycia prawa podmiotowego przez powoda (art. 8 Kodeksu pracy) należało uznać ten zarzut o tyle za chybiony, iż sąd nie dokonał ustaleń faktycznych ani nie dokonał oceny zeznań powoda w tym zakresie. W uzasadnieniu bowiem Sąd Rejonowy podał jako okoliczność bezsporną pozostawianie powoda na zwolnieniach lekarskich od dnia 18 października 2012 roku do dnia 29 maja 2013 roku oraz że w dniu 3 czerwca 2013 rok pracodawca złożył powodowi na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy.

Słuszny natomiast jest zarzut podnoszony przez skarżącą, iż zeznania powoda składane na okoliczność kiedy dowiedział się, że znajduje się na liście do zwolnienia zmieniały się w toku postępowania, powód nie potrafił również logicznie wyjaśnić zmiany zeznań w tym zakresie. Zeznania te nie zostały poddane żadnej ocenie Sądu I instancji. Okoliczność przy tym czy i kiedy powód dowiedział się o tym, czy jego nazwisko znajduje się na liście, może mieć znaczenie dla oceny zachowania powoda i ewentualnej zasadności jego roszczeń w aspekcie przepisu art. 8 k.p. W sytuacji zatem, gdy powód kategorycznie i jednoznacznie wyjaśniał, że był na liście osób do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych w 2012 roku, że nie tylko wiedział o tym fakcie, ale że widział tę listę, opisał gdzie wisiała lista – na korytarzu, aby następnie zmienić swoje stanowisko bez logicznego uzasadnienia tej okoliczności, należało uznać, iż powód wiedział przed skorzystaniem ze zwolnienia lekarskiego, iż jest jedną z osób wskazanych na listach do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych. Jest to o tyle logiczne, że cały wydział utrzymania ruchu, w którym powód był zatrudniony został zlikwidowany i zostały zlikwidowane stanowiska pracy w tym wydziale. Trudno zatem uznać, że pracownicy wcześniej nie słyszeli o planach pracodawcy dokonania takiej likwidacji wydziału. Skoro tak, trudno uznać, że powód nie wiedział, iż pracując w tym wydziale również będzie zwolniony w ramach zwolnień grupowych. Tym bardziej, że jak sam przyznał, rozmawiał o zwolnieniach grupowych z przewodniczącym związków zawodowych, rozmawiał też wówczas o swojej sytuacji i o możliwej ochronie prawnej przed takimi zwolnieniami grupowymi jako radnego.

Należało zatem uznać, iż powód wiedział o tym, że jest osobą na liście pracowników skierowanych do zwolnień grupowych już w dniu 16 października 2012 roku, tj. przed zwolnieniem lekarskim.

Z powyższego również wynikało, iż jako bezsporną należało uznać okoliczność, że powód znajdował się w grupie pracowników objętych zwolnieniami grupowymi na podstawie regulaminu zwolnień grupowych w (...) S.A. z dnia 16 października 2012 roku określonego przez pracodawcę ze wskazanych w tym regulaminie przyczyn. Procedura określona w tym regulaminie, a także wcześniej przeprowadzona konsultacja ze związkami zawodowymi, co do doboru pracowników do zwolnienia, kolejności i terminu zwolnień, obejmowała zatem również powoda.

Pozostałe okoliczności w sprawie były również niesporne. Sąd Rejonowy w tym zakresie poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjmuje jako własne.

Spór między stronami był sporem prawnym i dotyczył interpretacji przepisów art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90 poz. 8 z późniejszymi zmianami) w zakresie możliwości wręczenia pism o wypowiedzeniu umowy po upływie wskazanych w tym przepisie terminie 30 dni, co miało miejsce w danej sprawie. W przypadku uznania, iż wypowiedzenie takie jest dokonane w ramach zwolnień grupowych skutkuje to uznaniem powództwa powoda za całkowicie niezasadne, zaś w przypadku uznania, iż doszło do wypowiedzenia umowy w ramach przepisu art. 10 ust. 1 ww. ustawy wypowiedzenie to należałoby za Sądem I instancji uznać za wadliwe z przyczyn formalnych, brak zgody Rady Gminy.

W sprawie zasadnym był zarzut pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy poprzez niewłaściwą wykładnię w/w przepisu odnoszącą się do zwrotu: „w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników” polegającą na uznaniu, że w tym 30 dniowym okresie pracodawca powinien złożyć wytypowanym pracownikom wypowiedzenia lub zawrzeć z nim: porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, pomimo tego, iż powyższy termin nie jest terminem wyznaczającym początek i koniec okresu, w którym należy dokonać zwolnień pracowników, natomiast oznacza, że jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni pracodawca dokona wypowiedzenia umowy co najmniej 10 pracownikom to od tego momentu zastosowanie będzie miała Ustawa.

Należy podnieść, iż przepis ten definiuje przesłanki podmiotowe, ilościowe, temporalne oraz przedmiotowe zwolnień grupowych. Ich wypełnienie skutkuje zastosowaniem do danych zwolnień ww. ustawy. Z treści przepisu art. 1 ust.1 ustawy wynika zatem, że zwolnienie do którego ma zastosowanie ustawa jest zwolnieniem grupowym, gdy w okresie nie przekraczającym 30 dni obejmuje co najmniej liczbę wskazanych pracowników. Spór dotyczy zatem czy chodzi o objęcie zwolnieniami w danym okresie wskazaną ilość pracowników ( planowanie zwolnienia, wskazanie w regulaminie, na liście) czy musi dojść w terminie 30 dni do fizycznego wręczenia pism o wypowiedzeniu umowy pracownikom.

Końcowy termin okresu, w którym pracodawca może składać wypowiedzenia w ramach grupowego zwolnienia, określa porozumienie (art. 3 ust. 1-3) lub regulamin (art. 3 ust. 4 i 5). Jest oczywiste, że może on być krótszy niż 30 dni lub wynoszący dokładnie tyle dni, gdyż art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowi, że zwolnienie grupowe następuje w okresie nieprzekraczającym 30 dni.

Wymaga natomiast rozważenia, jakie skutki wywołuje porozumienie lub regulamin, w których przewidziano - w ramach grupowych zwolnień - dłuższy niż 30 dni okres do składania pracownikom wypowiedzeń.

W sprawie bezspornym było, jak wyżej wskazano, iż powód był pracownikiem wskazanym do zwolnienia grupowego w terminie 30 dni, zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych i na podstawie ustalonej ze związkami procedury zwolnień grupowych. Nie doszło natomiast do wręczenia powodowi w terminie 30 dni wskazanym w regulaminie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powoda z tytułu zwolnienia lekarskiego.

Sytuację taką przewidział pracodawca w § 4 Regulaminu, w którym wskazał, iż zwolnienia zostaną przeprowadzone do 15 listopada 2012 roku, a w przypadku braku możliwości wręczenia wypowiedzenia z powodu czasowej nieobecności pracownika w pracy, zwolnienie nastąpi niezwłocznie po ustaniu przyczyny uniemożliwiającej wręczenie pracownikowi objętemu zwolnieniem grupowym wypowiedzenia stosunku pracy.

Jest to sprzeczne z powołanym wyżej przepisem art. 1 ust. 1 ustawy. Komentowana ustawa nie zawiera szczególnych przepisów zawierających sankcję tego naruszenia, w szczególności nie stanowi, że owo postanowienie porozumienia lub regulaminu jest z tego powodu nieważne. Jest przy tym niewątpliwe, że przedłużenie okresu składania wypowiedzeń jest korzystne dla pracowników. Ustawa o zwolnieniach grupowych i przepisy w niej zawarte bowiem gwarantują pracownikowi określone przywileje i gwarancje w przypadku, gdy dochodzi do wypowiedzenia stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych. Z tej przyczyny można powołać dwa argumenty prawne wynikające z innych przepisów, przemawiające za ważnością (skutecznością) omawianego postanowienia.

Pierwszy wynika z art. 9 § 2 k.p., który stanowi, że postanowienia porozumień zbiorowych i regulaminów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Regulacja ta oznacza, że porozumienia i regulaminy mogą być korzystniejsze dla pracowników niż powołane w art. 9 § 2 k.p. przepisy prawa pracy. Drugi argument opiera się na art. 5 dyrektywy 98/59. Omawiane porozumienie i regulamin są źródłami prawa (inaczej mówiąc, zawierają przepisy prawne), a ten artykuł dyrektywy dopuszcza możliwość stosowania przez państwa członkowskie przepisów, które są korzystniejsze dla pracowników od dyrektywy, także stosowania ich na podstawie umów. Intencja regulacji z art. 5 dyrektywy jest jasna. Dyrektywa zapewnia pracownikom minimum uprawnień związanych z grupowym zwolnieniem, dopuszczając ustawowe i inne rozwiązania

prawne korzystniejsze dla pracowników. (por. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania ..., LEX)

W szczególności jednakże sam ustawodawca przewidział sytuację, iż w chwili dokonywania wręczenia wypowiedzeń umów o pracę, takie fizyczne wręczenie pism będzie niemożliwe z uwagi na przepis art. 41 k.p. i wówczas wręczenie pism o wypowiedzeniu stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego będzie mogła nastąpić w innym terminie niż wskazany w art. 1 ust. 1 ustawy.

Zgodnie zatem z treścią art. 5 ust 1 ustawy 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.

Jednocześnie stosownie do treści art. 5 ust. 3 wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jest dopuszczalne jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z powołanego przepisu zatem wynika jednoznacznie, iż w ramach zwolnień grupowych dopuszczalne prawnie jest dokonanie wypowiedzeń pracownikom po upływie terminu 30 dni, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy, skoro następuje przeszkoda we wręczeniu takich wypowiedzeń w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika z powodu choroby. Wręczenie wypowiedzenia pracownikowi następuje wówczas co do zasady pracownikowi po upływie okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ( tj. zgodnie z art. 53 § 1 k.p. **po upływie 3 miesięcy** - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, po upływie łącznego okresu pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące tj. po upływie 182 dni +3 miesiące około **9 miesięcy**- gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową). Zwolnienie takiego pracownika, mimo iż wręczenie wypowiedzenia następuje po upływie znacznego terminu od wskazanych 30 dni nadal jest zwolnieniem pracownika w ramach zwolnień grupowych. Jednym z założeń ustawy jest niewątpliwie ograniczenie, w stanach faktycznych przez nią regulowanych, katalogu sytuacji, w których pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z powodu określonego położenia osobistego lub rodzinnego pracownika bądź wykonywania przez niego funkcji społecznej. W katalogu tym ważne miejsce zajmuje art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie: 1) urlopu pracownika, 2) innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze oznaczony w art. 53 k.p. okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Ustanowiona w tym przepisie reguła ochronna zostaje uchylona w razie ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy (art. 41[1] k.p.), a także w sytuacji określonej w art. 5 ustawy o zwolnieniach z pracy, który to akt prawny stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Według art. 5 ust. 3 tej ustawy wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p., jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej nieobecności w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. (por. glosa A. Tomanek do wyroku SN z dnia 21.11.2006, II PK 52/06, LEX; K. Jaśkowski, Komentarz do art. 5 ustawy..., LEX).

W sytuacji zatem, gdy regulamin pracodawcy, jak w danej sprawie przewidywał korzystniejsze dla pracownika rozwiązanie - w przypadku braku możliwości wręczenia wypowiedzenia z powodu czasowej nieobecności pracownika w pracy, zwolnienie nastąpi niezwłocznie **po ustaniu przyczyny** uniemożliwiającej wręczenie pracownikowi objętemu zwolnieniem grupowym wypowiedzenia stosunku pracy ( co może oznaczać np. 182 dni zwolnienia lekarskiego i 1 rok pobierania świadczeń rehabilitacyjnych – a nie 3 miesiące jak przewidziano w art. 5 ust. 3 ustawy), oczywistym jest zgodnie z art. 9 § 2 k.p. iż decydujące znaczenie mają zapisy regulaminu. W tym stanie rzeczy słusznym był zarzut skarżącej naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 9 § 2 k.p.



Pozostałe zarzuty apelacji należało również ocenić jako słuszne. Sąd Rejonowy bowiem nie rozważał w sposób nieuzasadniony w ogóle możliwości zastosowania przepisu art. 45 § 2 k.p. czy art. 8 k.p. Nie miało to w obecnej sytuacji o tyle znaczenia, gdyż powództwo powoda okazało się niezasadne.

Wobec zastosowania w sprawie art. 1 ust.1 ustawy wobec powoda nie miały zastosowania przepisy odrębne dotyczące szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę bez uzyskania zgody Rady Gminy nie zawierało wadliwości formalnych. Również z uwagi na powyżej poczynione rozważania w sprawie nie zachodziła konieczność przeprowadzenia kolejnej konsultacji ze związkami zawodowymi, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę z powodem dokonane było w oparciu o regulamin z dnia 16 października 2012 roku i w oparciu o zawarte w nim unormowania co do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia grupowego, co do kolejności i przyczyn zwolnienia. Wypowiedzenie stosunku pracy z powodem zostało zatem dokonane zgodnie z trybem określonym w art. 3 ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił w całości powództwo oraz na podstawie art. 102 k.p.c. z uwagi na sytuację majątkową i rodzinną powoda nie obciążył go kosztami procesu za obie instancje.