



Warszawa, dn. 6 października 1992 r.

RZECZNIK
PRAW OBYWATELSKICH
RPO/96830/92/311/JB

Sąd Najwyższy
Izba Administracyjna, Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych
W a r s z a w a

Wniosek

Rzecznika Praw Obywatelskich

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące
poważne wątpliwości

Na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca
1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 1991 r. Nr 109,
poz. 471) oraz art. 16 ust. 2 w zw. z art. 13 pkt 3 ustawy z dnia
20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jedn. tekst Dz.U. z 1990 r.
Nr 20, poz. 153 ze zm.)

w n o s z ę :

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące
poważne wątpliwości, a mianowicie:

czy spełnia wymogi art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 2
ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwią-
zywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących za-
kładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4,
poz. 19 ze zm.) podanie w piśmie do zakładowej organizacji związ-
kowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, w spo-
sób powołujący się wyłącznie na likwidację komórki organizacyjnej
w której są zatrudnieni zwalniani pracownicy.

Uzasadnienie

Wątpliwość przedstawiona w pytaniu powstała w sytuacji gdy zwolnienie pracowników stało się konieczne z przyczyn przewidzianych w art. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., ale gdy nie występowały zwolnienia grupowe z uwagi na liczbę zwalnianych jednorazowo pracowników w stosunku do ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwie, a więc gdy występowały zwolnienia indywidualne dotyczące pracowników jednej, likwidowanej komórki organizacyjnej.

Sąd Wojewódzki - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. w sprawie VII P 369/91 (podobnie jak Sąd Rejonowy) uznał, że spełnia wymogi art. 38 § 1 k.p. podanie w piśmie do zakładowej organizacji związkowej przyczyny wypowiedzenia w sposób następujący: "zawiadamiam o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z niżej wymienionymi pracownikami... w związku z uchwałą Zebrań Delegatów z dnia 27 kwietnia 1991 r. dotyczącą likwidacji pracowni projektowej elektrycznej..." i wymieniono nazwiska 23 pracowników do zwolnienia, zatrudnionych w tejże pracowni.

Problem powstaje nie tylko w wymienionej sprawie, ale i w wielu podobnych, gdy następują zwolnienia indywidualne pracowników mimo, że ma do nich zastosowanie cyt. ustawa. Art. 10 ust. 2 nie wyłącza wówczas obowiązku konsultacji z art. 38 § 1 k.p.

Za poglądem, że podany przykładowo sposób przedstawienia w piśmie do organizacji związkowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, spełnia wymogi art. 38 § 1 k.p. mógłby przemawiać argument, że w stosunku do każdego z wymienionych 23 pracowników istniała ta sama główna przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja komórki organizacyjnej, w której byli zatrudnieni. Ten sposób podania przyczyny nie stanowił prostego przeniesienia określeń użytych w art. 1 ustawy "o zwolnieniach grupowych" dlatego mógłby być uznany za dostatecznie skonkretyzowany w odniesieniu do każdego z wymienionych w piśmie pracowników.

Pogląd ten może jednak budzić wątpliwości. Sąd Najwyższy w swym orzecznictwie przyjmował jednolicie, że konsultacja z art. 38 § 1 k.p. musi być konkretna i zindywidualizowana, a przyczyna podana w piśmie do organizacji związkowej musi być tak ujęta, aby umożliwiała jej ocenę w odniesieniu do całokształtu dorobku zawodowego pracownika przewidzianego do zwolnienia. Zakład pracy likwidując jedną komórkę organizacyjną nie zawsze musi zwolnić wszystkich pracowników w niej zatrudnionych. Powinien bowiem zaproponować pracownikom pracę w innych, jeżeli ma takie możliwości. Dlatego przyczyna podana w piśmie do organizacji związkowej powinna być tak ujęta, aby pozwoliła tej organizacji ocenić konieczność zastosowania wypowiedzenia definitywnego nie tylko w aspekcie przyczyny leżącej po stronie zakładu pracy, ale również w aspekcie zindywidualizowanych interesów pracowników jako podmiotów, a nie przedmiotów podejmowanych decyzji. Zaprzecza tej zasadzie przeprowadzanie konsultacji z art. 38 § 1 k.p. za pośrednictwem jednego pisma, w którym wymienia się "hurtem" wszystkich pracowników przewidzianych do zwolnienia.

Z tych względów wnoszę jak na wstępie.

Prof. dr Tadeusz Zieliński