

Wyrok z dnia 22 listopada 2001 r.

I PKN 680/00

1. Ocena sądu, czy cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu pracownika (art. 496 KPC), dokonywana jest w płaszczyźnie obiektywnej - w konfrontacji z oceną zasadności roszczeń pracownika, a nie w płaszczyźnie subiektywnej - przez odwołanie się do domniemanej wiedzy pracownika o prawie pracy lub rozważenia, czy pracownik cofając pozew miał świadomość, że działa wbrew swoim interesom.

2. Zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Danuty B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Polskim Kolejom Państwowym Zakładowi Mostowemu w J.G. o odszkodowanie i wyrównanie wynagrodzenia, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 23 maja 2000 r. [,,,]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jeleniej Górze wyrokiem z 8 lipca 1999 r. w sprawie z powództwa Danuty B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Polskie Koleje Państwowe Zakładowi Mostowemu w J.G.: I. umorzył postępowanie w części dotyczącej uznania wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne, II. odrzucił pozew w części dotyczącej zasądzenia dodatku funkcyjnego za okres od 1 lipca 1998 r.

do 19 stycznia 1999 r. i III. oddalił w pozostałej części powództwo o zasądzenie dodatku funkcyjnego za dalszy okres.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w przedsiębiorstwie PKP od 1959 r., w tym od 1 maja 1988 r. na stanowisku kierownika referatu do spraw pracowniczo-socjalnych Oddziału Mostowego w J.G., od 2 marca 1998 r. z wynagrodzeniem 900 złotych miesięcznie według 14 grupy uposażenia w stawce 12 oraz dodatkiem funkcyjnym w kwocie 75 złotych ze szczebla 2 w stawce 1. Od 1998 r. w przedsiębiorstwie PKP były dokonywane przekształcenia organizacyjne. Z dniem 1 lipca 1998 r. dotychczasowe Oddziały Mostowe zostały przekształcone w Zakłady Mostowe. Pismem z 24 czerwca 1998 r. powiadomiono powódkę, że od 1 lipca 1998 r. stanie się pracownikiem Zakładu Mostowego w J.G. bez zmiany wynagrodzenia i dotychczasowego miejsca pracy. Zarządzeniem nr 2/98 dyrektor Okręgu Infrastruktury Kolejowej w W. zatwierdził nowy, szczegółowy regulamin organizacyjny Zakładu Mostowego w J.G. W okresie od 6 do 24 lipca 1998 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, a bezpośrednio po jego zakończeniu od 25 lipca do 4 października 1998 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W połowie lipca 1998 r. stanowisko naczelnika działu do spraw pracowniczych w pozwanym Zakładzie Mostowym powierzono Zenonowi P. z wynagrodzeniem zasadniczym 900 złotych według 18 grupy uposażenia w stawce 4 oraz dodatkiem funkcyjnym w kwocie 225 złotych w szczeblu 4 w stawce 1. W dniu 13 lipca 1998 r. strona pozwana wystąpiła do zakładowych organizacji związkowych o wyrażenie zgody na powierzenie powódce stanowiska naczelnika działu do spraw ekonomicznych i finansowo-księgowych lub naczelnika działu gospodarki materiałowej lub samodzielnego stanowiska do spraw obronnych. W dniu 21 lipca 1998 r. sporządzono pismo, w którym zaproponowano powódce do wyboru trzy oferty pracy: naczelnika działu gospodarki materiałowej, radcy k.p. w dziale ekonomicznym i finansowo-księgowym oraz radcy k.p. w dziale gospodarki materiałowej. Pismo to nie zostało doręczone powódce z powodu jej choroby. W pierwszym dniu pracy po zwolnieniu lekarskim, 5 października 1998 r., powódka otrzymała, „w związku z likwidacją jej stanowiska pracy i w oparciu o przepis § 8 Paktu Gwarancji Pracowniczych z 19 marca 1998 r.”, pismo z trzema ofertami pracy: radcy k.p. w wieloosobowym stanowisku do spraw gospodarki materiałowej z dodatkowymi czynnościami koordynatora tego stanowiska, radcy k.p. w dziale ekonomicznym i finansowo-księgowym, radcy k.p. w wieloosobowym stanowisku do spraw gospodarki materiałowej z dodatkowymi czynnościami dotyczącymi spraw obronnych z

wynagrodzeniem w dotychczasowej wysokości. Powódka miała oświadczyć się co do powyższej oferty w ciągu 30 dni od doręczenia pisma. W dniu 9 października 1998 r. powódka wystąpiła do Sądu Pracy o przywrócenie jej na stanowisko naczelnika wydziału do spraw pracowniczych i socjalnych oraz zasądzenie wyrównania dodatku funkcyjnego za okres od 1 lipca 1998 r. do dnia wyrokowania. Wyrokiem z 19 stycznia 1999 r. powództwo w tej sprawie zostało oddalone. Od połowy listopada 1998 r. powódka na polecenie dyrektora przez 3 miesiące pełniła funkcję koordynatora pracy w wieloosobowym stanowisku pracy do spraw gospodarki materiałowej z dotychczasowym wynagrodzeniem i dodatkiem funkcyjnym. Pismem z 29 stycznia 1999 r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę, w zakresie stanowiska pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 kwietnia 1999 r. Po tej dacie zaproponowano powódce stanowisko pracy radcy k.p. bez zmiany wysokości wynagrodzenia. Z dniem 15 kwietnia 1999 r. strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powódki na emeryturę. Powódka cofnęła - za zgodą strony pozwanej - pozew w części dotyczącej uznania wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne. Liczba pracowników strony pozwanej zmniejszyła się od grudnia 1998 r. do lutego 1999 r. o pięć osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy odrzucił pozew w części dotyczącej wyrównania dodatku funkcyjnego za okres od 1 lipca 1998 r. do 19 stycznia 1999 r. z powodu powagi rzeczy osądzonej (art. 199 § 1 pkt 2 KPC), oddalił powództwo o wyrównanie dodatku funkcyjnego za okres od 20 stycznia do 15 kwietnia 1999 r., uznając roszczenie w tej części za bezzasadne i umorzył postępowanie co do roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Sąd ocenił, że do 21 stycznia 1999 r. pomiędzy stronami formalnie obowiązywała dotychczasowa umowa o pracę, natomiast po tym dniu powódka przyjęła zaproponowane jej stanowisko radcy k.p. i wynagrodzenie, w związku z czym od tej chwili strony łączyła umowa o pracę na warunkach określonych w piśmie z 29 stycznia 1999 r. Sąd Rejonowy ocenił cofnięcie przez powódkę pozwu za dopuszczalne i prawnie skuteczne.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z 23 maja 2000 r. w wyniku apelacji powódki zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.412,50 złotych z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z dokonaniem przez pozwa-

nego pracodawcę bezzasadnego wypowiedzenia warunków pracy (wypowiedzenia zmieniającego). W pozostałej części - co do wyrównania dodatku funkcyjnego - apelacja powódki została oddalona.

Sąd Okręgowy przede wszystkim stwierdził, że cofnięcie pozwu przez powódkę (w części dotyczącej uznania wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne) naruszało zasady współżycia społecznego oraz słuszny interes pracownika. Powódka od początku kwestionowała zasadność wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę i nawet jeśli złożyła oświadczenie potraktowane przez Sąd Rejonowy jako cofnięcie pozwu (w brzmieniu: „W części dotyczącej uznania wypowiedzenia za bezskuteczne cofam pozew.”), to w konfrontacji z jej bezpośrednio wcześniejszym oświadczeniem (z którego wynika, że nadal wnosi „o ustalenie, że wypowiedzenia te były bezpodstawne” oraz że żąda tego ustalenia, ponieważ chciałaby odchodząc z zakładu „zachować twarz”), a także ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, Sąd ten powinien był uznać cofnięcie pozwu za niedopuszczalne na podstawie art. 469 KPC oraz art. 203 § 4 KPC. Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy powołując się na reorganizację, w wyniku której miało dojść do likwidacji stanowiska powódki, a która - w ocenie Sądu drugiej instancji - była reorganizacją pozorną, to cofnięcie pozwu przez powódkę w zakresie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej warunków pracy narusza istotny interes pracownika oraz zasady współżycia społecznego. Porównując zakresy czynności kierownika referatu do spraw pracowniczych oraz naczelnika działu do spraw pracowniczych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę nosi cechy pozorności, albowiem zakres czynności naczelnika działu jest tożsamy w swej istocie z zakresem czynności na stanowisku kierownika referatu. Pewne czynności są jedynie bardziej nowocześnie nazwane, z wykorzystaniem zmienionej, powszechnie obecnie używanej terminologii, ale w istocie oba te zakresy czynności pokrywają się wzajemnie co do określonych kompetencji i obowiązków osób zatrudnionych na porównywanych stanowiskach. Sąd Okręgowy ocenił, że dokonanie przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego nie było uzasadnione, a zatem powódce przysługuje odszkodowanie (zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, OSNC 1991 z. 5-6, poz. 62). Skoro strona pozwana dokonała wypowiedzenia zmieniającego nie mając do tego podstaw, wskazując w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego przyczyny pozorne (nierzeczywiste), to dokonała wypowiedzenia z naruszeniem

prawa, a powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy łączącego strony i przejściem powódki na emeryturę, powództwo o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne przekształciło się w powództwo o odszkodowanie. Powódce nie przysługuje natomiast wyrównanie dodatku funkcyjnego i w tym zakresie jej apelacja została oddalona.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego w części zasądzającej na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 6.412,50 zł wniosła strona pozwana. Jako podstawy kasacji skarżąca wskazała: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 42 KP w związku z art. 45 KP w wyniku przyjęcia, że przyczyny dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki były pozorne, 2) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 203 KPC w związku z art. 469 KPC, przez „błędne uznanie, iż w sprawie nie zachodzą przesłanki z art. 203 § 4 KPC uzasadniające skuteczne cofnięcie pozwu” przez powódkę. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części ewentualnie o uchylenie wyroku w części objętej kasacją i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji lub uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w części objętej kasacją i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 203 KPC w związku z art. 469 KPC, strona pozwana powołała się na to, że po pierwsze - ocena Sądu drugiej instancji co do tego, iż Sąd pierwszej instancji niedostatecznie wnikliwie zbadał przesłanki z art. 203 KPC, jest „ustaleniem błędnym”, ponieważ postępowanie prowadzone przez Sąd Rejonowy było „bardzo wnikliwe i dogłębne”, po drugie - powódka jest osobą wykwalifikowaną w prawie pracy (ze względu na wieloletnie pełnienie obowiązków kierownika kadr), a ponadto prowadzi wiele procesów przeciwko pozwanemu byłemu pracodawcy.

Żaden z tych argumentów nie uzasadnia tezy, że oceniając cofnięcie przez powódkę pozwu (w części dotyczącej uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy) jako niedopuszczalne i przez to nieskuteczne, Sąd Okręgowy naruszył

art. 469 KPC w związku z art. 203 § 4 KPC (bo o zastosowanie jedynie tego przepisu w istocie chodzi, nie zaś całego art. 203 KPC).

Zgodnie z art. 203 § 4 KPC, sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, rzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Z kolei zgodnie z art. 469 KPC Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz rzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

W rozpoznawanej sprawie rozważenia i rozstrzygnięcia wymagało przede wszystkim to, czy cofnięcie przez powódkę pozwu nie naruszało jej słusznego interesu jako pracownika. Wbrew twierdzeniom uzasadnienia kasacji, Sąd pierwszej instancji nie poświęcił temu zagadnieniu należytej uwagi, a z pewnością zawarte w uzasadnieniu wyroku tego Sądu rozważania w kwestii dopuszczalności i przez to skuteczności cofnięcia pozwu nie mogą być uznane za „bardzo wnikliwe i dogłębne”, ponieważ ograniczyły się jedynie do przytoczenia adekwatnych przepisów prawa (art. 355 KPC w związku z art. 203 KPC i art. 469 KPC) oraz do stwierdzenia, że cofnięcie pozwu było dopuszczalne, ponieważ nie było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie prowadziło do obejścia prawa ani nie godziło w interes pracownika. W istocie Sąd Rejonowy nie rozważył, czy cofnięcie pozwu przez powódkę nie narusza jej słusznego interesu jako pracownika, ponieważ nie ocenił zasadności bądź bezzasadności jej żądania o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) w świetle zgromadzonego materiału dowodowego oraz przepisów regulujących instytucję wypowiedzenia zmieniającego. Dopiero Sąd Okręgowy poddał ocenie dopuszczalność cofnięcia pozwu przez powódkę w kontekście jej słusznego interesu zestawionego z przyjętą zasadnością jej roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy. Kasacja skutecznie tej oceny nie zwalcza, nie przedstawia bowiem żadnych argumentów natury jurydycznej co do tego, że Sąd Okręgowy błędnie uznał cofnięcie pozwu za niedopuszczalne ze względu na to, że czynność ta naruszała słuszny interes pracownika. Z kolei argument skarżącej odwołujący się do domniemanej wiedzy powódki o prawie pracy (jako długoletniej kierowniczkii działu kadr oraz osoby prowadzącej osobiście szereg procesów) jest niezrozumiały, ponieważ ocena co do tego, czy cofnięcie pozwu nie narusza słusznego interesu pracownika dokonywana jest

przez sąd w płaszczyźnie obiektywnej - sąd nie ocenia przy tym, czy pracownik miał świadomość, że cofając pozew działa wbrew swoim interesom, czy też tej świadomości nie miał.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 42 KP w związku z art. 45 KP, skarżąca wskazała, że wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę (powódce zaproponowano inne stanowisko bez zmiany wysokości wynagrodzenia) zostało dokonane skutecznie pod względem formalnym i było uzasadnione pod względem merytorycznym, wynikało z przesunięć kadrowych u pracodawcy w ramach racjonalizacji zatrudnienia oraz z prawa pracodawcy do samodzielnego kształtowania polityki kadrowej. W przypadku powódki zaproponowane jej warunki pracy i płacy były w całości adekwatne do jej kwalifikacji i stażu pracy. Skarżąca podniosła w kasacji, że pozwany pracodawca wziął także pod uwagę wysoką absencję chorobową powódki oraz jej konfliktowy charakter, które to okoliczności spowodowały utratę zaufania do niej, koniecznego do pełnienia ważnego stanowiska kierownika referatu, a po restrukturyzacji naczelnika działu do spraw pracowniczych.

Przedstawione uzasadnienie zarzutu naruszenia wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego jest oderwane od ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego oraz okoliczności, które zaważyły na ocenie tego Sądu, że wypowiedzenie powódce warunków pracy było nieuzasadnione, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna zmiany warunków pracy - pozorna (nierzeczywista).

Przyczyną wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, wskazaną w oświadczeniu pracodawcy, była restrukturyzacja zakładu pracy i związane z tym zmiany organizacyjne. Jako podstawę prawną wypowiedzenia pracodawca wskazał art. 42 KP w związku z art. 10 ust. 3 i 4 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.).

Sąd Okręgowy ustalił, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, zmieniła się jedynie jego nazwa - z kierownika referatu do spraw pracowniczych na naczelnika działu do spraw pracowniczych - o czym świadczy analogiczny (a nawet tożsamy) zakres czynności na obu tych stanowiskach. Wobec tego Sąd przyjął, że reorganizacja, w wyniku której miało rzekomo dojść do likwidacji stanowiska powódki, była reorganizacją pozorną. Ostatecznie Sąd ocenił, że podana przyczyna wypowiedzenia - zmiany organizacyjne związane z restrukturyzacją zakładu - nie może

stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ jest w odniesieniu do stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę przyczyną nierzeczywistą, pozorną.

W kasacji nie kwestionuje się w żaden sposób ustalenia faktycznego Sądu Okręgowego, że zakresy czynności dla obydwu wymienionych stanowisk - kierownika referatu i naczelnika działu do spraw pracowniczych - były tożsame oraz że poza zmianą nazwy tego stanowiska pracy nic istotnego się nie zmieniło w warunkach zatrudnienia. Ustalenia te należy zatem uznać za wiążące i miarodajne dla oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego. Jednocześnie kasacja skutecznie nie podważa argumentacji materialnoprawnej, która legła u podstaw rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, a nawiązuje bezpośrednio do dokonanych ustaleń faktycznych. Podane w kasacji okoliczności - z jednej strony prawo doboru kadr przez pracodawcę oraz swoboda polityki kadrowej, a z drugiej wysoka absencja chorobowa powódki, jej konfliktowy charakter powodujący utratę zaufania do niej ze strony pracodawcy - nie mogły zostać uwzględnione ani w postępowaniu apelacyjnym przez Sąd drugiej instancji, ponieważ wykaczały poza przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazaną w oświadczeniu pracodawcy (art. 30 § 4 KP), przez co nie miały w postępowaniu sądowym doniosłości prawnej, ani w postępowaniu kasacyjnym przez Sąd Najwyższy, ponieważ wykaczały poza podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, którą Sąd Najwyższy jest związany przy rozpoznawaniu kasacji (art. 393¹¹ KPC).

W kasacji nie twierdzi się, że doszło do likwidacji stanowiska powódki. W ogóle nie ma w kasacji nawiązania ani do przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pracodawcę (restrukturyzacja zakładu pracy i związane z tym zmiany organizacyjne), ani do oceny Sądu Okręgowego co do tego, że przyczyny te były pozorne i nierzeczywiste. Argumentacja kasacji dodatkowo tę ocenę Sądu Okręgowego potwierdza, skoro podaje rzeczywiste - zdaniem skarżącego pracodawcy - przyczyny wypowiedzenia, mające je uzasadniać (absencję chorobową, konfliktowy charakter powódki, utratę zaufania do niej ze strony pracodawcy, kwalifikacje nie odpowiadające wymaganiom stawianym osobie zajmującej stanowisko naczelnika działu do spraw pracowniczych), różniące się jednak od tych wskazanych w piśmie wypowiedzającym warunki pracy. Gdyby pracodawca wskazał te okoliczności jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego w swoim oświadczeniu pisemnym (podając na przykład: absencję chorobową, utratę zaufania do powódki, brak predyspozycji lub kwalifikacji do zajmowania stanowiska naczelnika działu do spraw pracowniczych, nie-

przydatność do pracy na dotychczasowym stanowisku w nowej sytuacji ekonomicznej lub w związku z podwyższeniem wymagań wobec zatrudnionej na nim osoby), wówczas podlegałyby one ustaleniu i ocenie w procesie. Skoro jednak pracodawca wskazał zupełnie inną przyczynę, a przyczyna ta okazała się nieuzasadniona, bo była nieprawdziwa, pozorna, nierzeczywista, to zastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 45 KP w związku z art. 42 KP jest prawidłowe.

Kasacja nie zawiera zarzutów naruszenia przepisów art. 10 ust. 3 i 4 w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 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, a tu tkwi sedno sprawy - w ocenie, czy doszło do przekształceń organizacyjnych uzasadniających wypowiedzenie zmieniające. W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca twierdził, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. W oświadczeniu o wypowiedzeniu nie podano jednak jako przyczyny likwidacji stanowiska pracy. Sąd Okręgowy ustalił - wiążąco - że likwidacja stanowiska nie miała miejsca. Samo powołanie się przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu na art. 10 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie było wystarczające, bo w wypowiedzeniu powinna być podana jego przyczyna zrozumiała dla pracownika i obiektywnie sprawdzalna, czego nie może zastąpić przytoczenie określonych przepisów prawa, nieczytelnych dla pracownika w znanym mu kontekście faktycznym. Okoliczność ta ma jednak marginalne znaczenie, ponieważ w kasacji nie podnosi się zarzutu naruszenia wskazanych przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Mając na uwadze wskazane okoliczności, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====