

Wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r.

I PK 139/04

Przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Krzysztofa M. przeciwko Magazynowi Centralnemu C. Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, odprawę, sprostowanie świadectwa pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 3 marca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, i 4 i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 29 października 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kutnie oddalił powództwo Krzysztofa M. przeciwko Magazynowi Centralnemu „C.” Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie, odprawę i sprostowanie świadectwa pracy, umorzył postępowanie o odszkodowanie i odprawę ponad kwotę 24.600 zł oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód zatrudniony był w pozwanej Spółce od 1 czerwca 1999 r., ostatnio jako kierownik działu administracyjno-technicznego. W ra-

mach powierzonych obowiązków powód zajmował się administracją środków trwałych należących do Spółki i rozliczaniem kosztów związanych z funkcjonowaniem firmy, a nadto podlegały mu sprawy kadrowe. W dniu 28 kwietnia 2003 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2003 r., wskazując jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, niedopełnienie obowiązków pracowniczych poprzez niezapewnienie prawidłowego funkcjonowania podległych mu służb, w rezultacie czego podlegli mu pracownicy nie byli przygotowani do samodzielnego prowadzenia spraw związanych z ewidencją i refakturowaniem usług administracyjnych, niepodjęcie wszystkich możliwych działań zmierzających do wypowiedzenia umów związanych z administrowaniem Spółką, braki w ewidencji umów zawartych przez Spółkę i braki w ewidencji środków trwałych, zaginięcie kilku telefonów komórkowych, w tym komunikatorów N., podpisanie umów z PTK „C.”, podczas gdy część numerów nigdy nie została wykorzystana oraz nierespektowanie zarządzenia prezesa Spółki [...] W związku z przeniesieniem siedziby z K. do W. pozwana Spółka rozwiązała za wypowiedzeniem umowy o pracę z większością pracowników zatrudnionych w K. z przyczyn dotyczących pracodawcy, wypłacając im stosowne odprawy. Tylko z dwoma pracownikami, w tym z powodem, umowy o pracę rozwiązano z innych przyczyn.

Sąd Rejonowy przyjął, że zebrany w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do uznania, iż przynajmniej część przyczyn wskazana w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę jest prawdziwa. Dotyczy to nieprowadzenia przez powoda jakiegokolwiek ewidencji środków trwałych, niezapewnienia ciągłości funkcjonowania działu w trakcie pobytu na zwolnieniu lekarskim poprzez odmowę umożliwienia dostępu do programu komputerowego celem dokonania rozliczeń kosztów mediów pomiędzy Spółką a podnajemcami, odmowy stawienia się do pracy celem udzielenia pomocy w odszukaniu właściwych dokumentów w sytuacji, gdy zwolnienie lekarskie nie wykluczało tego, a nadto w części zostało zakwestionowane przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz nierealizowania zarządzenia prezesa Zarządu [...] w zakresie pisemnego informowania pracowników o przekroczeniu miesięcznego limitu rozmów z telefonów komórkowych. W tej sytuacji Sąd Rejonowy przyjął, iż brak jest podstaw do uwzględnienia roszczeń powoda o odszkodowanie i odprawę opartych odpowiednio o art. 45 k.p. oraz art. 8 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Wyrokiem z dnia 3 marca 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi zmienił wyrok zaskarżony przez powoda apelacją w ten sposób, iż zasądził od strony pozwanej na rzecz skarżącego tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz tytułem odprawy pieniężnej kwoty po 12.300 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2003 r. oraz obniżył zasądzone od powoda na rzecz pozwanej Spółki koszty procesu do kwoty 60 zł, zaś w pozostałej części (dotyczącej sprostowania świadectwa pracy) apelację oddalił, nie obciążając powoda kosztami postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż Sąd pierwszej instancji, ustalając stan faktyczny sprawy pominął okoliczności istotne dla jej rozstrzygnięcia, bądź też nie nadał im właściwego znaczenia. Tymczasem z materiału dowodowego wynika, że w marcu 2003 r. u strony pozwanej wdrożono procedurę zwolnień grupowych, przewidzianą przepisami 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.). W dniu 11 marca 2003 r. pozwana Spółka skierowała do Powiatowego Urzędu Pracy w K. w trybie art. 3 powołanej ustawy zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umów o pracę z 27 osobami w dwóch grupach zawodowych: pracowników administracyjno-biurowych - 22 osoby oraz magazynierów - 5 osób. W tej samej dacie prezes zarządu Spółki zawiadomił w trybie art. 2 ust. 1 ustawy zakładowe organizacje związkowe o likwidacji z dniem 1 sierpnia 2003 r. magazynu i biura zarządu w K. w związku ze zmianą ich siedzib, ze wskazaniem liczby osób i grup zawodowych objętych zamiarem zwolnienia z pracy. W dniu 27 marca 2003 r. zostało zawarte przewidziane w art. 4 ust. 1 ustawy porozumienie pomiędzy zarządem pozwanej Spółki oraz działającymi w niej organizacjami związkowymi, w którym postanowiono o rozwiązaniu umów o pracę z zatrudnionymi w K. pracownikami Magazynu Centralnego „C.” w oparciu o kryteria likwidacji biura i magazynu oraz kwalifikacji zawodowych, jakości i wydajności pracy. Zgodnie z porozumieniem, wypowiedzenia umów o pracę miały być dokonane w miesiącach kwietniu i maju 2003 r. pracownikom wymienionym w imiennej liście stanowiącej załącznik do porozumienia. Na liście tej pod poz. 22 znajdowało się nazwisko powoda. Porozumienie w § 4 przewidywało również, iż zwalnianym pracownikom przysługuje prawo do odprawy pieniężnej w wysokości uzależnionej od łącznego stażu pracy, tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku przepracowania łącznie poniżej 10 lat, dwumiesięcznego wynagrodzenia w

przypadku przepracowania łącznie 10 lat, lecz mniej niż 20 lat oraz trzymiesięcznego wynagrodzenia w przypadku łącznie przepracowania 20 i więcej lat. Zgodnie z postanowieniem porozumienia odprawa nie przysługiwała w przypadkach określonych w art. 8 ust. 3 ustawy, a w razie zbiegu z prawem do odprawy emerytalno - rentowej pracownikowi przysługiwała jedna, korzystniejsza odprawa. Niesporne jest przy tym, iż strona pozwana dokonywała zwolnień grupowych pracowników zatrudnionych w K. na zasadach zawartych w omawianym porozumieniu.

Uznając powyższe okoliczności za istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, Sąd Okręgowy wskazał, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. przewiduje odmienny od kodeksowego tryb konsultacji związkowej w przypadku dokonywania przez pracodawcę zwolnień grupowych, zaś porozumienie przewidziane w art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i ma charakter normatywny. Powoduje to, iż zgodnie z art. 13 ustawy wypowiedzenia dokonane niezgodnie z porozumieniem są sprzeczne z prawem, przy czym sądy pracy nie mogą w sprawach grupowych zwolnień pracowników zmieniać zasad postępowania, uzgodnionych w porozumieniu zakładowym. W tym zakresie powołano poglądy wyrażone w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2000 r., I PKN 161/00 (OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 404), z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00 (OSNP 2003 nr 23, poz. 568) oraz z dnia 2 września 1998 r., I PKN 284/98 (OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 579). Zdaniem Sądu Okręgowego, inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku zwolnień indywidualnych uregulowanych w art. 10 ust. 1 ustawy, do których nie stosuje się przepisów art. 2 - 4 ustawy, natomiast znajduje do nich zastosowanie (z modyfikacjami) tryb konsultacji związkowej przewidziany w art. 38 k.p. Zasadnicze znaczenie ma jednak okoliczność, iż w przypadku zwolnień indywidualnych przyczyny dotyczące pracodawcy, a wymienione w art. 1 ustawy, mają stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli więc pracodawca, będąc np. w trakcie reorganizacji, rozwiąże z pracownikiem stosunek pracy z tej przyczyny, iż ma do niego określone zastrzeżenia, ustawa nie będzie miała zastosowania. Natomiast istnienie tzw. przyczyny współtowarzyszącej nie ma żadnego wpływu na dokonywanie wypowiedzeń w ramach zwolnień grupowych i przyczyna taka nie ma znaczenia prawnego. Jedynie przyczyna kwalifikująca się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pozwala na rozwiązanie z takim pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc na innej podstawie prawnej. Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy,

Sąd Okręgowy stwierdził, iż skoro powód należał do pracowników imiennie przewidzianych do zwolnienia grupowego w ramach wypowiedzeń uzgodnionych w porozumieniu ze związkami zawodowymi na kwiecień i maj 2003 r., dokonane mu przez stronę pozwaną wypowiedzenie bez wskazania przyczyn określonych w tym porozumieniu, narusza wewnętrzzakładowe przepisy prawa pracy. Stanowi to naruszenie prawa i uzasadnia roszczenie odszkodowawcze przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Ponieważ powód legitymuje się ponad 20-letnim ogólnym stażem pracy, przeto zasadne jest również jego żądanie zasądzenia odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie § 4 pkt 3 porozumienia. Zdaniem Sądu Okręgowego, na uprawnienie to nie wpływa zmiana art. 8 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r., dokonana z dniem 1 lipca 2003 r. ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), albowiem porozumienie zakładowe jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i ukształtowało ono uprawnienia pracowników w sposób korzystniejszy, niż przepisy ustawy z 28 grudnia 1989 r. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 lipca 2003 r.

Kasację od powyższego wyroku w części uwzględniającej apelację wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie w ustalonym stanie faktycznym, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę oraz błędną wykładnię art. 9 k.p. w związku z art. 4 ust. 1 i art. 13 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, przez przyjęcie, że z pracownikiem objętym porozumieniem dotyczącym zamiaru zwolnień grupowych (art. 4 ustawy) nie można w sposób zgodny z prawem rozwiązać umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z innej przyczyny, niż wskazane w art. 1 ust. 1 ustawy.

Powołując się na powyższe podstawy, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji w całości oraz przyznanie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed wszystkimi instancjami.

W uzasadnieniu kasacji wskazano, iż Sąd Okręgowy, nie kwestionując stanu faktycznego ustalonego w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, błędnie uznał, że imienne wskazanie w porozumieniu zawartym w trybie art. 4 ust. 1 ustawy pracowników przewidzianych do zwolnienia wyłącza możliwość rozwiązania z nimi umów o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z innej przyczyny, niż

określone w art. 1 ust. 1 ustawy. Tymczasem art. 4 ustawy jest bezpośrednio powiązany z koniecznością rozwiązania stosunków pracy z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1. Tylko w przypadku rozwiązywania umów o pracę z tych przyczyn nie stosuje się trybu konsultacji związkowej, określonego w art. 38 k.p. A zatem zawarte porozumienie jest prawem pracy w rozumieniu art. 9 k.p., ale tylko w odniesieniu do sytuacji, w których dochodzi do wypowiedzenia umów o pracę w związku z zaistnieniem przyczyn wymienionych w art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., co oznacza, iż nie ma ono takiego charakteru w zakresie wykraczającym poza sytuacje, do których ma zastosowanie powołana ustawa. Tym samym porozumienie, o którym mowa w jej art. 4, nie może mieć zastosowania do czynności dokonywanych przez pracodawcę i skierowanych do pracownika, jeżeli ich przedmiot wykracza poza materię objętą samym porozumieniem i ustawą, np. gdy dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. Skarżący podniósł, że prawo do odprawy przysługuje pracownikowi tylko w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, zaś odszkodowanie przewidziane w art. 45 § 2 k.p. - gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. A zatem dopiero w przypadku wykazania, iż wypowiedzenie było pozbawione zasadnych podstaw bądź jego przyczyna była fikcyjna - zachodzi podstawa do zasądzenia stosownego odszkodowania i odprawy. W tym zakresie w kasacji powołano się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Porozumienie z dnia 27 marca 2003 r., zawarte przez stronę pozwaną z działającymi u niej organizacjami związkowymi, jest porozumieniem zbiorowym, zawartym na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2003 r., zgodnie z którym w terminie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy, kierownik zakładu pracy i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie. W porozumieniu tym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywa-

nia wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Przepis art. 4 ust. 1 ustawy nie może być interpretowany w oderwaniu od art. 1 ust. 1, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10 % załogi w zakładach zatrudniających do 1.000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1.000 pracowników. W razie zaistnienia konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy, kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń, informując o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i wskazując liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia z pracy (art. 2 ust. 1 ustawy), zaś w terminie nie dłuższym niż 30 dni od tego zawiadomienia, kierownik zakładu pracy i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy. Oznacza to, iż porozumienie takie może dotyczyć tylko pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i wyłącznie w tym zakresie ma ono oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Gdyby w takim porozumieniu określono zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników nieobjętych zamiarem zwolnienia z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to nie miałyby ono w tym zakresie oparcia w ustawie, a więc nie stanowiłyby źródła prawa pracy. Odnosi się to również do sytuacji, gdy po zawarciu porozumienia dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem porozumieniem tym objętym, z innych przyczyn niż określone w art. 1 ust. 1 ustawy, albowiem w takim przypadku przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w ogóle nie znajdują zastosowania. Prowadzi to do wniosku, że porozumienie z dnia 27 marca 2003 r. stanowi źródło praw pracowniczych tylko pod warunkiem, że odnosi się ono do pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy, tj. z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy i z którymi rozwiązano stosunki pracy z tych przyczyn. Sytuacja nie ulega zmianie w przypadku zamieszczenia w porozumieniu pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi imiennej listy pracowni-

ków objętych zamiarem zwolnienia. Tylko wówczas bowiem porozumienie takie będzie stanowiło źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. w odniesieniu do pracowników imiennie w porozumieniu tym wskazanych, jeżeli przyczyną, zarówno zamiaru rozwiązania z nimi stosunków pracy, jak i zwolnienia z pracy, będą przyczyny określone w art. 1 ust. 1 ustawy. W konsekwencji, tylko w razie dokonania nieuzasadnionych (np. poprzez wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia) bądź niezgodnych z prawem (np. naruszających tryb postępowania przewidzianego w art. 2 - 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) wypowiedzeń umów o pracę z przyczyn wymienionych w art. 1 tej ustawy będzie znajdował zastosowanie art. 13 ustawy, zgodnie z którym do takich wypowiedzeń (nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem) mają odpowiednie zastosowanie przepisy oddziału 4 rozdziału II działu drugiego Kodeksu pracy, w tym także art. 45 § 1 k.p. Za taką interpretacją przemawia dodatkowo okoliczność, iż do przepisu art. 1 ustawy odwołuje się również jej art. 8 ust. 1, stanowiąc, iż pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1, przysługuje odprawa pieniężna. Oznacza to, iż pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany z innych przyczyn niż określone w ustawie, odprawa taka nie przysługuje.

Sąd Okręgowy zaprezentował pogląd, iż jedynie w przypadku zwolnień indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, co powoduje, że jeżeli pracodawca rozwiąże np. w trakcie reorganizacji stosunek pracy z pracownikiem z innej przyczyny, to ustawa do takiego przypadku nie będzie miała zastosowania. Natomiast w razie zwolnień grupowych wymóg „wyłączności” przyczyny określonej w art. 1 ustawy nie występuje, a istnienie tzw. „przyczyny współtowarzyszącej” nie ma znaczenia prawnego. Tylko zaistnienie przyczyny pozwalającej na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc w innym od wypowiedzenia trybie, wyłącza stosowanie przepisów ustawy. Tymczasem oczywiste jest, że zastosowanie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. uzależnione jest od spełnienia podstawowej i obiektywnie istniejącej przesłanki, tj. aby okoliczności dotyczące zakładu pracy były przyczyną rozwiązania stosunku pracy i to niezależnie od tego, czy mamy do czynienia ze zwolnieniami grupowymi, czy też indywidualnymi. W przypadku zwolnień grupowych art. 1 ust. 1 ustawy formułuje tę przesłankę w ten sposób, że okoliczności te

„powodują konieczność... rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników”. Natomiast przy zwolnieniach indywidualnych art. 10 ust. 1 ustawy używa zwrotu, że przyczyny te „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”. Przy zwolnieniach grupowych, podobnie jak w przypadku zwolnień indywidualnych, wybór pracowników podlegających zwolnieniu dokonywany jest najczęściej na podstawie dodatkowych kryteriów, z reguły dotyczących stosunku pracownika do wykonywania obowiązków pracowniczych, gdyż pracodawca dąży do zwolnienia pracowników najmniej przydatnych i do pozostawienia pracowników najlepszych. A zatem w wypadku konkretnych decyzji o zwolnieniu, oprócz przyczyn występujących po stronie zakładu pracy, istnieją dalsze przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, podobnie jak w przypadku zwolnień indywidualnych. Przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są więc „wyłączne” w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204) i Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni go podziela. Nie ma przy tym znaczenia, czy pracodawca wypowiedzi umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika, czy też rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż na etapie podejmowania decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika, ocena wagi tych przyczyn i wyboru trybu rozwiązania stosunku pracy leży w gestii pracodawcy. Istotne znaczenie ma jedynie, czy bez zaistnienia przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. podjęto by decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po jego stronie. Jeżeli okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych) same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka „współprzyczyna” nie wyłącza stosowania przepisów ustawy. Za taką interpretacją przemawia również okoliczność, iż przepisy ustawy nie wyłączają możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie w sytuacji objęcia go początkowo zamiarem zwolnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy. W innym przypadku mogłoby bowiem dojść

do sytuacji, iż w razie późniejszego (po zawarciu porozumienia) ujawnienia naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, które same w sobie stanowiłyby uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia takiemu pracownikowi umowy o pracę, pracodawca zobligowany byłby do stosowania ustawy w sposób sprzeczny z jej celem, jakim jest stworzenie osłony ekonomicznej pracownikom zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn. Co prawda, można by rozważać możliwość zawarcia przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe porozumienia określającego sytuację pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy korzystniej, niż to wynika z unormowań ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (np. poprzez zobowiązanie się pracodawcy do dokonania pracownikom objętym porozumieniem i w okresie jego obowiązywania wypowiedzeń wyłącznie z przyczyn wskazanych w porozumieniu), jednakże brak jest w sprawie jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie.

W istocie Sąd Okręgowy - wbrew stanowisku skarżącego - nie odniósł się w ogóle do ustalonego w sprawie przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego sprawy, ani też dokonanej przez niego oceny zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, chociaż apelacja zawierała zarzuty zmierzające do wykazania niezasadności wypowiedzenia. Sąd Okręgowy, błędnie uznając powyższe okoliczności za nieistotne, nie poczynił również własnych ustaleń w zakresie istnienia „przyczyn współtowarzyszących” wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, stwierdzając jedynie, że jego rozważania na ten temat mają charakter teoretyczny. W konsekwencji doszło do zastosowania przez Sąd drugiej instancji prawa materialnego przy braku jednoznacznych ustaleń faktycznych w zakresie istotnych w sprawie okoliczności, a mianowicie, czy dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i czy zostałyby dokonane również bez zaistnienia przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

W konsekwencji - pomimo zasadności powołanego w kasacji w ramach podstawy z art. 393¹ pkt 1 k.p.c. zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego i braku powołania podstawy z art. 393¹ pkt 2 k.p.c., przez wskazanie, że naruszone zostały przepisy postępowania - skoro w zaskarżonym orzeczeniu brak jest jednoznacznych ustaleń faktycznych, umożliwiających kontrolę materialno-prawnej podstawy orzeczenia, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 393¹⁹ k.p.c.

