



Sygn. akt I PK 99/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 września 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa J. G. i G. P.

przeciwko Kolejowemu Przedsiębiorstwu Turystyczno - Wypoczynkowemu "N.T."

Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie za pracę i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 września 2006 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w J. z 24 września 2004 r., którym Sąd ten zasądził od pozwanego na rzecz powódek po 30.000 zł z odsetkami od 17 lipca 2004 r. tytułem odszkodowania i w pozostałej części powództwo oddalił.

Powódki J. G. i G. P. domagały się zasądzenia od pozwanego Kolejowego Przedsiębiorstwa Turystyczno-Wypoczynkowego "N.-T." Spółki z o.o. w G. wyrównania wynagrodzenia za trzy miesiące oraz zasądzenia po 30.000 zł tytułem odprawy z ustawy o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji Przedsiębiorstwa Państwowego PKP. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka G. P. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Polskie Koleje Państwowe (powoływanym dalej, jako „PKP”) od 21 marca 1984 r. do 31 marca 2000 r., a w pozwanym Kolejowym Przedsiębiorstwie Turystyczno-Wypoczynkowym "N.-T." Spółka z o.o. w G. (powoływanym dalej jako „pozwane przedsiębiorstwo”) od 1 kwietnia 2000 r. do 29 lutego 2004 r. Przejście nastąpiło na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. Powódka J. G. zatrudniona była w PKP od 10 stycznia 1977 r. do 31 marca 2000 r., a w pozwanym przedsiębiorstwie od 1 kwietnia 2000 r. do 29 lutego 2004 r. Przejście nastąpiło na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. W dniu 12 maja 2003 r. powódki otrzymały wypowiedzenie warunków umów o pracę w zakresie stanowiska i płacy. W pismach o wypowiedzeniu poinformowano je, że od 1 marca 2003 r. wprowadzono Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Spółki "Kolejowe Przedsiębiorstwo Turystyczno - Wypoczynkowe "N.-T." Spółka z o.o. w G. (powoływany dalej, jako „PUZP N.-T.”) w miejsce poprzednio obowiązującego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKP z dnia 1 marca 1999 r. (powoływanego dalej, jako „PUZP PKP”). W pismach tych wypowiedziano powódkom warunki umów o pracę w zakresie stanowiska i płacy, a nie wypowiedziano innych korzystniejszych dla nich postanowień PUZP PKP. Sąd ustalił także, że zgodnie z § 7 PUZP N.-T. z dniem 1 marca 2003 r., jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej czas nieokreślony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i dotyczy liczby pracowników, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy /.../ okres wypowiedzenia wynosi 4 miesiące, jeżeli pracownik zatrudniony był na kolei nieprzerwanie, co najmniej ostatnie 15 lat i 6 miesięcy, jeżeli był zatrudniony nieprzerwanie co najmniej 20 lat. Z kolei, zgodnie z § 7 ust. 1 PUZP PKP, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nie określony następuje z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy /.../ okres wypowiedzenia wynosi 4 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwie PKP co najmniej ostatnie 10 lat i 6 miesięcy, jeżeli był zatrudniony co najmniej 15 lat. Natomiast ust. 2 stanowi, że na wniosek pracownika kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1, co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy /.../.

Powódki pracowały ostatnio w punkcie gastronomicznym na stacji J.-Sz. W dniu 14 października 2003 r. kierownika powódek wezwano na zebranie do K.. Na zebraniu tym dyrektor pozwanego przedsiębiorstwa poinformował o likwidacji punktów gastronomicznych na stacjach w K. i J.S. Poinformował również, że pracownicy otrzymają wypowiedzenia i powinni zwrócić się o skrócenie okresu wypowiedzenia tak, aby rozwiązanie umów o pracę w punkcie w J.-Sz. nastąpiło z dniem 31 grudnia 2003 r., tj. z dniem faktycznej likwidacji tego punktu. Powódki otrzymały wypowiedzenie umów o pracę 26 listopada 2003 r. ze skutkiem na 23 lutego 2004 r. w oparciu o art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w związku z art. 10 ustawy z dnia 23 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach, rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano względy ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy, to znaczy, likwidację punktu gastronomicznego w J.-Sz. oraz wiążące się z tym zmniejszenie zatrudnienia. Powódka G. P. wystąpiła 29 listopada 2003 r. do pozwanego o skrócenie okresu wypowiedzenia, a powódka J. G. uczyniła to 4 grudnia 2003 r. Pozwany nie wyraził zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia. Punkt Gastronomiczny na stacji J.-Sz. został zlikwidowany 31 grudnia 2003 r., a powódki pracowały dalej do 29 lutego 2004 r., pomimo przejęcia punktu przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą. Wynagrodzenie za

styczeń i luty 2004 r. płaciło powódkom dalej pozwane przedsiębiorstwo, pomimo, że już nie pracowały na jej rzecz.

W ocenie Sądu Rejonowego celem ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe" (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm., powoływanej dalej jako „ustawa”) była, między innymi, restrukturyzacja zatrudnienia, a w jej ramach przyznanie prawa do odpraw pracownikom, z którymi stosunki pracy zostały rozwiązane w latach 2000-2003, tj. zwalnianym do 31 grudnia 2003 r. Zdaniem Sądu, dokonywanie wykładni art. 48 i 49 ustawy nie było jednak konieczne, bowiem umowy o pracę z powódkami uległy rozwiązaniu 29 lutego 2004 r., a zatem po dacie obowiązywania ustawy w zakresie dotyczącym odpraw dla zwalnianych pracowników. Pracodawca nie wyraził zgody na skrócenie okresu wypowiedzeń tak, aby rozwiązanie umowy o pracę przypadło na 31 grudnia 2003 r., który był datą faktycznej likwidacji punktu gastronomicznego na stacji J.-Sz., oraz ostatnim dniem, do którego rozwiązanie umowy o pracę z powódkami skutkowałoby wypłaceniem odpraw z art. 49 ustawy. Pozwany znał treść przepisów i wysokość odpraw przysługujących pracownikom zgodnie z przepisami tej ustawy w razie rozwiązania z nimi umów o pracę. Sąd, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 2003 r. (I PK 273/02, OSNP2004, nr 16, poz. 279), uznał, że działanie pracodawcy było deliktem, ponieważ naruszało zasady współżycia społecznego, uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości lojalności wobec pracownika, rodząc odpowiedzialność odszkodowawczą (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Na podstawie § 7 ust. 2 PUZP PKP pozwany miał obowiązek skrócenia okresu wypowiedzenia powódkom. To postanowienie PUZP PKP wiązało pozwanego z tego względu, że jest ono obiektywnie korzystniejsze od odpowiadającego mu unormowania w PUZP N.-T., a pozwany nie wypowiedział powódkom, stosownie do art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., tego warunku pracy w piśmie z 12 maja 2003 r., które dotyczyło jedynie stanowiska i płacy. W rezultacie powódki utraciły prawo do świadczenia, które przysługiwałoby im, gdyby umowa została rozwiązana w terminie, o który wnioskowały i który powinien zostać przyjęty przez pozwanego w świetle PUZP PKP. Te usilne starania pracodawcy, aby stosunek pracy z powódkami został rozwiązany po okresie obowiązywania ustawy, naruszały

przepisy PUZP PKP, a także obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracownika, nakaz uczciwości i przyzwoitości. Wobec tego powódki powinny otrzymać odszkodowania rekompensujące im szkodę, wynikającą z zawinionej przez pozwanego utraty uprawnień do odprawy. Jednocześnie Sąd uznał, że pisma powódek dotyczące skrócenia okresu wypowiedzenia powinny skutkować skróceniem tego okresu do 31 grudnia 2004 r., co sprawia, że ich roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia są bezzasadne.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego pozwany zarzucił w szczególności naruszenie art. 49 ust. 1, przez jego niezastosowanie, niewłaściwe zastosowanie art. 415 k.c., przez przyjęcie, że działanie pracodawcy, który odmówił skrócenia okresu wypowiedzenia umów o pracę powódek stanowiło delikt rodzący odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanego, a także § 7 ust. 2 PUZP PKP, przez oparcie na nim rozstrzygnięcia i uznanie, że pozwany miał obowiązek skrócenia okresu wypowiedzenia powódkom.

Sąd Okręgowy, przyjmując ustalenia Sądu pierwszej instancji za własne, uznał apelację za nieuzasadnioną. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy słusznie nie zastosował art. 49 ust. 1 ustawy, bowiem nie orzekł o odprawie przysługującej na jej podstawie, lecz o odszkodowaniu znajdującym uzasadnienie w przepisach Kodeksu cywilnego. W tym zakresie Sąd podzielił również pogląd, że działanie pozwanego było deliktem, polegającym na naruszeniu zasad współżycia społecznego, uczciwego działania, dobrych, obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec pracownika, co uzasadnia jego odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ocena ta znajduje oparcie w tym, że na skutek działań pozwanego do rozwiązania umów o pracę doszło ze skutkiem nie na 31 grudnia 2003 r. lecz na 29 lutego 2004 r., a więc już po upływie terminu, do którego miał obowiązywać przepis przyznający prawo do odpraw. Sąd podkreślił również, że pozwany dysponuje fachową obsługą prawną co uzasadnia tezę, że znane mu były przepisy i zasady wypłacania odpraw. Na celowe działanie pozwanego, nakierowane na uniknięcie płacenia wysokich odpraw, wskazuje również to, że z dniem 31 grudnia 2003 r. został faktycznie zlikwidowany punkt gastronomiczny, w którym powódki świadczyły pracę. Naturalną konsekwencją tego powinno być rozwiązanie umów o pracę z pracownikami tam zatrudnionymi z tą

datą. Tymczasem pozwany wolał płacić powódkom wynagrodzenie do 29 grudnia 2004 r., mimo, że świadczyły pracę na rzecz innego podmiotu gospodarczego. Świadczy to, że pozwany wykorzystał swą znajomość prawa w celu przedsięwzięcia bądź zaniechania czynności uniemożliwiających rozwiązanie stosunków pracy z powódkami w okresie obowiązywania ustawy i uzyskanie przez powódki świadczeń, które by im przysługiwały, gdyby umowy zostały rozwiązane zgodnie z przepisami. W ocenie Sądu Okręgowego niesłusznie także pozwany zarzucił, że nie wykazano, jaką szkodę ponieśli powódki z winy pozwanego. Szkodą tą jest bowiem odprawa, która przysługuje w wysokości 30.000 zł.

Sąd Okręgowy zgodził się również z kwestionowanym w apelacji stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym, pozwany miał wynikający z § 7 PUZP PKP obowiązek skrócenia okresów wypowiedzeń powódek. Paragraf ten w ustępie 2 stanowi, że na wniosek pracownika kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany skrócić okres wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 1 co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego semantyczne brzmienie zwrotu "co najmniej" oznacza, że pracodawca obowiązany jest skrócić okres wypowiedzenia do przynajmniej (nie mniej niż) wymiaru kodeksowego, a także do okresów krótszych niż przewidziane w Kodeksie pracy.

W skardze kasacyjnej pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu: (-) naruszenie prawa materialnego, przez niezastosowanie art. 49 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym odprawa pieniężna przysługuje wyłącznie pracownikowi, z którym w latach 2000-2003 został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 48, podczas gdy stosunek pracy łączący powódki z pozwanym został rozwiązany dopiero z upływem okresu wypowiedzenia tj. 29 lutego 2004 r., a więc już po upływie obowiązywania wyżej przytoczonego przepisu; (-) naruszenie zasady bezstronności postępowania, przez arbitralne dokonanie zmiany przez sąd podstawy żądań sformułowanych przez powódki w złożonych w sprawie pozwach; (-) naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie § 7 ust. 2 PUZP PKP w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. i uznanie, że pozwany miał obowiązek skrócenia okresu wypowiedzenia powódkom, zgodnie z ich wnioskami w tym zakresie; (-) naruszenie prawa materialnego, przez

niewłaściwe zastosowanie art. 415 k.c., przez przyjęcie, że działanie pracodawcy, który odmówił skrócenia okresu wypowiedzenia umów o pracę powódek stanowiło delikt rodzący odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanego, podczas gdy przepis ten nie znajduje zastosowania w sprawie. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał to orzeczenie lub o uchylenie tego orzeczenia w całości i oddalenie obu powództw.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pełnomocnik skarżącego nie podniósł skutecznie zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Zarzut naruszenia zasady bezstronności postępowania, przez arbitralne dokonanie zmiany przez sąd podstawy żądań sformułowanych przez powódki w złożonych w sprawie pozwach, został podniesiony bez wskazania przepisu postępowania, który zdaniem pozwanego został naruszony. Tym samym w skardze nie przytoczono podstawy naruszenia przepisów postępowania, zgodnie z wymaganiem art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 w związku z 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. W tej sytuacji Sąd Najwyższy, rozpoznając sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku przy ocenie naruszenia prawa materialnego (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Zasadne okazały się natomiast zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego.

Zaskarżone orzeczenie opiera się na dwóch założeniach przyjętych przez Sąd Okręgowy. Pierwszym, że z § 7 ust. 2 PUZP PKP, co do którego Sąd trafnie przyjął, że nadal kształtował stosunki pracy powódek, wynika, że pozwany pracodawca powinien na wniosek powódek skrócić ich okresy wypowiedzenia do wymiaru wskazanego we wnioskach, tak aby ich stosunki pracy ustały jeszcze w roku 2003, co umożliwiłoby im nabycie prawa do odprawy określonego w art. 49 ust. 1 ustawy. Drugim, że skoro pracodawca mógł skrócić okresy wypowiedzenia, w sposób umożliwiający powódkom uzyskanie odpraw, a tego nie uczynił, to dopuścił się deliktu w postaci naruszenia zasad współżycia społecznego - uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, obowiązku lojalności wobec pracownika, co

uzasadnia jego odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu czynu niedozwolonego (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Założenia te są nietrafne. Zgodnie z § 7 ust. 2 wymienionego wyżej układu zbiorowego: „na wniosek pracownika kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany skrócić okres wypowiedzenia o którym mowa w ust. 1, co najmniej do odpowiedniego wymiaru określonego w Kodeksie pracy.” Wbrew interpretacji Sądu Okręgowego treść tego postanowienia nie daje podstaw do wniosku, że pracodawca obowiązany jest skrócić okres wypowiedzenia także do okresów krótszych niż przewidziane w Kodeksie pracy. Przeciwnie, z jego literalnej wykładni wynika jasno, że pracodawca nie ma obowiązku skrócenia okresu wypowiedzenia więcej niż do wymiaru określonego w Kodeksie pracy, jakkolwiek może to uczynić. W tej sytuacji odmowa pozwanego uwzględnienia dalej idących wniosków powódek nie naruszała rozpatrywanego postanowienia układu zbiorowego. Zarzut naruszenia tego postanowienia układu okazał się zatem uzasadniony.

Co do drugiego z przedstawionych wyżej założeń, należy zauważyć, że, jak wynika z wywodów Sądu Okręgowego, naruszenie „zasad współżycia społecznego, uczciwego działania, dobrych, obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec pracownika” polegało na tym, że pozwany nie skrócił wynikających z PUZP PKP okresów wypowiedzenia powódek, aby doprowadzić do rozwiązania ich umów o pracę jeszcze w 2003 r. i umożliwić im uzyskanie odpraw. Wynika stąd jasno, że w przekonaniu Sądu Okręgowego (a wcześniej Sądu Rejonowego) istnieje zasada współżycia społecznego mogąca stanowić podstawę roszczenia powódek o skrócenie okresu wypowiedzenia. Sąd nie wyjaśnił przy tym, czy ma na uwadze np. nadużycie prawa podmiotowego, polegające na czynieniu przez pozwanego z jego prawa podmiotowego użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), czy też z wykonywaniem przez niego zobowiązania w sposób nieodpowiadający tym zasadom (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Niezależnie jednak od przyjętej w tym zakresie konstrukcji prawnej, Sąd przeszedł do porządku nad wynikającym z tych przepisów, i akceptowanym w orzecznictwie i doktrynie założeniem, że zasady współżycia społecznego wyznaczają granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych (art. 8 k.p.) (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 1997 r., I PKN 273/97,



OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 394) i stanowią kryterium prawidłowości wykonywania istniejącego zobowiązania (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.), nie mogą natomiast stanowić samodzielnej podstawy roszczenia, w tym także roszczenia o skrócenie okresu wypowiedzenia, jeżeli nie wynika ono z przepisów prawa (zob. np. wyroki SN z: 8 czerwca 1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, nr 16, poz. 615; z 3 lutego 1993, I PZP 72/92, LEX nr 56806). Tym bardziej nieuzasadnione jest konstruowanie na takiej podstawie deliktu. W tej sytuacji trafny okazał się zarzut naruszenia art. 415 k.c.

Wypada także dodać, że ustalone przez Sąd zachowanie pracodawcy nie stanowi naruszenia „zasad współżycia społecznego, uczciwego działania, dobrych, obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec pracownika” nawet w potocznym znaczeniu. Nie można twierdzić, że pracodawca narusza wymienione zasady, ilekroć, mając do wyboru między zgodnym z prawem zachowaniem preferującym interes pracownika i zgodnym z prawem zachowaniem preferującym interes własny, wybiera to drugie. W rozpoznawanej sprawie pozwany mógł, zgodnie z wnioskiem powódek skrócić ich okresy wypowiedzenia do wymiaru powodującego zakończenie stosunku pracy w roku 2003 i, w rezultacie rodzącego obowiązek zapłaty wysokich odpraw z art. 49 ust. 1 ustawy. Nie miał jednak takiego obowiązku i tak nie uczynił, wybierając zachowanie mniej dla siebie kosztowne. Pozwany wypowiedział powódkom umowy 26 listopada 2003 r. ze skutkiem na 29 lutego 2004 r. Gdyby rozwiązanie stosunku pracy (termin wypowiedzenia) przypadło w roku 2003, to, zgodnie z art. 49 ust. 1, powódkom przysługiwałaby atrakcyjna odprawa w wysokości 30.000 zł. Wypowiedzenie zostało spowodowane likwidacją punktu gastronomicznego, w którym pracowały powódki, i w świetle ustaleń przyjętych przez Sąd Okręgowy była to przyczyna rzeczywista. Sąd nie ustalił również, że pozwany celowo opóźniał moment złożenia oświadczeń woli o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę, co ewentualnie mogłoby być uznane za nadużycie prawa wypowiedzenia stosunku pracy. W tej sytuacji, aby umożliwić powódkom uzyskanie odpraw, pozwany musiałby specjalnie złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu odpowiednio wcześniej albo skrócić okresy wypowiedzenia. Ma rację skarżący twierdząc w uzasadnieniu skargi, że takie postępowanie mogłoby go narazić na zarzut manipulacji, mającej na celu umożliwienie uzyskania

zainteresowanym pracownikom uzyskanie korzyści majątkowej. Należy też wskazać, że w odróżnieniu od okoliczności faktycznych, będących podstawą, powołanego przez Sąd pierwszej instancji, wyroku z 11 czerwca 2003 r., w którym Sąd Najwyższy uznał, że naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w rozpoznawanej sprawie pozwany nie podjął działań, polegających na celowym wykorzystywaniu niewiedzy pracownika, zatajaniu informacji, antydatowaniu oświadczenia pracownika o wyrażeniu zgody na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy itp. Trudno też wyprowadzać, jak czyni to Sąd Okręgowy, daleko idące wnioski z faktu wypłacania przez pozwanego wynagrodzenia za pracę powódkom do 29 grudnia 2004 r., a więc już po „likwidacji punktu gastronomicznego” na stacji J.-Sz., pomimo że świadczyły one pracę na rzecz innego podmiotu gospodarczego. W sprawie nie ustalono bowiem okoliczności i podstawy dokonywania tych wypłat, a w tym nie wyjaśniono kwestii, czy przejęcie tej placówki stanowiło likwidację, czy też przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Bez względu jednak na wynik ewentualnych dociekań w tym zakresie, nie zmieni on faktu skutecznego rozwiązania przez pozwanego stosunków pracy z powódkami (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 16 maja 2001, I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 124; z 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAP 2000 nr 7, poz. 259; 19 sierpnia 2004, I PK 489/03, OSNP 2005, nr 6, poz. 78).

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

/tp/