



Sygn. akt II PK 265/06

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 kwietnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Krystyna Bednarczyk

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa J. M.

przeciwko L. Oddziałowi Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia  
o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych  
i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 16 maja 2006 r., sygn. akt (...),

**oddala skargę kasacyjną.**

### **Uzasadnienie**

Wyrokiem z dnia 7 marca 2006 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. zasądził od L. Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia na rzecz J. M. kwotę 16.500 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione

wypowiedzenie umowy o pracę oraz odprawę pieniężną w kwocie 11.000 złotych. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej od dnia 1 marca 2000 r. kolejno na stanowiskach zastępcy dyrektora Departamentu [...], p.o. dyrektora Departamentu [...], dyrektora tego Departamentu, naczelnika Wydziału [...], a od dnia 1 stycznia 2005 r. naczelnika Wydziału [...]. W dniu 31 sierpnia 2005 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie pracodawca wskazał utratę zaufania, będącą skutkiem zaniedbań pociągających za sobą negatywną ocenę pracy Oddziału w Centrali Narodowego Funduszu Zdrowia, w szczególności z powodu niedopełnienia obowiązku omówienia wyników kontroli przeprowadzonych w okresie pierwszego kwartału 2005 r., które powinny być zamieszczone w sprawozdaniu Oddziału za ten kwartał. Z tego względu sprawozdanie to nie zostało przyjęte przez Zastępcę Prezesa NFZ, jak również z tej przyczyny nie zostało przyjęte sprawozdanie za drugi kwartał 2005 r. Ponadto powódka nie udzieliła odpowiedzi na pismo Centrali NFZ odnośnie realizacji rekontroli, termin złożenia której upływał w dniu 19 sierpnia 2005 r. Niedopełnienie tych obowiązków miało miejsce w okresie przygotowań projektu finansowego na 2006 r.

Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę dyrektor strony pozwanej nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do wykonywania przez nią obowiązków. Praca powódki była bardzo wysoko oceniana przez poprzedniego dyrektora Narodowego Funduszu Zdrowia, a Centrala tego Funduszu oraz Najwyższa Izba Kontroli nie ujawniły żadnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Wydziału [...] pozwanego Oddziału. W rankingu skonsolidowanym Wydziałów [...] wszystkich Oddziałów NFZ za pierwsze półrocze 2005 r. wydział kierowany przez powódkę zajął trzecie miejsce. Natomiast od sierpnia 2005 r., to jest z chwilą objęcia funkcji przez aktualnego dyrektora, strona pozwana rozpoczęła przeprowadzanie zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu stanowisk kierowniczych oraz komórek organizacyjnych poprzez łączenie wydziałów. Planowano również obciążanie pracowników dodatkowymi zadaniami oraz likwidację stanowisk, które można było przenieść do innych wydziałów. Z większością osób umowy o pracę rozwiązano z przyczyn dotyczących pracodawcy z powodu likwidacji stanowisk pracy. W miesiącu lipcu 2005 r. r. w pozwanym Oddziale zatrudnionych było 150, w sierpniu 148, we wrześniu 141, a w październiku i listopadzie 2005 r. – 129 osób. W grupie stanowisk kierowniczych zatrudnienie zmniejszyło się z 33 osób

zatrudnionych w okresie od lipca do września 2005 r. do 28 osób w październiku 2005 r. i 29 osób w listopadzie 2005 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodką na zajmowane przez nią stanowisko naczelnika Wydziału [...] został przeniesiony kierownik funkcjonującego w jego ramach Działu [...], a dotychczas zajmowane przez niego stanowisko uległo likwidacji.

Dokonując oceny dokonanych w sprawie ustaleń w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodce umowy o pracę oraz przeprowadzanych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych Sąd Rejonowy uznał, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy były pozorne. Taka wadliwość dokonanego przez pozwaną Oddział wypowiedzenia stanowi podstawę uwzględnienia roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika natomiast, że rzeczywistą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodce umowy o pracę były zmiany organizacyjne, a więc przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Przyznał to również dyrektor strony pozwanej stwierdzając, że do końca sierpnia 2005 r. – przy uwzględnieniu z jednej strony konieczności osiągnięcia jak najlepszego wyniku finansowego, a z drugiej strony wymogu jak najmniejszego ograniczenia zatrudnienia – musiał rozwiązać stosunki pracy z 13 pracownikami, z których połowa zajmowała wysoko wynagradzane stanowiska kierownicze. Skoro bez zaistnienia tej przyczyny nie zostałyby podjęte przez pracodawcę decyzja o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę, przeto jej roszczenie o odprawę znajduje oparcie w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pozwany Oddział wyłącznie dla uniknięcia wypłaty świadczeń należnych powodce zwolnionej z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy wskazał pozwaną, to jest nieistniejącą, a tym samym nieuzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Apelację od powyższego wyroku w części uwzględniającej powództwo w zakresie odprawy pieniężnej wywiódł pozwany Oddział, zarzucając naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia powodce umowy o pracę było zmniejszenie zatrudnienia i konieczność oszczędności środków przeznaczonych na wynagrodzenia dla kadry kierowniczej oraz że wypowiedzenie z przyczyn wskazanych przez pracodawcę miało na celu jedynie uniknięcie konieczności wypłaty odprawy; sprzeczność ustaleń z zebrany materiałem

dowodowym poprzez przyjęcie, że reorganizacja kierowanego przez powódkę Wydziału [...] i likwidacja stanowiska kierownika Działu [...] spowodowała konieczność wypowiedzenia umowy o pracę powódce, a nie osobie, której stanowisko zostało zlikwidowane, a nadto niewyjaśnienie okoliczności, dlaczego powódka nie znalazła się w gronie osób zwalnianych z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 16 maja 2006 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację, podzielając poczynione w sprawie ustalenia i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W ocenie Sądu Okręgowego, skoro podane przez pozwaną Oddział przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były pozorne i strona pozwana tego nie kwestionuje oznacza to, że faktyczna przyczyna wypowiedzenia była inna, niż wskazana przez pracodawcę. Niesporne jest w sprawie, że strona pozwana przeprowadzała w tym okresie zapoczątkowane w miesiącu sierpniu 2005 r. zmiany organizacyjne połączone z wypowiedzeniami pracownikom umów o pracę, które to działania spowodowały zmniejszenie zatrudnienia o 19 osób. Wskazuje to, że rzeczywistą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była ta sama przyczyna, dla której rozwiązano umowy z pracownikami zwalnianymi w ramach reorganizacji, a zatem przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, a nie pracownika.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 10 § 1 (prawidłowo ust. 1) ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) poprzez przyjęcie, że ma zastosowanie w sprawie oraz naruszenie art. 382 k.p.c. w związku z art. 241 k.p.c. poprzez niezuzupełnienie materiału dowodowego w zakresie ustalenia, czy powódka została zwolniona wyłącznie na podstawie art. 10 § 1 (prawidłowo ust. 1) powołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i oparcie rozstrzygnięcia na niewystarczającym materiale dowodowym zebrany przed Sądem pierwszej instancji.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania z obowiązkiem uzupełnienia postępowania dowodowego, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa o odprawę.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji postępowanie wykazało, iż wskazana przez skarżącego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie zaistniała, ale nie była na tyle

uzasadniona, aby mogła stanowić podstawę wypowiedzenia. Stanowiło to przesłankę zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy pracę. Pomiędzy rozstrzygnięciem a jego uzasadnieniem zaistniała sprzeczność, gdyż w tym ostatnim Sąd Rejonowy dokonał ustalenia, że przyczyna wypowiedzenia była nie tylko nieuzasadniona, ale również pozorna, a przyczynę rzeczywistą stanowiła konieczność zmniejszenia zatrudnienia i oszczędności finansowe. W apelacji strona pozwana podnosiła niewykazanie przez powódkę zasadności roszczenia o odprawę wskazując, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest niewystarczający dla ostatecznego rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji poglądu tego nie podzielił, a z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że apelacja winna kwestionować nie tylko orzeczenie, ale także jego uzasadnienie w zakresie nieobjętym wyrokiem oraz całe rozstrzygnięcie pomimo tego, że pomiędzy orzeczeniem w przedmiocie odszkodowania a orzeczeniem w zakresie odprawy nie ma żadnego związku. Tymczasem strona pozwana nie zaskarżając wyroku w części zasądzającej odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę nie mogła zgodzić się z rozstrzygnięciem Sądu w zakresie „żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę” z tej przyczyny, że Sąd pierwszej instancji nie wydał takiego orzeczenia. Uznanie, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie powoduje, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna musi być w takim wypadku pozorna i nieprawdziwa, a brak dostatecznie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia nie upoważnia do poszukiwania innej przyczyny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

W myśl 398<sup>1</sup> § 1 k.p.c. skarga kasacyjna przysługuje od prawomocnego wyroku wydanego przez sąd drugiej instancji. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania, jeżeli to ostatnie uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi oraz ich uzasadnienia (art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Chodzi zatem o wywiedzenie, na czym – zdaniem skarżącego – polega obraza przez sąd drugiej instancji konkretnych przepisów przytoczonych w podstawach kasacyjnych i wykazanie – w przypadku podstawy

określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. – że naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

W ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie art. 382 k.p.c. w związku z art. 241 k.p.c., które upatruje w niezpełnieniu przez Sąd drugiej instancji materiału dowodowego sprawy w zakresie ustalenia przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę i w konsekwencji oparciu rozstrzygnięcia na niewystarczającym materiale dowodowym. Zarzut ten nie może odnieść zamierzonego skutku z następujących względów. W świetle art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. samo naruszenie przepisów postępowania nie jest wystarczającą podstawą skargi kasacyjnej, gdyż musi to być naruszenie tego rodzaju, że mogło mieć istotny (decydujący, stanowczy) wpływ na wynik sprawy w tym sensie, że następstwa wadliwości postępowania kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego orzeczenia. Skarżący takiego zarzutu nie formułuje i nie próbuje nawet wykazywać, dlaczego wskazane przez niego uchybienia Sądu drugiej instancji mogłyby mieć istotny wpływ na sposób rozstrzygnięcia. Przepis art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Jego naruszenie może więc mieć miejsce jedynie wtedy, gdy sąd drugiej instancji pominął jakąś część zebranego w sprawie materiału, gdy mimo przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo oparł swoje orzeczenie na własnym materiale z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Skarżący na taki pominięty materiał nie wskazuje, dlatego powołuje przepis art. 382 k.p.c. w związku z normującym postępowanie rozpoznawcze art. 241 k.p.c., w myśl którego sąd orzekający może zarządzić powtórzenie lub uzupełnienie postępowania dowodowego. Z przepisu tego, przytaczanego w związku z art. 382 k.p.c., wynika tylko tyle, że sąd drugiej instancji posiada uprawnienie do powtórzenia niektórych dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym lub uzupełnienia postępowania dowodowego wówczas, gdy nabierze przekonania, że dodatkowe dowody dopomogą mu w dokonaniu prawidłowej oceny zgromadzonego już w sprawie materiału dowodowego. Z art. 241 k.p.c. nie wynika natomiast obowiązek sądu poszukiwania dowodów ani też ich przeprowadzania z urzędu. Sąd drugiej instancji kieruje się przy rozpoznawaniu sprawy regułami określonymi w art. 381 i art. 382 k.p.c., a zatem orzeka na podstawie materiału dotychczas zebranego, który może jedynie

uzupełnić. Nie oznacza to jednak obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego w każdym przypadku. Uzupelnienie takie jest możliwe i dopuszczalne tylko wówczas, gdy okoliczności sprawy wskazują na taką potrzebę i to pod warunkiem, że nie zachodzą przeszkody, o których mowa w art. 381 k.p.c. (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r., I UK 299/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 93).

Skoro zatem Sąd Okręgowy uznał, że okoliczności związane z ustaleniem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały w wystarczający sposób wyjaśnione przez Sąd pierwszej instancji, a strony nie zgłaszały w tym przedmiocie żadnych wniosków dowodowych, przeto nie widział potrzeby uzupełniania postępowania dowodowego we wskazanym zakresie. W skardze kasacyjnej również nie wskazano, jakiego dowodu miałyby dotyczyć zarzut naruszenia art. 241 k.p.c. W płaszczyźnie tego przepisu, podobnie jak art. 382 k.p.c., nie mieszczą się natomiast zarzuty odnoszące się do sfery wnioskowania i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, braku ustaleń co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nieodniesienia się do zawartych w apelacji zarzutów, braków uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia w zakresie zrekonstruowania podstawy faktycznej orzeczenia, wyjaśnienia podstawy prawnej i wzajemnych powiązań tych elementów, czy też będąca przedmiotem dowodzenia kwestia materialnoprawna, w jakim zakresie strona udowodniła swoje roszczenie. Skarżący nie formułuje w tym zakresie zarzutów z przytoczeniem – w ramach określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. podstaw kasacyjnych – właściwych przepisów prawa, które Sąd drugiej instancji naruszył. Z tego względu kwestie te nie mogą być przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

Skoro poczynione w sprawie ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku nie zostały przez skarżącego skutecznie podważone, Sąd Najwyższy jest nimi związany stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. Z ustaleń tych wynika, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były pozorne, a rzeczywistą i wyłączną przyczynę tego wypowiedzenia stanowiły zmiany organizacyjne i związana z nimi konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia, przede wszystkim w grupie kadry kierowniczej, do której powódka się zaliczała.

W ramach podstawy określonej w art. 398<sup>3</sup> § pkt 1 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie art. 10 ust. 1 (błędnie określonego jako art. 10 § 1) ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) poprzez przyjęcie, że ma on w sprawie zastosowanie. Zgodnie z przytoczonym przepisem przewidziana w art. 8 ustawy odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a u pracodawcy nie występują zwolnienia grupowe. Pod rządami 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.) w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. uchwałę z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNC 1991 nr 5-6, poz. 64 oraz wyroki z dnia 26 stycznia 2000, I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407, z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 304/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45 i z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239). Pogląd ten zachował aktualność na gruncie przepisów obowiązującej od dnia 1 stycznia 2004 r. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i skarga kasacyjna go nie kwestionuje.

Skarżący reprezentuje natomiast stanowisko, że zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania z tytułu „nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę” pozostaje w sprzeczności z dokonany w uzasadnieniach wyroków Sądów obu instancji ustaleniem, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna (nieprawdziwa), a w konsekwencji oceną, że dokonane powódce wypowiedzenie było „niezgodne z prawem”. Zdaniem skarżącego uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione wskazuje na to, że przyczyna ta istniała, ale nie była na tyle uzasadniona, aby mogła stanowić podstawę wypowiedzenia. Natomiast brak dostatecznie uzasadnionej przyczyny nie świadczy o jej pozorności i nie upoważnia do poszukiwania innej przyczyny, w tym określonej w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Innymi słowy z wywodów skarżącego w szczególności wynika, że uważa on, iż pozorność przyczyny wypowiedzenia nie oznacza, że jest ono nieuzasadnione,



gdyż za takie może być uznane tylko takie wypowiedzenie, którego przyczyna była niedostateczna uzasadniona. Takie stanowisko nie może być uznane za trafne.

Stosownie do art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia (przywróceniu do pracy) albo o odszkodowaniu. Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy zatem nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Słuszne jest stanowisko skarżącego, że samo uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie przesądza o tym, że podana w nim przyczyna musi być w takim przypadku pozorna i nieprawdziwa, a brak dostatecznie uzasadnionej

przyczyny wypowiedzenia nie stanowi podstawy do poszukiwania w każdym przypadku innej jego przyczyny. Oczywiście jest również, że pozorność wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczna z istnieniem przyczyny, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwestia prawdziwości lub pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy do sfery ustaleń faktycznych, a zatem o tym, czy i jaka rzeczywista przyczyna ukryta została pod przyczyną fikcyjną (nieistniejącą) decydują poczynione w sprawie ustalenia faktyczne. O tym, jakie okoliczności (fakty) – jako istotne dla rozstrzygnięcia sprawy – wymagają wyjaśnienia, decyduje zgłoszone przez stronę roszczenie, a w konsekwencji te przepisy prawa materialnego, które powinny być zastosowane w rozpoznawanej sprawie. Skoro więc powódka zgłosiła żądanie ustalenia, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie leżała po jej stronie i zasądzenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom, z którymi rozwiązano stosunki pracy z przyczyn określonych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przeto Sądy obu instancji trafnie uznały, że dla rozstrzygnięcia zgłoszonego żądania niezbędne było dokonanie ustaleń, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była przyczyną rzeczywistą, lecz niedostateczną dla uznania zasadności wypowiedzenia, czy też była to przyczyna fikcyjna, pod którą ukryta została inna, prawdziwa przyczyna dotycząca pracodawcy (niedotycząca pracownika), a jeśli tak, czy ta rzeczywista przyczyna była przyczyną wyłączną w tym sensie, że bez jej zaistnienia strona pozwana nie wypowiedziałaby powódce umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNAPIUS 1992 r. nr 11, poz. 204). Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych w sposób jednoznaczny i kategoryczny wynika, że wskazana przez skarżącego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była przyczyną fikcyjną (pozorną, nieistniejącą, nierzeczywistą), a prawdziwą i wyłączną przyczynę wypowiedzenia stanowiły przeprowadzane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i związana z nimi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, w szczególności wśród pracowników kadry kierowniczej, w tym kierowanego przez powódkę Wydziału. Ustalenia te nie zostały przez skarżącego skutecznie zakwestionowane. W ich świetle prawidłowe jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że strona pozwana – dla uniknięcia wypłaty należnych powódce świadczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn

powódki nie dotyczących – wskazała pozorną, a tym samym nieuzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W tej sytuacji należy uznać, że Sąd drugiej instancji dokonał właściwego zastosowania (subsumcji) normy art. 10 ust. 1 powołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. prawidłowo oceniając, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezie wskazanego przepisu. Należy również zauważyć, że w sprawie o świadczenie ustalenie przesłanki rozstrzygnięcia (faktu prawotwórczego), jaką jest w przypadku żądania zasądzenia odprawy pieniężnej przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, następuje – z oczywistych względów – w uzasadnieniu wyroku, a nie jego sentencji.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

/tp/