

Wyrok z dnia 12 września 2008 r.

I PK 22/08

Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z 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.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk, Sędziowie: SN Herbert Szurgacz, SA Halina Kiryło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 września 2008 r. sprawy z powództwa Roberta G. przeciwko Szpitalowi Pediatrycznemu w B.-B. o odszkodowanie i odprawę pieniężną, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 19 lipca 2007 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania kasacyjnego strony pozwanej.

U z a s a d n i e n i e

Powód Robert G. po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Szpitala Pediatrycznego w B.-B. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 20.915,31 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie świadczenia oraz odprawy pieniężnej z racji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a nadto zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 3.600 zł.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 22 maja 2006 r. zasądził od pozwanego Szpitala Pediatrycznego w B.-B. na rzecz powoda Roberta G., tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wy-

powiedzenie umowy o pracę, kwotę 20.915,31 zł z ustawowymi odsetkami od daty 20 września 2005 r. i tę samą kwotę z ustawowymi odsetkami od daty 8 listopada 2005 r. tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz kwoty zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł i nadał orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do sumy 6.971,77 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że będąc zatrudnionym w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w B.-B. od dnia 15 września 1980 r., powód Rober G. został przejęty przez pozwanego Szpitala Pediatrycznego w B.-B. w trybie art. 23¹ k.p. z datą 1 października 1998 r. W aneksie z dnia 5 stycznia 2005 r. do łączącej strony umowy o pracę uzgodniono, iż powód będzie wykonywał obowiązki p.o. ordynatora na Oddziale Laryngologii Dziecięcej Szpitala w wymiarze 0,8 etatu, a nadto w Poradni Otolaryngologicznej i Poradni Audiologicznej Specjalistycznej Przychodni Matki i Dziecka w wymiarze po 0,1 etatu. Jego ostatnią stawkę wynagrodzenia zasadniczego określono na kwotę 2.486 zł brutto, zaś całe miesięczne wynagrodzenie opiewało na sumę 6.971,77 zł. Równoległe do zatrudnienia u pozwanego powód świadczył usługi medyczne w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Pediatrycznym Centrum Zabiegowym spółce jawnej w B.-B.

Pismem z dnia 13 października 2004 r. Robert G. zwrócił się do pracodawcy z prośbą o umożliwienie mu wykorzystywania czasu wolnego za przepracowane godziny nadliczbowe w innym dniu tygodnia. Ówczesny dyrektor Szpitala wyraził zgodę na tę propozycję, przy czym powód zobowiązany był zgłaszać w dziale kadr lub bezpośrednio dyrektorowi placówki swoje wcześniejsze wyjście z zakładu pracy. W piśmie z 28 lipca 2005 r. Robert G. wyjaśnił pracodawcy okoliczności, w jakich nastąpiło opuszczenie przez niego stanowiska pracy w dniach 26 i 27 lipca 2005 r.

W dniu 31 sierpnia 2005 r. pozwany wypowiedział przedmiotową umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie wskazał samowolne opuszczanie przez powoda stanowiska pracy, utratę zaufania pracodawcy oraz wykonywanie przez Roberta G. działalności konkurencyjnej. W dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli tej treści powód nie podlegał ochronie ze strony żadnego z działających u pozwanego związków zawodowych.

Oceniając zasadność dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p.c., Sąd Rejonowy stwierdził, iż podane przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia są niekonkretne i nieprawdziwe. Stawiany powodowi zarzut utraty zaufania pracodawcy

nie został poparty jakimikolwiek okolicznościami uzasadniającymi ową utratę zaufania, a nadto pozwany nie wyjaśnił, dlaczego jego zdaniem zaufanie to jest konieczne na zajmowanym przez Roberta G. stanowisku pracy. Z kolei teza o systematycznym naruszaniu przez powoda regulaminu pracy, polegająca na samowolnym opuszczaniu zakładu, nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Spośród przesłuchanych w toku procesu świadków jedynie zastępca dyrektora do spraw medycznych Szpitala Krzysztof M. zeznał, że sytuacje takie miały miejsce, a powód z tej przyczyny był karany upomnieniami. Tymczasem w aktach osobowych Roberta G. brak jest notatek służbowych potwierdzających fakt zaistnienia tego rodzaju zdarzeń i adnotacji o stosowaniu wobec powoda kar porządkowych. Wreszcie w kwestii rzekomego prowadzenia przez Roberta G. działalności konkurencyjnej Sąd pierwszej instancji ustalił, iż pracodawca od dawna wiedział o świadczeniu przez powoda usług medycznych na rzecz wspomnianego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Pediatricznego Centrum Zabiegowego spółki jawnej w B.-B., a okoliczność ta nie budziła zastrzeżeń dyrektora Szpitala. Pozwany nie wykazał też, aby tego typu aktywność zawodowa implikowała niekorzystne dla pracodawcy skutki. Przedłożone dokumenty w postaci zestawienia obłożenia łóżek szpitalnych na Oddziale Laryngologii Dziecięcej nie uzasadniają twierdzenia, że zmniejszenie liczby pacjentów tego Oddziału było konsekwencją zatrudnienia powoda w innej placówce medycznej.

Wobec bezzasadności dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę słuszne są roszczenia odszkodowawcze powoda wywodzone z art. 47¹ k.p. i odpowiadające jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Od zasądzonej z tego tytułu należności głównej przysługują zaś ustawowe odsetki za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, stosownie do art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Analizując pretensje pozwu w zakresie odprawy pieniężnej z art. 8 w związku z art. 1 i 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.) Sąd pierwszej instancji zauważył, iż przepisy tego aktu mają zastosowanie zarówno w przypadku zwolnień indywidualnych, gdy do rozwiązania stosunku pracy wystarczająca jest jedna przyczyna niezwiązana z osobą pracownika, jak i zwolnień grupowych, spowodowanych różnymi okolicznościami, odrębnymi dla poszczególnych pracowników, przy czym przez przyczyny niedotyczące zwalnianych osób należy rozumieć tak okoliczności leżące po stronie pracodawcy, jak i niezależne od którejkolwiek ze stron stosunku zatrudnienia. Zdaniem

Sądu Rejonowego skoro w rozpoznawanej sprawie znanym jest fakt dokonywania przez pozwanego zwolnień grupowych w okresie sierpnia i września 2005 r., a wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okazały się nieprawdziwe, to rzeczywiste okoliczności, które legły u podstaw rozwiązania przedmiotowego stosunku zatrudnienia, nie dotyczyły powoda. Za słuszością powyższej konkluzji przemawia i to, że mimo niezmnieszenia liczby etatów lekarskich na Oddziale Laryngologii Dziecięcej Szpitala oraz w Poradniach Specjalistycznej Przychodni Matki i Dziecka, wynagrodzenie osoby obecnie pełniącej funkcję ordynatora Oddziału jest znacznie niższe od pobieranego przez Roberta G. Uznając zatem, iż powód spełnił przesłanki nabycia prawa do spornej odprawy pieniężnej, Sąd pierwszej instancji zasądził na jego rzecz to świadczenie w wysokości trzymiesięcznych zarobków.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, zarzucając Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 i art. 30 § 4 k.p., poprzez uznanie, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę są nieuzasadnione i stanowią powtórzenie ustawowych wyrażzeń i ogólnikowych zwrotów oraz art. 8 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej i przyjęcie, iż przyczyny niedotyczące pracownika były wyłącznym powodem wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę, a nadto przyznanie ustawowych odsetek od należności głównej od dnia 8 listopada 2005 r., jak również naruszenie przepisów postępowania cywilnego w postaci art. 233 § 1 k.p.c., polegające na błędnym ustaleniu, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy z Robertem G. bez jednoczesnego wyjaśnienia tych przyczyn. Na tej podstawie apelujący wniósł alternatywnie o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w pierwszej instancji, każdorazowo z rozstrzygnięciem o kosztach procesu. W uzasadnieniu środka odwoławczego skarżący wskazał, iż podana przez niego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania pracodawcy jest wystarczającą przesłanką podjęcia decyzji tej treści, a jej konkretyzacja następuje w kontekście znanych powodowi zarzutów, stawianych mu wcześniej przez przełożonych. Zdaniem apelującego utrata zaufania pracodawcy może być konsekwencją nie tylko zawinionego niedopełnienia przez pracownika

obowiązków zawodowych, ale także zachowań obiektywnie nieprawidłowych, choć niestanowiących naruszenia tychże obowiązków. Taką zaś okolicznością, poddającą w wątpliwość rzetelność postępowania powoda, było długoletnie prowadzenie przez niego praktyki lekarskiej poza miejscem zatrudnienia. Bez znaczenia dla oceny zaistniałej sytuacji jest fakt, że strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, skoro oczywiste jest, iż Niepubliczny Zespół Opieki Zdrowotnej, na rzecz którego Robert G. świadczył usługi medyczne, jest placówką konkurencyjną wobec pozwanego. Konkluzji tej nie zmienia też okoliczność, iż stan taki był tolerowany przez uprzednią dyrekcję szpitala, a przełożeni powoda sami prowadzą tego typu działalność. Skarżący nie zgodził się również ze stanowiskiem Sądu Rejonowego w kwestii bezzasadności zarzutu samowolnego opuszczania przez powoda miejsca pracy. W myśl bowiem art. 151² § 1 k.p. pracownik powinien każdorazowo składać wniosek o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe i uzgadniać z pracodawcą termin wykorzystania owego czasu. Wreszcie, co do rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji o roszczeniach pozwu w przedmiocie zapłaty odprawy pieniężnej apelujący zanegował słuszność tezy, iż w sytuacji, gdy na kierowanym przez Roberta G. Oddziale nie doszło do zmniejszenia stanu zatrudnienia, sam fakt przyznania następcy powoda niższego wynagrodzenia za pracę jest wystarczającą przesłanką do przyjęcia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę są okoliczności dotyczące pracodawcy, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę istniejący pomiędzy powodem a pozwanym konflikt, którego potwierdzeniem jest przekształcenie powództwa i żądanie przez Roberta G. odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 19 lipca 2007 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1b w ten sposób, że oddalił powództwo w tym zakresie oraz oddalił apelację w pozostałej części i wzajemnie zniósł między stronami koszty postępowania drugoinstancyjnego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i wnioski prawne Sądu pierwszej instancji w kwestii bezzasadności dokonanego przez pozwanego Szpitala Pediatryczny w B.-B. wypowiedzenia umowy o pracę z powodem Robertem G. i słuszności pretensji odszkodowawczych pozwu wywodzonych z art. 47¹ w związku z art. 45 § 1 k.p. W tym też zakresie oddalił apelację pracodawcy od zapadłego przed Sądem Rejonowym wyroku. Zakwestionował natomiast trafność zaskarżonego orzeczenia w części dotyczącej zasądzenia spornej odprawy pieniężnej.

Sąd Okręgowy przypomniał, że w świetle art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dla przyjęcia istnienia u pracodawcy zwolnień grupowych istotne jest ustalenie stanu zatrudnienia, liczby zwalnianych pracowników i okresu, w jakim zwolnienia te następują, a także przyczyn leżących u podstaw podejmowania decyzji o rozwiązaniu stosunków pracy z załogą. Dla zastosowania przepisów tego aktu w przypadku zwolnień indywidualnych, o jakich mowa w jego art. 10 ust.1, konieczne jest zaś wykazanie, że niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała wyłączny charakter. Oznacza to wystąpienie sytuacji, w której bez zaistnienia tejże przyczyny nie zostałyby złożone przez kierownika zakładu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż z zebranego materiału dowodowego nie wynika, aby doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda. Po odejściu Roberta G. z pozwanej placówki jego obowiązki przejęła inna osoba. Nie zmniejszyła się też liczba etatów lekarskich na Oddziale Laryngologii Szpitala, gdyż w grudniu 2005 r. zawarto dodatkową umowę zlecenia na świadczenie usług medycznych oraz umowę z indywidualną praktyką lekarską, zaś w styczniu 2006 r. na wspomnianym Oddziale zatrudniono pracowników w ramach łącznego wymiaru dwóch etatów i nadal obowiązywał kontrakt z indywidualną praktyką lekarską. Sugerowana przez Sąd Rejonowy przyczyna zwolnienia powoda z pracy, a mianowicie chęć obniżenia wynagrodzenia jego następczyni, nie została potwierdzona nawet przez samego Roberta G. Powód nie wskazał, a tym bardziej nie udowodnił, przyczyny leżącej po stronie pozwanego, która prowadziła do wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę. Nie określił również, czy rozwiązanie stosunku zatrudnienia odbyło się w trybie zwolnień grupowych czy indywidualnych. Okoliczność ta jest zaś o tyle istotna, że w pierwszym przypadku rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika, a w drugim - z przyczyn wyłącznie niedotyczących pracownika.

Uznanie przez Sąd pierwszej instancji, iż wskazane w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były niekonkretne i nieprawdziwe, nie może automatycznie implikować przyjęcia, że u podstaw zwolnienia legły okoliczności niedotyczące pracownika, a zwłaszcza - wyłącznie jego niedotyczące. Sąd Rejonowy nie ustalił natomiast rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku zatrudnienia z powodem, choć ustalenie takie było niezbędne z punktu widzenia oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę w kontekście art. 45 k.p. Przyczyny niedotyczące

pracownika w rozumieniu art. 1 i art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników muszą być bowiem przyczynami, które jednocześnie uzasadniają w myśl art. 45 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zupełny brak inicjatywy dowodowej ze strony powoda w zakresie omawianego roszczenia powodowało zatem uznanie, iż Robert G. nie wykazał słuszności dochodzonych pretensji. W tej sytuacji Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w części dotyczącej zasądzenia spornej odprawy pieniężnej i oddalił powództwo.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, skierowanej przeciwko punktowi 1 i 3 orzeczenia, a opartej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., powód zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 6 k.c., polegającą na przyjęciu, iż pomimo wykazania w postępowaniu sądowym, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy podane w wypowiedzeniu są nierzeczywiste, niekonkretne i bezzasadne, pracownika obciąża obowiązek udowodnienia, jakie były powody rozwiązania umowy o pracę i że nie były one przyczynami wyłącznie go niedotyczącymi.

Powód wniósł alternatywnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w punktach 1 i 3 poprzez zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 20.915,31 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 listopada 2005 r. do dnia zapłaty i kosztami postępowania apelacyjnego lub uchylenie orzeczenia w tej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego. W motywach skargi stwierdził, iż skoro według ustaleń Sądu Rejonowego, podzielonych przez Sąd Okręgowy, wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę, dotyczące osoby powoda, są nierzeczywiste, niekonkretne i bezzasadne, to znaczy, że żadna z nich nie była prawdziwą przesłanką podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia. Konsekwencją tak ustalonego stanu faktycznego jest zaś zmiana rozkładu ciężaru dowodu w sporze o odprawę pieniężną. W zaistniałej sytuacji nie było bowiem obowiązkiem powoda dociekanie rzeczywistych przyczyn, które skłoniły pozwanego do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu przedmiotowej umowy o pracę. Niewskazanie przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku zatrudnienia sprawia, że uprawniona jest teza, iż u podstaw owego rozwiązania legły

przyczyny niedotyczące pracownika, a będące wyłącznym powodem wypowiedzenia umowy o pracę. W takim zaś przypadku - zgodnie z utrwalonym w judykaturze i doktrynie poglądem - pracownikowi przysługuje, poza odszkodowaniem z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, także sporna odprawa pieniężna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do regulacji art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeśli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania bądź gdy zarzut taki okaże się nieuzasadniony, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W niniejszym przypadku w ramach jedynej, powołanej w skardze kasacyjnej podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 6 k.c. i przyjęcie, że pomimo wykazania w postępowaniu sądowym, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy są nierzeczywiste, niekonkretne i bezzasadne, pracownika obciąża obowiązek udowodnienia, jakie były przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę i czy były one przyczynami wyłącznie go niedotyczącymi. Zarzut ten nie jest słuszny.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, iż powołany przez powoda przepis prawa materialnego, jakim jest art. 6 k.c., w myśl którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie wywodzącej z tego faktu skutki prawne, nie wyczerpuje całej problematyki reguł rozkładu ciężaru dowodu oraz inicjatywy dowodowej stron i sądu, albowiem zagadnienie to ma także swój wymiar procesowy, zwłaszcza w kontekście unormowań art. 3, art. 213 oraz art. 227 i nast. k.p.c. Zagadnienie to - wobec treści sformułowanego w skardze kasacyjnej zarzutu - wykracza jednak poza ramy niniejszych rozważań. Skarżący trafnie natomiast łączy wykładnię art. 6 k.c. z interpretacją innego przepisu prawa materialnego, jakim jest art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Reguła rozkładu ciężaru dowodu ma wszakże nie tylko podmiotowy ale i przedmiotowy aspekt. Dla właściwego oznaczenia osoby obciążonej obowiązkiem

dowodzenia niezbędne jest wcześniejsze określenie przedmiotu dowodu. W świetle art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są zaś fakty (czyli wszelkiego rodzaju zjawiska i zdarzenia występujące w czasie i przestrzeni, zarówno byłe jak i współczesne, dotyczące tak świata zewnętrznego jak i stanów psychicznych) istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a ich istotność wynika z faktycznej i prawnej podstawy powództwa. Zatem to hipoteza normy zawartej w przepisie prawa materialnego, z którego wywodzone są roszczenia pozwu, wyznacza rodzaj i zakres okoliczności faktycznych, od których zaistnienia uzależniony jest skutek określony w dyspozycji tejże normy. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można jednak rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonych pretensji, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, niepublikowany).

Istota niniejszego problemu sprowadza się do pytania, czy wykazanie przez Roberta G. faktów, które legły u podstaw uwzględnienia przez Sądy obydwu instancji żądania pozwu w zakresie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, wpłynęło na sytuację stron w kontekście regulacji art. 6 k.c. i implikowało przesunięcie ciężaru dowodu co do okoliczności rzutujących na ocenę słusności pretensji powoda o zapłatę odprawy pieniężnej. Szukając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie należy określić wzajemne relacje pomiędzy równoległe dochodzonymi przez skarżącego roszczeniami i wyjaśnić na ile zbieżne są - będące przedmiotem dowodu - stany faktyczne objęte hipotezą norm prawnych, z których powód wywodzi swoje żądanie. Warto zauważyć, że poszczególne pretensje pozwu mają odmienną podstawę prawną. Roszczenia odszkodowawcze oparte są bowiem na unormowaniu art. 45 § 1 k.p., a przesłanką ich uwzględnienia jest wykazanie przez pracownika, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione albo nastąpiło z naruszeniem obowiązującym w tym zakresie przepisów traktujących o pisemnej formie i wymaganej treści oświadczenia woli (art. 30 § 3 i 4 k.p.), trybie konsultacji (art. 38 k.p.) lub szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Natomiast materialnoprawną podstawę żądania wypłaty odprawy pieniężnej stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn nietoczących pracowników, a warunkiem zasądzenia świadczenia jest stwierdzenie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych w rozumieniu art. 1 i art. 10 tego aktu. Oczywiście wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okolicznościach, o jakich mowa w powołanej ustawie, powinno czynić zadość wszelkim wymogom formalnym i być uzasadnione, jednak konsekwencją niespełnienia przez pracodawcę tych kryteriów prawidłowości oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia jest pozytywne dla pracownika rozstrzygnięcie o pretensjach wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. Odprawa pieniężna nie jest zaś uzupełnieniem zamieszczonego w tym ostatnim przepisie katalogu świadczeń przysługujących z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz stanowi rekompensatę za utratę miejsca pracy w następstwie wspomnianych zwolnień grupowych lub indywidualnych, dokonywanych z przyczyn nietoczących pracownika. Ma zatem samodzielny i odrębny - w relacji do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. - byt. Różne są też przesłanki nabycia prawa do obydwu wymienionych świadczeń, a właśnie one determinują przedmiot ciężącego na stronach obowiązku dowodzenia w procesie sądowym. Pozostaje więc zastanowić się nad kryteriami kwalifikacyjnymi prawa do spornego odszkodowania i odprawy pieniężnej.

Co do pierwszego z wymienionych świadczeń godzi się przypomnieć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r. I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577, z dnia 24 marca

1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Warto podkreślić, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Podana przyczyna powinna zaś być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany).

Reasumując, wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39). Mimo braku ustawowego ograniczenia możliwości wypowiedzenia umowy o pracę terminem biegnącym od ujawnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy przyczyna ta nie może być również zbyt odległa w czasie, aby nie utraciła waloru aktualności (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164 oraz wyrok z dnia 21 września 2001

r., I PKN 612/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 383). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858). Podejmując się zaś takiej analizy trzeba mieć na względzie to, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PKN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne powodujące redukcję etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.), jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub zupełnie od nich niezależna. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika, lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. (por. powołana uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688 oraz z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS z 1998 nr 18, poz. 538).

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. Natomiast pracownika

obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70). Skuteczne przeprowadzenie przez pracownika powyższego dowodu sprawia, iż dla rozstrzygnięcia o pretensjach pozwu wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. niedopuszczalne jest (z racji związania treścią złożonego oświadczenia woli) powoływanie się pracodawcy na inne niż wskazane w pisemnym wypowiedzeniu umowy fakty przemawiające za słusnością podjętej decyzji i zarazem zbędne jest dociekanie przez pracownika rzeczywistych a nie ujawnionych przez stronę przeciwną przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Pozytywne dla pracownika orzeczenie sądowe w tym przedmiocie oznacza zaś tyle, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była albo tak niekonkretna, iż nie poddawała się weryfikacji, przez co naruszono przepis art. 30 § 4 k.p., albo nieuzasadniona w podanym wcześniej znaczeniu tego pojęcia. Nie przesądza ono jednak o istnieniu innych - poza wskazanymi w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - przyczyn wypowiedzenia umowy i ich charakteru. Zdarza się przecież, iż bezzasadność wypowiedzenia wynika nie z tego, że w sprawie występują dodatkowe, skrywane przez pracodawcę okoliczności, które legły u podstaw jego decyzji o zwolnieniu pracownika, ale z oparcia tejże decyzji na niedostatecznie sprawdzonych informacjach o rzekomych przewinieniach danej osoby, a informacje te okazały się nieprawdziwe w konfrontacji z dowodami przedstawionymi przez stronę przeciwną albo kierowania się pracodawcy subiektywnym i niepodzielonym przez sąd przeświadczeniem o możliwości zakwalifikowania zarzucanego pracownikowi i potwierdzonego w toku procesu zachowania jako naruszającego obowiązki pracownicze. Dlatego też korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie oznacza automatycznie uznania zasadności równolegle dochodzonych roszczeń o odprawę pieniężną z 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 pracownika, gdyż przesłanką zasądzenia tego ostatniego świadczenie nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

Godzi się nadmienić, że w sytuacji odwrotnej do będącej przedmiotem analizy w niniejszej sprawie, skutkiem ustalenia w toku procesu braku wskazanej w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy przyczyny nie dotyczącej pracownika, która uzasadniałaby wypowiedzenie umowy o pracę, jest stwierdzenie bezpodstawności dokonanej przez pracodawcę wypłaty odprawy pieniężnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239 oraz z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30).

Warto przypomnieć, że obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników jest następczynią dawnej 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.). Sama zaś problematyka zwolnień grupowych była i pozostaje przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego, a ściślej: Konwencji nr 158 i uzupełniającego ją zalecenia nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1982 r. dotyczących rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, a nadto dyrektywy Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, zmienionej dyrektywą nr 92/56/WE z dnia 24 czerwca 1992 r. oraz dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

Stosownie do definicji zamieszczonej w art. 1 ust. 1a (i) ostatniej z tych wyżej dyrektyw Rady, również w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych posługując się kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresem, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich nie dotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Realizując powinności wynikające z art. 2-4 dyrektywy, ustawodawca uregulował w art. 2-4 omawianego aktu zagadnienie związane z obowiązkiem pracodawcy skonsultowania z partnerami społecznymi, tj. związkami zawodowymi zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych oraz poinformowania o tym zamiarze organu władzy publicznej czyli powiatowego urzędu pracy, a nadto unormował kwestie dotyczące zawierania porozumienia lub wydawania regulaminu określającego procedurę owych zwolnień. Obok

wspomnianych instrumentów społecznej i publicznej kontroli zwolnień grupowych oraz mechanizmów osłonowych z punktu widzenia interesów pracowników, takich jak odprawa pieniężna z art. 8 oraz przewidziane w art. 9 prawo ubiegania się o ponowne zatrudnienie, ustawa wprowadza w art. 5-7 liczne udogodnienia dla pracodawców w trakcie przeprowadzania zwolnień, albowiem w istotny sposób ogranicza bądź wyłącza stosowanie przepisów z zakresu powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Nie można o tym zapominać interpretując unormowania tegoż aktu. Tym bardziej, że również w przypadku rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na mniejszą niż określona w art. 1 ust. 1 skalę, ale z przyczyn i w trybie właściwym dla zwolnień grupowych, (tj. wypowiedzenia lub porozumienia stron), art. 10 ustawy gwarantując zwalnianym osobom prawo do odprawy pieniężnej, jednocześnie zawęży wobec nich wspomnianą ochronę trwałości stosunku pracy. Konsekwencją zakwalifikowania konkretnego stanu faktycznego, jako objętego hipotezą normy art. 1 ust. 1 lub art. 10 ust. 1 powołanego aktu, jest zatem to, iż podlega on ocenie w świetle całokształtu uregulowań ustawy, zarówno tych korzystnych, jak i niekorzystnych z punktu widzenia interesów każdej ze stron stosunku pracy.

Godzi się zauważyć, że przepisy obecnie obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w poprzedniej ustawie z 28 grudnia 1989 r. W myśl art. 1 ust. 1 ostatniego ze wskazanych aktów dla przyjęcia, iż rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie rozmiarze odbywa się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Owo zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było bardzo szeroko. Oznaczało ono bowiem nie tylko definitywną likwidację dawnych stanowisk pracy, ale także sytuacje, gdy pracodawca podjął działania zmierzające do przekształcenia większości pracowników umów o pracę, na podstawie których byli zatrudnieni, z umów bezterminowych na terminowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r. I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146) lub ograniczył wymiar czasu pracy osób przyjętych w miejsce zwolnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 7/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 25) albo dotychczasowe obowiązki zwolnionego pracownika powierzył osobie

zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, Monitor Prawniczy 2001 nr 23, s. 1149). Co do zwolnień indywidualnych z art. 10 ust. 1 ustawy, dokonywanych z wymienionych w art. 1 ust. 1 przyczyn dotyczących pracodawcy, przepisy omawianego aktu nie wprowadzały wymogu zmniejszenia zatrudnienia. Kwestia istnienia tegoż kryterium kwalifikacyjnego budziła więc kontrowersje. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107) wyrażono pogląd, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 417/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 597). Natomiast w wyroku z daty 6 marca 1998 r., I PKN 455/97 (OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 121) Sąd Najwyższy stwierdził, iż zgodne z przepisami i uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za bezprawne w sytuacji, gdy nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy dokonującego zmian organizacyjnych i powołującego się na art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Jednakże nawet przy przyjęciu, że zmniejszenie zatrudnienia stanowiło przesłankę zakwalifikowania rozwiązania stosunku pracy jako zwolnienia indywidualnego, zalecano przeprowadzenie analizy zmian stanu liczebnej załogi nie w odniesieniu do ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, ale w relacji do konkretnej grupy zawodowej lub wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, w której pracowała zwolniona osoba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 777/00, PiZS 2003 nr 2, s. 35). Zawsze też zachodząca po stronie pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała być wyłączną w tym znaczeniu, że bez jej zaistnienia nie zostałaby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992 nr 11, poz. 204 oraz z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 178/04, niepublikowany). Warto podkreślić, iż w świetle utrwalonego w judykaturze i nadal aktualnego poglądu, wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, tak w ramach zwolnień grupowych jak i indywidualnych, musi być zgodne z obowiązującymi przepisami, zarówno przepisami Kodeksu pracy oraz innych aktów z zakresu tej gałęzi prawa (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1992 r., I PZP 62/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 51 oraz wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN

246/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 9), jak i przepisami omawianych ustaw, które wprowadziły szczególny tryb postępowania w zakresie procedury zwolnień grupowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 452/90, PiZS 1991 nr 5, s. 64), a nadto powinno być uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417 oraz z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 161/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 237). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślono przy tym, iż w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie unormowań ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast, czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, poz. 28, z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Prawo Pracy 2006 nr 12, s. 39 oraz z dnia 4 września 2007 r. I PK 92/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 2, s. 93).

W przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Nieuprawniony jest jednak pogląd, iż przyczyny niedotyczące pracownika to również takie okoliczności, które nie są związane z żadną ze stron stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być bowiem uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a owym uzasadnieniem są - jak wyjaśniono wyżej - fakty odnoszące się do obydwu lub jednej ze stron stosunku pracy, analizowane z uwzględnieniem celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Wszelkie inne czynniki wykraczają poza tak określone ramy pojęcia przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, nie usprawiedliwiają decyzji pracodawcy o zwolnieniu pracownika również w trybie wspomniana-

nej ustawy. Oczywiście okoliczności, które legły u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą być zawinione przez strony, czy nawet świadomie przez nie „spowodowane”. Muszą jednak dotyczyć pracownika lub pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie ich wystąpienie nie ma wpływu na dalszy byt stosunku pracy.

W tym sensie także zadziałanie siły wyższej i zniszczenie zakładu pracy stanowiącego placówkę zatrudnienia dla załogi, jest przyczyną dotyczącą pracodawcy, gdyż uniemożliwia mu spełnienia podstawowego świadczenia wynikającego z treści stosunku pracy, tj. zapewnienia pracownikowi możliwości wykonywania pracy zgodnie z zawartą umową. Przeciwno zbyt szerokiemu pojmowaniu terminu „przyczyny niedotyczące pracownika” przemawia nie tylko geneza powołanej ustawy i jej relacje z dyrektywami unijnymi, ale również wykładnia językowa i systemowa jej przepisów. Trzeba podkreślić, iż przyczyny zwolnień grupowych objęte są obowiązkiem informacyjnym i konsultacyjnym pracodawcy wobec organu władzy publicznej i partnerów społecznych. Trudno zatem wyobrazić sobie, aby jakiegokolwiek niezwiązane z osobą pracownika okoliczności stanowiły uzasadnioną przyczynę rozwiązywania stosunków zatrudnienia na skalę określoną w art. 1 ust. 1 i to z ograniczeniem lub wyłączeniem powszechnej i szczególnej ochrony trwałości owych stosunków.

W przypadku zwolnień indywidualnych nie przewidziano wprawdzie trybu postępowania analogicznego do wynikającego z art. 2-4 ustawy, ale w odniesieniu do tej kategorii zwolnień art. 10 ust. 1 operuje zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”. Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przezeń z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru.

Sumując powyższe rozważania należy stwierdzić, iż prawomocne zasądzenie na rzecz zwalnianej osoby odszkodowania z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę bez jednoczesnego udowodnienia przez pracownika istnienia innej - niż podana w oświadczeniu woli pracodawcy - przyczyny rozwiązania stosunku pracy i to przyczyny wyłącznej, nie upoważnia do uwzględnienia powództwa o odprawę pieniężną z 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.

Wobec bezzasadności zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 102 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====