



Sygn. akt II PK 38/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. Ś.

przeciwko "I." S.A. w I.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 listopada 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 9 października 2012 r.,

1) oddala skargę kasacyjną;

2) zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego;

3) zasądza od Skarbu Państwa (Sąd Okręgowy) na rzecz radcy prawnego P. P. tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w postępowaniu kasacyjnym kwotę 1 350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł, podwyższoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 października 2012 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ż. z dnia 17 maja 2012 r., którym oddalono powództwo B. Ś. o zasądzenie od pozwanej „I.” SA kwoty 45.931,02 zł tytułem odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd odwoławczy zaakceptował poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Gospodarki Turystycznej „L. ” na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku recepcjonistki z miejscem świadczenia pracy w hotelu „Ł.” w Ż. W dniu 9 kwietnia 2008 r. Związek Zawodowy Pracowników [...] zawarli umowę społeczną. W rozdziale II tej umowy uzgodniono, że inwestor gwarantuje zatrudnienie pracownikom w okresie 30 miesięcy od daty objęcia nabywanego podmiotu w zarząd, a w przypadku ustania w tym okresie stosunku pracy pracownika z przyczyn leżących po stronie inwestora, inwestor będzie zobowiązany do wypłaty odszkodowania, będącego iloczynem przeciętnego wynagrodzenia pracownika z ostatnich trzech miesięcy, liczonego jak ekwiwalent za urlop, oraz liczby miesięcy, jakie pozostały do końca gwarancji zatrudnienia. Natomiast w punkcie 6 rozdziału II strony postanowiły, że w razie konieczności dokonania w okresie gwarantowanego zatrudnienia wypowiedzenia zmieniającego stanowisko pracy, nie zostaną pracownikowi zaproponowane mniej dla niego korzystne warunki wynagrodzenia, a warunki pracy będą zgodne z jego kwalifikacjami i stanem zdrowia. Zaproponowanie tych nowych warunków nie może przy tym nosić znamion szkodliwej wymuszającej na pracowniku rezygnację z dalszej pracy.

Pozwana objęła nabywane przedsiębiorstwo w dniu 19 sierpnia 2008 r., a 26 listopada 2009 r. powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające w związku z czasowym zamknięciem hotelu w Ż. Powódce zaproponowano pracę w hotelu w Z., a pozostałe warunki pracy i płacy nie uległy zmianom. Pracodawca zaznaczył, że pokryje koszty dojazdu z miejsca zamieszkania do pracy autobusem lub koleją. Pismem z dnia 26 listopada 2009 r. powódka oświadczyła, że nie może przyjąć proponowanych jej warunków, ponieważ centrum jej życia rodzinnego i

towarzyskiego mieści się w Ż., wobec czego dojazd do pracy zajmowałby 3-4 godziny dziennie, informując ponadto pracodawcę, że wypowiedzenie to ma charakter szykany, wobec czego narusza pkt 6 rozdziału II umowy społecznej. W odpowiedzi na to pismo strona pozwana zaproponowała powódce dojazd z miejsca zamieszkania do miejsca pracy własnym środkiem transportu, podwyższenie wynagrodzenia o kwotę 100 zł netto oraz skrócenie czasu pracy do 7 godzin dziennie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za 8 godzin pracy dziennie. Powódka nie przyjęła tej propozycji, w związku z czym stosunek pracy między stronami rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2009 r.

Sąd drugiej instancji uznał za trafną także ocenę prawną tego stanu faktycznego, podnosząc w szczególności, że pkt 6 w rozdziale II umowy społecznej umieszczono po to, ażeby ograniczyć możliwość stosowania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę w celu obejścia gwarancji zatrudnienia i stąd precyzyjnie wskazano, kiedy takie wypowiedzenie może być dokonane. Niezgodne z tym postanowieniem umowy społecznej byłoby zatem zaproponowanie pracownikowi mniej korzystnych warunków wynagrodzenia, pracy niezgodnej z jego kwalifikacjami i stanem zdrowia, a także wypowiedzenie zmieniające będące szykaną i tylko w takiej sytuacji nieprzyjęcie przez pracownika proponowanych mu warunków prowadzące do rozwiązania stosunku pracy rodziłoby odpowiedzialność odszkodowawczą za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia. Chodziło zatem o swoistą „winę” pracodawcy w doprowadzeniu do ustania stosunku pracy na skutek naruszenia warunków, na jakich może być dokonane wypowiedzenie zmieniające stosownie do postanowień umowy, a nie rozwiązanie stosunku pracy wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu 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.; dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych).

Wypowiedzenie warunków pracy dokonane powódce nie naruszało zaś pkt 6 rozdziału II umowy społecznej. Wynagrodzenie powódki miało bowiem pozostać bez zmian (a następnie zaproponowano powódce nawet podwyżkę), podobnie jak stanowisko pracy, koszt dojazdów do pracy miał być jej zwrócony, a czas pracy skrócony do 7 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za 8 godzin pracy.

Zaproponowania powódce tych warunków nie można też uznać za szykanę w sytuacji, gdy pozwana przechodziła restrukturyzację i zakończyła działalność gospodarczą w Ż., w związku z czym „zmiana miejsca świadczenia pracy pracowników zatrudnionych w Ż. była ekonomicznie uzasadniona i nie była nakierowana na dokuczenie pracownikom”. Tym samym powódce nie przysługuje dochodzone odszkodowanie, albowiem brak jest podstaw do uznania, że w stosunku do niej zostały naruszone gwarancje zatrudnienia, o których mowa w umowie społecznej.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. przepisu (postanowienia) rozdziału II (punkty 1, 2, 6) umowy społecznej o pakiecie socjalnym z dnia 9 kwietnia 2008 r., przez przyjęcie, że powołane postanowienia umowy nie obejmowały gwarancją zatrudnienia wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce i w konsekwencji nie stanowiły podstawy powstania roszczenia odszkodowawczego po stronie powódki, która otrzymała wypowiedzenie warunków pracy z propozycją zmiany miejsca pracy z Ż. na Z., ponieważ naruszeniem gwarancji zatrudnienia byłoby jedynie ustanie stosunku pracy w wyniku nieprzyjęcia zaproponowanych nowych warunków noszących znamiona szykany, będących propozycją mniej korzystnych warunków wynagradzania oraz warunków pracy niezgodnych z kwalifikacjami pracownika i jego stanem zdrowia, podczas gdy samo ustanie stosunku pracy w okresie gwarantowanego zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie inwestora obligowało go do wypłaty odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia;
2. art. 365 § 1 k.p.c., przez pominięcie przez Sąd Okręgowy związania wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2011 r. Sądu Okręgowego w sprawie IV Pa .../11, w którym oddalając apelację pozwanej od wyroku zasądzającego na rzecz powódki odprawę pieniężną za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w istocie uznał, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego leżała po stronie pracodawcy wobec likwidacji dotychczasowego miejsca pracy powódki i była to przyczyna wyłączna,

podczas gdy zakres prawomocności wyroku w sprawie o odprawę pieniężną za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika oznacza nakaz przyjęcia przez sąd rozpoznający sprawę o zapłatę odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia, że wyłączna przyczyna ustania stosunku pracy z powódką leżała po stronie pozwanego pracodawcy, co z kolei stanowiło przesłankę powstania roszczenia o odszkodowanie na podstawie postanowień tzw. umowy społecznej.

Opierając skargę na takich podstawach, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o zwrocie spełnionego tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego świadczenia, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i jego zmianę, przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 45.931,02 zł tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty oraz o orzeczenie o zwrocie spełnionego tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego świadczenia w kwocie 900 zł.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy mają postanowienia zawarte w pkt 2 i 6 rozdziału II umowy społecznej o pakiecie socjalnym z dnia 9 kwietnia 2008 r. W pkt 2 zagwarantowano pracownikowi, któremu inwestor (pозwana w niniejszej sprawie) wypowie umowę o pracę w okresie gwarantowanego zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie tego inwestora, odszkodowanie będące iloczynem przeciętnego wynagrodzenia pracownika z ostatnich trzech miesięcy (liczonego jak ekwiwalent za urlop) i liczby miesięcy pozostałych do końca gwarancji zatrudnienia. Z pkt 6 rozdziału II tej umowy wynika natomiast, że w razie konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego w okresie gwarantowanego zatrudnienia inwestor (pозwana)

zobowiązuje się do tego, że nie zaproponuje pracownikowi mniej korzystnych warunków wynagradzania, natomiast warunki pracy będą zgodne z kwalifikacjami i stanem zdrowia pracownika oraz że samo wypowiedzenie zmieniające nie będzie nosić znamion szykany wymuszającej na pracowniku rezygnację z dalszej pracy. Z zestawienia treści tych dwóch punktów wyraźnie wynika, że odszkodowanie, o którym mowa w pkt 2, przysługuje w razie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie, a nie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy, skoro w pkt 6 została przewidziana możliwość dokonania pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego w okresie gwarantowanego zatrudnienia. Biorąc jednakże pod uwagę zastrzeżenia odnośnie do warunków, jakie mogą być w tym czasie zaproponowane pracownikowi, należy uznać, jak trafnie przyjął Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie zmieniające dokonane z naruszeniem pkt 6 umowy, wskutek czego pracownik odmówi przyjęcia proponowanych warunków i stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, będzie sytuacją równoważną z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie inwestora, o której mowa w pkt 2 rozdziału II umowy. Zgodzić należy się zaś z Sądem odwoławczym, że taka sytuacja w niniejszej sprawie nie zaszła. Powódce zaproponowano pracę na takim samym, jak zajmowała, stanowisku, z takim samym (a nawet wyższym) wynagrodzeniem i nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, ażeby wypowiedzenie warunków było jakąkolwiek szykana w stosunku do jej osoby. Niewątpliwie bowiem strona pozwana zakończyła działalność w Ż., gdzie do tej pory powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze, a z uwagi na odległość proponowanego miejsca pracy od miejsca zamieszkania powódki, zaoferowała jej dojazd własnym transportem i skrócenie do 7 godzin dobowego czasu pracy (przy zachowaniu wynagrodzenia za 8 godzin pracy). Tym samym nie ma możliwości stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków pracy jest równoważne z ustaniem stosunku pracy na skutek jego wypowiedzenia przez pracodawcę w rozumieniu pkt 2 rozdziału II umowy społecznej, co czyni nieuzasadnionymi zarzuty skarżącej odnośnie do naruszenia tych postanowień umowy społecznej.

Nie ma przy tym racji skarżąca twierdząc, że zasądzenie na jej rzecz prawomocnym wyrokiem sądu odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przesądza o ziszczeniu się warunku wynikającego z pkt 2 rozdziału II umowy społecznej uprawniającego do wypłaty odszkodowania, jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących strony pozwanej.

W myśl art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Zdaniem Sądu Najwyższego ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej

przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09, LEX nr 515722). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008, nr 1, poz. 20 oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2008 r., III CZP 72/08, OSNC 2009, nr 2 poz. 20; Glosa 2009 nr 3, s. 24, z glosą M. Sieradzkiej).

Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929). Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie

hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 97/02, OSNC 2003, nr 12, poz. 160). Inaczej rzecz ujmując, obowiązkiem sądu rozpoznającego kolejną sprawę między tymi samymi stronami jest respektowanie tylko tych okoliczności faktycznych ustalonych w sposób stanowczy we wcześniejszej sprawie, które określały istotę sporu i uzasadniały uwzględnienie zgłoszonego w niej roszczenia.

Mając to na uwadze należy stwierdzić, że pomiędzy stronami niniejszego procesu został już rozstrzygnięty inny spór, w którym wydano prawomocny wyrok. Przedmiotem wcześniejszego postępowania między tymi samymi stronami była odprawa pieniężna należna powódce na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Stosownie do art. 10 ust. 1 tej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3 - 7 i art. 8 mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez pracodawcę indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Z kolei zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy, pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje odprawa pieniężna.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, jeszcze na podstawie poprzednio obowiązującego stanu prawnego (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.), ukształtowało się stanowisko, zachowujące aktualność w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, zgodnie z którym:

1. sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy, że przyczyny wymienione w jej art. 1 ust. 1 „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992, nr 11, poz. 204);

2. przepisy ustawy mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 139/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 264);
3. okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, niepublikowany; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 40; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 240). W uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 139/04, Sąd Najwyższy stwierdził, że dla oceny „wyłączności przyczyny” istotne znaczenie ma jedynie, czy bez zaistnienia przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy, podjęto by decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po jego stronie. Jeżeli okoliczności wpływające na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z tym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka „współprzyczyna” nie wyłącza stosowania przepisów ustawy.

Z tego wynika, że dla rozstrzygnięcia żądania powódki o odprawę pieniężną niezbędne było jedynie ustalenie, czy istniały jakieś inne, leżące po stronie pracownika okoliczności, które niezależnie od występowania przyczyn jego niedotyczących doprowadziłyby do rozwiązania stosunku pracy. Brak takich okoliczności prowadził zaś do konieczności uznania, że rozwiązanie umowy o pracę będące następstwem odmowy przyjęcia proponowanych powódce warunków pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn jej niedotyczących w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a tym samym przysługiwała jej odprawa

pieniężna, o której mowa w art. 8 ust. 1 tej ustawy. Prawomocny wyrok sądu zasądający na rzecz powódki odprawę pieniężną stwarzał więc tylko taki, jak przedstawiony powyżej, stan prawny i tylko w takim zakresie sąd rozpoznający kolejną sprawę między tymi samymi stronami zobowiązany był respektować okoliczności ustalone w prawomocnie zakończonych sprawie.

Prawo do odszkodowania, żądanego w niniejszej sprawie, nie było zaś uzależnione od stwierdzenia, że do rozwiązania stosunku pracy na skutek nieprzyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków pracy doszło wyłącznie z przyczyn jej nie dotyczących, bo po jej stronie nie występowały żadne okoliczności, które doprowadziłyby do rozwiązania umowy o pracę, niezależnie od istnienia przyczyn jej nie dotyczących. Jak już powiedziano, do uwzględnienia roszczenia powódki niezbędne było bowiem stwierdzenie, że pracodawca naruszył swoje zobowiązanie wynikające z pkt 6 umowy społecznej, proponując mniej korzystne warunki wynagradzania, pracę nieodpowiadającą kwalifikacjom lub stanowi zdrowia pracownika, bądź że wypowiedzenie zmieniające miało znamiona szykany, co w konsekwencji doprowadziło do ustania stosunku pracy na skutek nieprzyjęcia tych warunków przez pracownika. Tylko taka sytuacja byłaby bowiem równoważna z rozwiązaniem stosunku pracy na skutek jego wypowiedzenia przez pracodawcę i z przyczyn jego dotyczących, o której mowa w pkt 2 rozdziału II umowy społecznej.

W obu postępowaniach toczących się pomiędzy stronami były badane zatem zupełnie różne kwestie, bowiem inne były w nich podstawy faktyczne mające zastosowanie do hipotez norm materialnoprawnych, z których wywodzone były roszczenia powódki.

Związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych tylko z uprzednio osądzoną kwestią i tylko taka nie może być ponownie badana w kolejnym postępowaniu. Tego rodzaju sytuacja nie zaszła w rozpoznawanej sprawie, bowiem Sąd rozstrzygał zupełnie inną kwestię niż będąca podstawą prawomocnego wyroku w sprawie o odprawę pieniężną, stąd zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. jest nieuzasadniony.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).

