



Sygn. akt I PK 74/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko "P." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. - Zakładowi Przewozów Regionalnych w K.

o odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 sierpnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 21 października 2014 r.,

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od "P." Spółki z o.o. w W. - Zakładu Przewozów Regionalnych w K. na rzecz A. K. kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 10 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo A. K. przeciwko Przewozom Regionalnym Spółce z o.o w W. Zakładowi Przewozów Regionalnych w K. o odprawę pieniężną.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Uchwałą zarządu Spółki z dnia 26 czerwca 2012 r. postanowiono o przeprowadzeniu likwidacji Zakładu Przewozów Regionalnych i zwolnieniu wszystkich pracowników (ponad 1.800 osób). Pismem z dnia 18 lipca 2012 r., adresowanym do pracowników tego Zakładu, dyrektor [...] Zakładu Przewozów Regionalnych poinformował ich o możliwości podjęcia pracy w nowo tworzonej Sekcji Przewozów Eksploatacji i Utrzymania Taboru w C. W pozwanym Zakładzie obowiązywał regulamin zwolnień grupowych z dnia 24 lipca 2012 r., stwierdzający, że przyczynę przeprowadzenia zwolnienia grupowego stanowi podjęcie uchwały nr 242/2012 z dnia 26 czerwca 2012 r. (§ 2) oraz że zwolnienia grupowe będą przeprowadzane w okresie od 25 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. (§ 4). W dniu 26 lub 27 lipca 2012 r. pracodawca wypowiedzeniu powodowi umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia w związku z likwidacją Zakładu Przewozów Regionalnych w K. Dwa dni po otrzymaniu wypowiedzenia powód został poinformowany o możliwości zatrudnienia w [...] Zakładzie Przewozów Regionalnych. Okazano mu dokument porozumienia do podpisania, jednocześnie zobowiązując do zwrotu pisma wypowiedzającego umowę o pracę. W zawartym porozumieniu strony postanowiły, że rozwiązują umowę o pracę z dniem 31 lipca 2012 r. - § 1, powód otrzymuje gwarancję zatrudnienia na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2012 r. w [...] Zakładzie Przewozów Regionalnych w Ł. z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, stanowiska oraz miejsca pracy, przy czym zawarcie umowy o pracę nastąpi do dnia 31 lipca 2012 r. - § 2, podstawą rozwiązania umowy o pracę przez powoda z pozwaną nie stanowi ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192, dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) - § 3. Gwarancje zatrudnienia zostały zrealizowane.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest

konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z rozumowania *a contrario* wynika, że przepisy ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia lub porozumienia stron występują po stronie pracownika. Ponieważ oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało cofnięte, na co powód wyraził zgodę, należy rozważyć, czy porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zawarte z przyczyn niedotyczących powoda. W ocenie Sądu Rejonowego, z treści porozumienia *expressis verbis* wynika, że podstawą rozwiązania stosunku pracy nie jest ustawa o zwolnieniach grupowych, a więc przyczyny tkwiące po stronie pracodawcy. Porozumienie to jest ważne i wywołuje skutki prawne, które ustaliły jego treścią strony. Rozważając sferę motywacyjną powoda przy zawieraniu porozumienia, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód był zainteresowany jego zawarciem, gdyż w lipcu 2012 r. przesądzona była likwidacja Zakładu Przewozów Regionalnych, a powód otrzymał wypowiedzenie i miał pewność, iż jego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z końcem 2012 r. Powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę miał 51 lat, a - jak wynika z doświadczenia - osoby w tym wieku mają trudności ze znalezieniem pracy. Zatem ze względu na sytuację życiową sfera motywacyjna powoda w chwili zawierania porozumienia była zdeterminowana chęcią szybkiego rozwiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną celem nawiązania nowego stosunku pracy i było to rozwiązanie dla powoda korzystne. W konsekwencji Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku pracy leżała po stronie pracownika, który dążył do uwolnienia się od zobowiązania wynikającego z dotychczasowego zatrudnienia, co miało mu otworzyć drogę do nawiązania nowego stosunku pracy, a w ten sposób - do zapewnienia sobie bezpieczeństwa socjalnego.

Wyrokiem z dnia 21 października 2014 r. Sąd Okręgowy w K., w uwzględnieniu apelacji powoda, zmienił powyższy wyrok i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem dochodzonej odprawy kwotę 11.802,60 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd odwoławczy, dokonując odmiennej oceny materiału dowodowego i oceny prawnej niż uczynił to Sąd pierwszej instancji, stwierdził, że stan faktyczny

sprawy wskazuje, iż bez zaistnienia likwidacji pozwanego Zakładu, a zatem przyczyn leżących po jego stronie a nie dotyczących powoda w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz bez zaistnienia zapotrzebowania na pracę powoda u innego pracodawcy w ramach tej samej Spółki, nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za porozumieniem stron. Rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę tkwi zatem w likwidacji strony pozwanej, grupowym zwolnieniu pracowników i zmianach organizacyjnych w całej Spółce. Zdaniem Sądu drugiej instancji, na ocenę tej przyczyny nie może mieć wpływu *consensus* stron co do formy rozwiązania umowy o pracę, gdyż o materialnoprawnym zakwalifikowaniu stanu faktycznego decyduje zaistnienie ustawowych przesłanek, a nie wola stron umowy co do sposobu rozwiązania stosunku pracy. W rezultacie zawarta w porozumieniu klauzula, że podstawą rozwiązania stosunku pracy nie jest ustawa o zwolnieniach grupowych, pozostaje bez znaczenia jako sprzeczna z ustawą. Okoliczności wyłączającej podstawę rozwiązania umowy o pracę w oparciu o ustawę o zwolnieniach grupowych nie stanowi również ani motywacja powoda w kwestii zawarcia porozumienia, ani fakt zagwarantowania mu po rozwiązaniu stosunku pracy zatrudnienia w innym zakładzie Spółki. Kwestią przesądzającą o roszczeniach z art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest bowiem okoliczność, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego, tj.: a) art. 8 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez ich błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi przysługiwała odprawa na podstawie art. 8 tej ustawy, podczas gdy powodowi odprawa nie przysługiwała z uwagi na to, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało zawarte z przyczyny nie dotyczącej pracownika - zostało ono bowiem zawarte z inicjatywy powoda, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2012 r., w celu uzyskania przez niego gwarancji zatrudnienia w [...] Zakładzie Przewozów Regionalnych w Ł.; b) § 5 ust. 1 regulaminu zwolnień grupowych, przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że zwolnienia grupowe przeprowadzane u pozwanego objęły również powoda, pomimo że zawarł on porozumienie o rozwiązaniu umowy o

pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2012 r., a zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych zwolnienia te miały być dokonywane wyłącznie „poprzez wypowiedanie pracownikom umów o pracę przez pracodawcę”, zaś ustanie stosunków pracy następowało z dniem 31 grudnia 2012 r.; 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób wadliwy i uniemożliwiający kontrolę kasacyjną, w szczególności poprzez brak wskazania podstawy prawnej z przedstawieniem i wyjaśnieniem przepisów prawa uzasadniających przyjęcie przez Sąd drugiej instancji „sprzeczności z ustawą” § 3 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, przyjmującego, że podstawą zawarcia porozumienia nie jest ustawa o zwolnieniach grupowych, brak wskazania dowodów, na których oparł się Sąd drugiej instancji dokonując odmiennego od Sądu pierwszej instancji ustalenia stanu faktycznego, w tym przyjmując, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem leżała po stronie pracodawcy i przyczyn, dla których Sąd drugiej instancji odmówił wiarygodności dowodom, na których swoje rozstrzygnięcie oparł Sąd pierwszej instancji.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. oddalenie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona.

W pierwszej kolejności niezasadny jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego wymaganiom, jakie stawia wymieniony przepis, może jedynie wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to miejsce wówczas, gdy skutek uchybienia konkretnym wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, gdyż tylko wtedy stwierdzone wady mogą mieć wpływ na

wynik sprawy (por. wyrok z dnia 2 grudnia 2014 r., I UK 139/14, LEX nr 1621322 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Skarżący upatruje obrazy art. 328 § 1 k.p.c. w niewskazaniu i niewyjaśnieniu przez Sąd odwoławczy podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie uznania za sprzeczne z ustawą przyjęcie w § 3 porozumienia, że podstawy jego zawarcia nie stanowi ustawa o zwolnieniach grupowych (w istocie w postanowieniu tym chodzi o podstawę rozwiązania umowy o pracę) oraz niewskazaniu dowodów, na których Sąd ten oparł odmienne od poczynionego przez Sąd pierwszej instancji ustalenie co do przyczyny rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Po pierwsze, wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c. polega na wyjaśnieniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2013 r., II UK 301/12, LEX nr 1408166 i powołane w nim orzeczenia). Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd drugiej instancji jako podstawę przyjęcia sprzeczności z ustawą § 3 porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy wskazał na art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i wyjaśnił, że o podciągnięciu stanu faktycznego pod normę prawa materialnego nie decyduje wola stron umowy (porozumienia), ale zaistnienie ustawowych przesłanek, zaś strona pozwana nie wykazała żadnych okoliczności, które bez występowania przyczyn niedotyczących powoda (likwidacja pracodawcy, grupowe zwolnienia pracowników i zmiany organizacyjne w Spółce), o których mowa w tym przepisie, doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Po drugie, z motywów Sądu odwoławczego jasno wynika, że oparł się on w całości na materiale dowodowym zgromadzonym w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i - nie podważając w żadnym zakresie wiarygodności tego materiału - dokonał jedynie jego odmiennej oceny co do rzeczywistej przyczyny rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Podstawę tej oceny, a w konsekwencji zmiany ustaleń w omawianym zakresie, stanowiło uznanie przez Sąd drugiej instancji - odmiennie niż uczynił to Sąd pierwszej instancji - że na przyczynę rozwiązania umowy o pracę nie może mieć wpływu wola stron porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż decyduje o tym zaistnienie ustawowych przesłanek. Trafność takiej oceny nie należy do sfery objętej art. 328 § 2 k.p.c.

Bezzasadne są także zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Pod rządami poprzednio obowiązującej 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., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych z 1989 r.) w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowało się stanowisko, że rozwiązanie stosunku pracy może być zakwalifikowane jako zwolnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 tej ustawy, gdy tego rodzaju przyczyny przesądzały o podjęciu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, w tym sensie, że w ich braku decyzja taka nie zostałaby podjęta. Dlatego też przyjmowano, że możliwość takiej kwalifikacji zwolnienia nie jest wykluczona w razie występowania także innych, leżących po stronie pracownika, przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Podkreślano, że również wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 powołanej wyżej ustawy z 1989 r., jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (por. np. wyrok z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399 i powołane w nim wcześniejsze orzeczenia).

Pogląd ten zachował aktualność w obecnym stanie prawnym, gdyż przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. to przede wszystkim (choć nie tylko) przyczyny dotyczące pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10 (LEX nr 1119478) zwrócił uwagę, że po pierwsze - w ustawie o zwolnieniach grupowych prawo do odprawy zostało powiązane zasadniczo z rozwiązaniem stosunku pracy „w ramach grupowego zwolnienia” (art. 8 ust. 1), czyli w warunkach określonych w art. 1 ustawy, po drugie - inicjatywa pracodawcy w zawarciu porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, o której mowa w art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych ma znaczenie tylko w kontekście ustalenia, czy

dokonane zwolnienia mają charakter grupowy, czy też dotyczą mniejszej ilości pracowników niż określona w art. 1 ust. 1 oraz po trzecie - okoliczność, czy uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy ma znaczenie w przypadku zwolnień indywidualnych (art. 10 ust. 1).

Wszystko to oznacza, że dla prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika. Takiej właśnie oceny dokonał Sąd drugiej instancji, uznając, że bez zaistnienia likwidacji pracodawcy i spowodowanej nią konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w ramach zwolnień grupowych, porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostałoby przez strony zawarte. Skarżący ocenę tę podważa powołaniem się na skuteczne cofnięcie złożonego powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na likwidację pracodawcy, brzmienie § 3 tego porozumienia, zgodnie z którym podstawy rozwiązania umowy o pracę nie stanowi ustawa o zwolnieniach grupowych oraz motywację powoda przy zawieraniu porozumienia ukierunkowaną na otrzymanie gwarancji zatrudnienia u innego pracodawcy. Tymczasem okoliczności te nie mają istotnego znaczenia dla rozważanej kwestii.

Już pod rządem ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. Sąd Najwyższy przyjmował, że jeżeli pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron bądź na takie rozwiązanie przystaje, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony (zwłaszcza gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się pracodawcy), że istnieje konieczność rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, należy uznać, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest następstwem tych przyczyn (por. np. wyrok z dnia 5 marca 1990 r., I PR 457/90, LEX nr 577282). Podkreślało się i podkreśla zgodnie, że oświadczenia woli stron porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę obejmują rozwiązanie stosunku pracy, ale nie przyczyny, z powodu których do rozwiązania doszło. Strony nie mogą zatem objąć porozumieniem



przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o jakich mowa w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych lub wyłączyć ich występowania, gdyż przyczyny te istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej (por. wyroki z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNAPiUS 2003 nr 8, poz. 204 oraz z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10, LEX nr 702841). Z tego względu stwierdzenie, czy stosunek pracy rozwiązany został z przyczyn niedotyczących pracownika, czy też z przyczyn nieobjętych ustawą o zwolnieniach grupowych, nie może zależeć od tego, czy strony (pracownik i pracodawca) porozumiały się w tej kwestii lub też od tego, że sam pracownik złożył do pracodawcy odpowiedniej treści wnioski, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności niedotyczące pracownika w rzeczywistości występowały (por. także powołany wyżej wyrok z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że cofnięcie przez pracodawcę ze skutkiem prawnym wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach zwolnień grupowych nie oznacza „odpadnięcia” wskazanej w nim przyczyny, jeżeli miała ona decydujące znaczenie dla zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Skarżący nie twierdzi, aby cofnięcie dokonanego wypowiedzenia spowodowane było odstępniem od likwidacji pracodawcy, a w konsekwencji ustaniem konieczności rozwiązania z powodów umowy o pracę w warunkach określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zresztą wywód skarżącego, jakoby porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało zawarte z inicjatywy powoda pozostaje poza stanem faktycznym sprawy. Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika bowiem, że dwa dni po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych, skarżący poinformował go o możliwości zatrudnienia u innego pracodawcy, przedstawił do podpisania zredagowany przez siebie dokument porozumienia i jednocześnie zobowiązał do zwrotu pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Kierowanie się przez powoda przy zawieraniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymaniem gwarancji zatrudnienia u innego pracodawcy ma znaczenie drugorzędne, gdy się uwzględni, jak trafnie przyjął Sąd drugiej instancji, że przesłanką zawarcia porozumienia było przede

wszystkim przeświadczenie stron o nieuchronności utraty przez powoda pracy u dotychczasowego pracodawcy w związku z jego likwidacją.

Niezasadny jest wreszcie zarzut obrazy § 5 ust. 1 regulaminu zwolnień grupowych, z którego - zdaniem skarżącego - miałyby wynikać, że zwolnienie grupowe obejmowało jedynie wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, z pominięciem rozwiązania umów o pracę na mocy porozumienia stron. Uchodzi uwadze skarżącego, że tak interpretowane postanowienie regulaminu byłoby sprzeczne z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepis ten nakazuje bowiem stosowanie przepisów ustawy w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy zarówno w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, jak i na mocy porozumienia stron. Stosownie do treści art. 9 § 2 k.p., postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienie § 5 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu nie mogło więc skutecznie ograniczyć rozwiązywania stosunków pracy w ramach zwolnień grupowych do wypowiedzeń dokonanych przez pracodawcę, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę na pomocy porozumienia stron nastąpiło przy spełnieniu warunków określonych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.