

**Wyrok z dnia 20 września 1994 r.  
I PRN 63/94**

**1. Okres 3 miesięcy, o którym stanowi art. 1 ust. 1 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 (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), miarodajny dla ustalenia liczby (procentu) pracowników, w stosunku do których powstała konieczność rozwiązania stosunków pracy, liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia.**

**2. Ocena wiarygodności i mocy dowodów należy do sądu, które te dowody przeprowadził (art. 233 § 1 k.p.c.) Jeżeli sąd rewizyjny nie przeprowadził dowodów uzupełniających lub nie ponowił niektórych dowodów przeprowadzonych przez sąd I instancji, nie może dokonać własnej oceny dowodów, odmiennej od sądu I instancji (art. 477<sup>4</sup> § 1 k.p.c.).**

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, po rozpoznaniu w dniu 20 września 1994 r. sprawy z powództwa Elżbiety P., Mariusza Ś., Feliksa P. i Andrzeja L. przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu "T." Spółka z o.o. w O. o zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 5 marca 1993 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Grodzisku Wielkopolskim z dnia 20 maja 1992 r., [...] i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Grodzisku Wielkopolskim do ponownego rozpoznania.

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

Powodowie Elżbieta P., Mariusz Ś., Feliks P. i Andrzej L. byli pracownikami Przedsiębiorstwa Wielobranżowego "T." Spółka z o.o. w O. i w swoich pozwach wniesionych po rozwiązaniu umów o pracę domagali się między innymi zasądzenia od strony pozwanej odpraw pieniężnych w wysokości odpowiadającej ich stażowi pracy, a także odsetek od żądanych kwot. W uzasadnieniu powodowie podali, że strona pozwana rozwiązała z nimi umowy o pracę w drodze wypowiedzenia ze względu na zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych, lecz bezpodstawnie odmawia wypłacenia odpraw przewidzianych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Grodzisku Wielkopolskim wyrokiem z dnia 20 maja 1992 r. uwzględnił powództwa w tym zakresie i zasądził na rzecz:

- Elżbiety P. kwotę 2.559.400 zł,
- Andrzeja L. kwotę 4.111.300 zł,
- Feliksa P. kwotę 3.483.900 zł,
- Mariusza Ś. kwotę 3.138.250 zł,

przy czym wszystkie wymienione wyżej kwoty z odsetkami od 31 października 1991 r.

Sąd I instancji ustalił, że poczynając od lipca 1991 r. nastąpiło u strony pozwanej znaczne obniżenie stanu zatrudnienia, gdyż o ile w tymże miesiącu stan zatrudnionych wynosił 74 pracowników, o tyle w grudniu 1991 r. zmniejszył się do 37 pracowników. Były to tzw. zwolnienia grupowe, które objęły także powodów. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, postępowanie dowodowe nie wykazało, że przyczyną wypowiedzenia umów o pracę było niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez powodów. Nie można bowiem przyjąć, że Elżbieta P. była pracownicą niezdyscyplinowaną, skoro tylko raz opuściła pracę przed zakończeniem godzin urzędowania i skoro stało się to za zgodą bezpośredniego przełożonego. Andrzej L., mimo iż jest z zawodu kierowcą, w późniejszym okresie zatrudnienia został skierowany do pracy magazyniera i spawacza, do której nie miał wystarczających kwalifikacji, jednak jego przełożony nie zgłaszał zastrzeżeń do jego pracy - mimo to został zwolniony. Gdy chodzi o Mariusza Ś., zatrudnionego także w charakterze kierowcy, on również wywiązywał się dobrze ze swoich obowiązków i dbał o powierzony mu samochód. Wreszcie co się tyczy Feliksa P., to mimo iż jest on kierowcą i w tym charakterze został zatrudniony, strona pozwana sprzedała samochód i przeniosła go do pracy w zakładzie w L.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, rozpoznając sprawę na skutek rewizji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 5 marca 1993 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwa o odprawę pieniężną.

Sąd II instancji nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, iż z powodami zostały rozwiązane umowy o pracę w ramach tzw. zwolnienia grupowego przewidzianego w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W myśl bowiem tego przepisu zwolnienie w takim charakterze ma miejsce wtedy, gdy w zakładzie pracy zatrudniającym poniżej 1000 osób rozwiązano stosunki pracy, jednorazowo lub w okresie 3 miesięcy, z co najmniej 10% załogi. Liczbę zwalnianych pracowników należy przy tym obliczać nie od daty faktycznego rozwiązania umów o pracę, lecz od daty wypowiedzenia umów o pracę, co oznacza, że w niniejszej sprawie okres 3 miesięcy należy liczyć od 1 lipca do 30 września 1991 r. (gdyż w lipcu 1991 r. nastąpiło pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę). W tym czasie, tj. w III kwartale 1991 r., wypowiedziano umowy o pracę 5 pracownikom, a więc poniżej 10% ogółu zatrudnionych. Zatem powodom nie przysługują odprawy pieniężne, gdyż zwolnienie grupowe nie miało miejsca. Nie przysługują im też odprawy z racji zwolnień indywidualnych, gdyż przyczyny leżące po stronie pracodawcy nie były wyłączną podstawą do wypowiedzenia powodom umów o pracę. Przeciwnie, z zeznań świadków przesłuchanych w postępowaniu przed Sądem Rejonowym wynika, że powodowie źle pracowali, w takiej więc sytuacji art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie ma zastosowania.

Od wyroku Sądu Wojewódzkiego złożył w dniu 27 lipca 1994 r. rewizję nadzwyczajną Minister Sprawiedliwości zarzucając wyrokowi rażące naruszenie art. 8 ust. 1 pkt 1, ust. 2 pkt 2 i 3 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej i na tej podstawie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i oddalenia rewizji strony pozwanej od wyroku Sądu

Rejonowego-Sądu Pracy w Grodzisku Wielkopolskim zasądającego na rzecz powodów wymienione w tym wyroku odprawy pieniężne.

Zdaniem rewidującego Sąd Wojewódzki naruszył rażąco wymienione wyżej przepisy prawa materialnego dlatego, że błędnie uznał, iż okres 3 miesięczny należy liczyć od początku miesiąca, w którym nastąpiło wypowiedzenie, a nie od dnia wypowiedzenia umowy o pracę pierwszemu pracownikowi. W związku z tym Sąd II instancji błędnie również przyjął, że zwolnienia nie miały charakteru zwolnień grupowych. Ustalenie bowiem niewłaściwego okresu dla określenia liczby zwolnionych pracowników, tj. okresu od 1 lipca do 30 września 1991 r., doprowadziło do niezgodnego z rzeczywistością wniosku, że w pozwanych Zakładach zwolnienia objęły mniej niż 10% załogi. Tymczasem z zestawienia (k. 34) obrazującego stan zatrudnionych i zwolnionych pracowników w poszczególnych miesiącach II półrocza 1991 r. wynika, że od pierwszych wypowiedzeń w lipcu 1991 r. do wypowiedzeń dokonanych wobec Elżbiety P. i Mariusza Ś. w październiku 1991 r. strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę 8 pracownikom, co stanowi więcej niż 10% ogółu zatrudnionych. W tej sytuacji - zdaniem wnoszącego rewizję nadzwyczajną - prawidłowy jest wyrok Sądu I instancji zasądający na rzecz powodów odprawy pieniężne.

Rażące naruszenie prawa procesowego polega - w ocenie rewidującego - na tym, że Sąd Wojewódzki uznając, że powodom nie przysługują odprawy pieniężne z tytułu zwolnień indywidualnych, wbrew zakazowi wynikającemu z art. 477<sup>4</sup> § 2 k.p.c. dokonał odmiennych ustaleń niż Sąd I instancji na podstawie zeznań świadków, których sam w postępowaniu rewizyjnym nie przesłuchał.

Według wnoszącego rewizję nadzwyczajną opisane uchybienia uzasadniają pogląd, że zaskarżony wyrok narusza także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż pomija ochronę prawną przyznaną pracownikom w związku z pozbawieniem ich zatrudnienia w warunkach określonych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r., a ochronę tę należy uznać za wynikającą z obowiązującego w państwie porządku prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna okazała się konieczna, lecz nie tylko ze względu na mającą istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy kwestię liczenia okresu 3 miesięcznego przewidzianego w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., miarodajnego dla ustalenia liczby (procentu) zwalnianych pracowników, lecz także ze względu na brak ustaleń i dowodów wskazujących, ilu pracowników zostało objętych zamiarem zwolnienia w prawidłowo pojętym okresie 3 miesięcy wymienionym w art. 1 ust. 1 tejże ustawy.

W myśl art. 1 ust. 1 ustawy jej przepisy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10% załogi w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników. Jak wynika z przytoczonej treści, przepis ten nie określa sposobu liczenia okresu 3 miesięcy miarodajnego dla ustalenia rozmiaru zwolnień, jak również nie wskazuje daty, od której ten okres się rozpoczyna. W związku

z tym, skoro dosłowne brzmienie przepisu nie daje podstaw do wyciągnięcia wniosków, należy zastanowić się, czy nie zawiera on takich sformułowań, które pozwoliłyby na ustalenie jego sensu i celu.

Analizując tekst przepisu można uznać, że pomocnym w tym zakresie jest wyrażenie "jednorazowo", odnoszące się do przyczyn ekonomicznych i zmian organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych, które powodują konieczność rozwiązania z pracownikami stosunków pracy. Wprawdzie w wymienionym przepisie pojęcie "jednorazowo" łączy się z "rozwiązaniem" - o określonej liczbie (procencie) - stosunków pracy, to ostatnie zaś pojęcie (tj. rozwiązanie) mogłoby wskazywać, że nie chodzi o czynność wypowiedzenia, lecz o jego skutek, to jednak racje logiczne wskazują, że w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. chodzi o jednorazowe wypowiedzenie stosunków pracy określonej liczbie pracowników, a nie jednorazowe ich rozwiązanie.

Przede wszystkim na taki wniosek wskazuje okoliczność, że jednorazowe zwolnienie, tj. jednorazowe ustanie stosunków pracy z kilkunastoma czy kilkudziesięcioma (czy choćby z kilkoma) pracownikami byłoby trudne do osiągnięcia ze względu na różny staż pracy pracowników i w związku z tym niejednakowe okresy wypowiedzenia. Poza tym, skoro rozwiązanie stosunków pracy miałoby nastąpić w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące, to bez względu na to, czy liczyć ten okres od daty podjęcia przez pracodawcę decyzji o zamiarze zwolnienia z pracy grupy pracowników, czy też od daty dokonania wypowiedzeń, zachowanie powyższego okresu byłoby w rzeczywistości niemożliwe, a z pewnością byłoby niemożliwe w odniesieniu do pracowników, których staż pracy przekracza 10 lat. Wówczas bowiem sam okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, a do tego należy jeszcze dodać niezbędny czas, który zwykle upływa między doręczeniem pracownikowi wypowiedzenia a początkiem okresu wypowiedzenia, nie mówiąc już o tym, że pracodawca może ze znacznym wyprzedzeniem (np. na początku miesiąca lub jeszcze wcześniej) skierować do pracownika pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu mu umowy. Oznacza to, że gdyby punkt ciężkości położyć na rozwiązaniu stosunku pracy, a nie na jego wypowiedzeniu, to w odniesieniu do pracowników o długim stażu pracy zachowanie okresu 3 miesięcznego byłoby w ogóle nierealne.

Wreszcie, przy rozważaniu zagadnienia, jak ustalić okres 3 miesięcy, w którym przyczyny ekonomiczne oraz zmiany organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodują konieczność rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników, nie można pomijać kontekstu ustawy, a zwłaszcza związku jej art. 2 i art. 8 z art. 1 ust. 1. Z art. 8 ust. 1 ustawy wynika, że prawo do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi, z którym "został rozwiązany stosunek pracy", a więc nie czynność wypowiedzenia rodzi określone uprawnienia, lecz jej skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Gdyby więc w art. 1 ust. 1 ustawodawca użył określenia "wypowiedzenie" zamiast "rozwiązanie," oznaczałoby to po pierwsze - że dla zastosowania przepisów ustawy wystarczy samo wypowiedzenie stosunku pracy - bez względu na to, czy doprowadzi ono do jego ustania, i po wtóre - że między art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 istniałaby sprzeczność, gdyż pierwszy z tych przepisów pozwalałby zastosować instytucje przewidziane w ustawie już w razie wypowiedzenia stosunków pracy, drugi zaś uzależniałby możliwość zastosowania ustawy - w zakresie prawa do odprawy - od rozwiązania stosunków pracy. Gdy chodzi o związek art. 2, w szczególności ust. 1 tego

artykułu z art. 1 ust. 1, to obydwie te przepisy mówią o przyczynach powodujących "konieczność rozwiązania stosunków pracy", jednorazowo lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące, przy czym charakterystyczna jest treść art. 2 ust. 1, z której wynika, iż "o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy... kierownik zakładu zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń...", informując o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i podając liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia. W świetle powyższego sformułowania należy więc stwierdzić, że wyrażenie "konieczność rozwiązania" nie jest tożsame z pojęciem "rozwiązanie stosunku pracy", gdyż o ile pierwsze z nich zapowiada pewne zamierzone i nieuchronne działanie zakładu pracy, o tyle drugie z nich sygnalizuje fakt już dokonany. Ponadto wymieniony przepis mówiąc o "konieczności rozwiązania stosunków pracy" ustanawia dla kierownika zakładu pracy pewną procedurę, która musi poprzedzać wypowiedzenia i być zastosowana - jak wyraża się ustawodawca - "przed terminem dokonywania wypowiedzeń". Zatem również ze sformułowań zawartych w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wynika z jednej strony, że "konieczność rozwiązania stosunków pracy" nie może być utożsamiana z rozwiązaniem, z drugiej zaś strony, że "termin dokonywania wypowiedzeń" jest decydujący gdy chodzi o określenie czasu 3 miesięcy, miarodajnych dla ustalenia liczby (procentu) zwalnianych pracowników i tym samym miarodajnych dla ustalenia charakteru zwolnień (grupowe bądź nie grupowe).

Podsumowując dotychczasowe rozważania można zatem sformułować następujące wnioski: - art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. mówiąc o konieczności jednorazowego rozwiązania stosunków pracy z określoną grupą pracowników ma na myśli wypowiedzenia stosunków pracy, czyli złożenie za jednym razem oświadczeń woli kilku, kilkunastu czy większej liczbie pracowników, a nie skutek tych oświadczeń w postaci ustania stosunków pracy; - warunki dotyczące "jednorazowego" rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników dotyczą również sytuacji, gdy przyczyny i zmiany wymienione w art. 1 ust. 1 powodują konieczność rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników "w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące", przy czym powyższy termin należy liczyć od daty wypowiedzenia; - jeżeli oświadczenia woli o wypowiedzeniu następowały w różnych terminach dla poszczególnych pracowników lub dla poszczególnych grup pracowniczych, początkiem okresu 3 miesięcznego jest termin pierwszego wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że o tym, czy powodowie zostali zwolnieni z pracy w ramach tzw. zwolnień grupowych nie decyduje liczba pracowników zwolnionych w III czy IV kwartale 1991 r., ani też liczba pracowników, którym wypowiedziano umowy o pracę w czasie między 24 lipca a 18 października 1991 r., tj. między wypowiedzeniami dokonanymi wobec powodów, lecz ustalona liczba pracowników, w stosunku do których kierownik pozwanego zakładu pracy podjął decyzję o wypowiedzeniu umów o pracę, poczynając od terminu pierwszego wypowiedzenia w lipcu 1991 r., w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące. Tego zaś ustalenia brakuje w sprawie. Jest to konsekwencją błędnych poglądów Sądów obu instancji. Sąd Rejonowy przyjął bowiem, iż okres 3 miesięcy przewidziany w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. liczy się od pierwszego dnia miesiąca, w którym rozpoczął się okres wypowiedzenia, co w rozpoznawanej sprawie przypada na czas od

1 sierpnia do 31 października 1991 r., natomiast Sąd Wojewódzki uznał, że okres 3 miesięcy, który należy brać pod uwagę, zamyka się między 1 lipca a 30 września 1991 r., chociaż Sąd ten trafnie założył, że liczbę zwalnianych pracowników należy obliczać nie od daty faktycznego rozwiązania umów o pracę, lecz od daty wypowiedzenia umów o pracę.

Wadliwe stanowiska obu Sądów dotyczące sposobu ustalenia omawianego okresu 3 miesięcy i w związku z tym brak prawidłowych ustaleń (wykaz na karcie 32 nie podaje dat decyzji o wypowiedzeniu wszystkim pracownikom umów o pracę) sprawiają, że oba wyroki zapadły z rażącym naruszeniem prawa materialnego (art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.) oraz przepisów o postępowaniu (art. 3 § 2 k.p.c.). Jeżeli bowiem liczba pracowników, którym strona pozwana wypowiedziała umowy o pracę w prawidłowo ustalonym okresie 3 miesięcy będzie odpowiadać wymaganiom ustawowym, to przy spełnieniu innych warunków nie byłoby przeszkód do przyznania powodowi odpraw pieniężnych określonych w art. 8 ust. 1 ustawy. Należy jednocześnie zaznaczyć, że art. 1 ust. 1 tej ustawy - jak to wynika z jego treści - daje zakładowi pracy możliwość dokonania tzw. zwolnień grupowych z wyrażnie określonych przyczyn i w związku z określonymi zmianami, które nie są w ogóle związane z osobą pracownika, ze sposobem wykonywania przez niego obowiązków, jego możliwościami itp. Jeżeli więc powstanie konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn i w okolicznościach wskazanych w art. 1 ust. 1, a nie zaistnieją okoliczności z art. 8 ust. 3 powodujące utratę prawa do odprawy, zakład pracy nie może odmówić wypłacenia odprawy z powołaniem się na przyczyny leżące po stronie pracownika, które mogłyby także spowodować rozwiązanie stosunku pracy.

Odmienne natomiast przedstawia się kwestia uprawnień do odprawy w razie zwolnień w ramach indywidualnych decyzji kierownika zakładu pracy, o których stanowi art. 10 ust. 1 ustawy. W takich bowiem sytuacjach przepisy ustawy, w tym także art. 8 ust. 1, stosuje się wtedy, gdy przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Pojęcie "wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" oznacza zaś taki stan rzeczy, w którym bez zaistnienia przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy - mimo istnienia pewnych przyczyn po stronie pracownika - nie doszłoby do jego zwolnienia. [...].

Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo zaznaczył, że jest ono zasadne zarówno z uwagi na art. 1 ust. 1, jak i ze względu na art. 10 ust. 1. Z wykazu sporządzanego przez stronę pozwaną (k. 34) wynika bowiem, że w okresie od 1 sierpnia do 31 października 1991 r. stan zatrudnienia zmniejszył się o więcej niż 10%, co uprawnia do przyjęcia, że rozwiązanie z powodami stosunków pracy nastąpiło w ramach tzw. zwolnień grupowych. Jeżeli jednak zwolnienia powodów traktować jako podjęte w ramach tzw. indywidualnych decyzji, to - zdaniem Sądu Rejonowego - również trzeba uznać, że wyłącznym powodem tych decyzji były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy, wymienione w art. 1 ust. 1. Powodowie bowiem swoim zachowaniem i postawą pracowniczą nie dali podstaw do wypowiedzenia umów o pracę.

Sąd Wojewódzki rozpoznając rewizję strony pozwanej uznał, że materiał dowodowy w postaci zeznań świadków przesłuchanych w postępowaniu przed Sądem I instancji nie stwarza wystarczających przesłanek do przyjęcia, że przyczyny leżące po stronie zakładu pracy były wyłącznym powodem rozwiązania umów o pracę. Sąd Wojewódzki, mimo że nie przesłuchał ponownie tych świadków, dokonał - jak to wynika

z uzasadnienia wyroku - analizy ich zeznań pod kątem oceny wiarygodności i zgodności zeznań z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Na tej też podstawie zmienił wyrok Sądu I instancji w części zasądzającej na rzecz powodów odprawy pieniężne i oddalił powództwa.

Minister Sprawiedliwości trafnie poddaje krytyce powyższe postępowanie.

Według art. 477<sup>4</sup> § 1 k.p.c. sąd rewizyjny może przeprowadzić dowody uzupełniające lub ponowić niektóre dowody przeprowadzone przez sąd I instancji i na tej podstawie dokonać nowych ustaleń. Nie może jednak - w myśl art. 477<sup>4</sup> § 2 k.p.c. - dokonać nowych ustaleń, odmiennych od ustaleń sądu I instancji, jeżeli byłyby one wyłącznie wynikiem innej oceny wiarygodności zeznań świadków lub stron, chyba że sam ponownie przeprowadził te dowody. Regulacja powyższa jest z jednej strony następstwem zasady obowiązującej w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, z drugiej zaś - konsekwencją reguły wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którą ocena wiarygodności i mocy dowodów należy do tego sądu, który dowody przeprowadził.

Przytoczona wyżej treść art. 477<sup>4</sup> § 1 i 2 oraz art. 233 § 1 k.p.c. uzasadnia więc zarzut rażącego naruszenia przepisów o postępowaniu podniesiony w rewizji nadzwyczajnej, gdyż przekroczenie granic, w których dopuszczalne jest czynienie przez sąd rewizyjny odmiennych ustaleń, na taką ocenę zasługuje.

Wyciągając przeto wnioski z tej części rozważań należy stwierdzić, że jeżeli okazałoby się, że roszczenia powodów nie mają podstawy w art. 8 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., konieczne stanie się przeprowadzenie postępowania dowodowego w celu ustalenia, czy powodowie nie nabyli prawa do odpraw na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 wymienionej ustawy. Prawidłowe wyjaśnienie tej okoliczności będzie wymagać ponownego przesłuchania świadków i stron oraz dokonania krytycznej oceny ich zeznań z wskazaniem, w jakim czasie i dla czego niektórzy powodowie zostali przeniesieni do pracy w L., co to był za zakład (filia, oddział), co się z nim stało, czy przeniesienie niektórych powodów do pracy w L. i na inne stanowiska było skutkiem braku zatrudnienia, czy też próbą uchronienia ich przed zwolnieniem definitywnym z pracy.

Przedstawione wyżej uchybienia pozwalają też uznać, że zaskarżony wyrok Sądu Wojewódzkiego, a także poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego, został wydany nie tylko z rażącym naruszeniem prawa, lecz także z naruszeniem interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Jeżeli bowiem przepisy prawa przewidują dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn od nich niezależnych, pewne gwarancje (w postaci odpraw pieniężnych), to błędna interpretacja przepisów ustanawiających te gwarancje, jak również nienależyte wyjaśnienie sprawy prowadzące do pozbawienia pracowników świadczeń, godzi w zasady obowiązujące w państwie porządku prawnego. Tym samym narusza interes państwa.

Z tych względów i na mocy art. 422 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====