



Sygn. akt III PK 102/05

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 stycznia 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Andrzej Wasilewski

w sprawie z powództwa T. S.

przeciwko T. Sp.z.o.o. w S.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 stycznia 2006 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 14 czerwca 2005 r., sygn. akt IV Pa .../05,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 23 lutego 2005 r., IV P .../04;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwana Spółka z o.o. „T.” w S., w sprawie z powództwa T. S. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 14 czerwca 2005 r. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono oddalający powództwo wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócono powodowi dotychczasowe warunki płacy.

Stan faktyczny jest niesporny. Obowiązujący u pozwanej zakładowy układ zbiorowy pracy, w następstwie złożonego przez nią wypowiedzenia, został rozwiązany z dniem 30 listopada 2003 r. Przed złożeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę pozwana zawiadomiła zakładową organizację związkową o zamiarze dokonania tej czynności. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego odnoszącego się do wszystkich warunków wynikających z wypowiedzianego układu, podano utratę jego mocy obowiązującej oraz niezawarcie nowego układu ani nieuzgodnienie ze związkami zawodowymi regulaminu wynagradzania. Tę samą przyczynę podano powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym, wskazując, że odnosi się ono do wszystkich warunków wynikających z układu zbiorowego, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo stwierdzając, że rozwiązanie układu zbiorowego uzasadnia wypowiedzenie zmieniające (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Zmieniając ten wyrok Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione. Stwierdził, iż warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione, także w części dotyczącej warunków wynagradzania, jest istnienie rzeczywistej przyczyny, która powoduje konieczność wypowiedzenia – inaczej mówiąc –zmusza pracodawcę do tego. Tak rozumiejąc zasadność wypowiedzenia Sąd Okręgowy uznał, że utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego była jedynie przesłanką dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego i dlatego nie stanowiło ono naruszenia art. 18 k.p. Nadto, w postępowaniu apelacyjnym pozwana stwierdziła, że bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia była jej zła sytuacja ekonomiczna. Przyczyna ta nie była wskazana w wypowiedzeniu, a więc

nie może być brana pod uwagę przy ocenie jego zasadności. Wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia nie była zatem przyczyną rzeczywistą uzasadniającą wypowiedzenie.

W kasacji pozwana zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 w związku art. 42 § 1 k.p. przez przyjęcie, że wypowiedzenie było nieuzasadnione. Podniesiono, że w sprawie może mieć zastosowanie art. 241⁸ § 2 k.p. Zarzucono też naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. przez uznanie, że utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

I. 1. Podstawowym zagadnieniem w sprawie jest kwestia, czy ze względu na art. 241¹³ § 2 zdanie drugie (w związku z art. 241⁸ § 2 k.p.) w ustalonym stanie faktycznym mają zastosowanie przepisy przewidujące wymóg zasadności wypowiedzenia zmieniającego umowy zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz dotyczące konsultacji związkowej zamiaru tego wypowiedzenia (art. 38 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Rozważenia należy więc rozpocząć od zarzutu niezastosowania art. 241⁸ § 2 k.p. Przepis ten nakazuje stosowanie przez rok dotychczasowego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych przez nowego pracodawcę wskutek przejęcia ich zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. Stanowi on nadto, że „przepis art. 241¹³ § 2 (k.p.), zdanie drugie stosuje się”. Według tego przepisu „przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu”.

I. 2. Do dnia 26 listopada 2002 r., to jest do dnia wejścia w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 (Dz. U. Nr 196, poz. 1660; OTK – A 2002 nr 6, poz. 82) obowiązywał przepis art. 241⁷ § 4, według którego „w razie rozwiązania układu do czasu wejścia w życie nowego układu stosuje się postanowienia układu dotychczasowego, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalą inny termin stosowania postanowień

rozwiązanego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się”. W ówczesnym stanie prawnym nie było więc wątpliwości, że w razie zaprzestania stosowania układu zbiorowego, przez dwa kolejne odesłania (z art. 241⁷ § 4 do art. 241⁸ § 2 k.p. a następnie do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p.), nie stosowało się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Trybunał uznał, że ten przepis ogranicza wolność działalności gospodarczej oraz dobrowolność rokowań i narusza równość stron w rokowaniach, przez co jest sprzeczny z art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 4 Konwencji MOP nr 98 oraz art. 6 ust. 1 Europejskiej Karty Społecznej. Pozbawiając mocy art. 241⁷ § 4 k.p. w całości w uzasadnieniu Trybunał w ogóle nie odniósł się do zdania drugiego tego przepisu. Wszystkie argumenty Trybunału odnoszą się tylko do jego zdania pierwszego. Skoro na podstawie powołanych wyżej przepisów Trybunał uznał za konieczne umożliwienie pracodawcy zaprzestania stosowania układu zbiorowego po ustaniu jego mocy obowiązującej, to jest raczej niekonsekwencją Trybunału pozbawienie mocy także przepisu art. 241⁷ § 4 zdanie drugie k.p. Przepis ten ułatwiał bowiem pracodawcy korzystanie z możliwości wynikających z pozbawienia mocy zdania pierwszego tego paragrafu.

I. 3. Powstaje więc pytanie, czy po utracie mocy obowiązującej przez art. 241⁷ § 4 zdanie drugie, do wypowiedzenia warunków umowy o pracę po zakończeniu obowiązywania układu zbiorowego stosuje się art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., jeżeli nie zawarto nowego układu.

W wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05 (jeszcze nieopublikowanym) Sąd Najwyższy odpowiedział na nie przecząco. Stwierdził, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzeń zmieniających (wypowiedzeń indywidualnych warunków umów o pracę) ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowy pracy. Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną nie podziela tego poglądu. Jest tak z kilku przyczyn.

Po pierwsze nie jest trafny pogląd, że z art. 241⁷ § 4 k.p. wynikało, iż nie można stosować art. 241⁸ § 2 k.p. w razie nieobowiązywania nowego układu zbiorowego. Jest wręcz przeciwnie. Przepis art. 241⁸ § 2 k.p. uprawnia pracodawcę do złożenia – po upływie roku stosowania układu zbiorowego, którym

byli objęci przed przejęciem przez nowego pracodawcę - wypowiedzenia zmieniającego przejętym pracownikom. W żadnej mierze nie uzależnia on tego prawa pracodawcy od objęcia tych pracowników nowym układem zbiorowym, którego może w ogóle nie być u pracodawcy przejmującego pracowników. Przepis ten odsyła bowiem tylko do zdania drugiego art. 241¹³ § 2 k.p. (wyłączającego zastosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia), pomijając zdanie pierwsze tego paragrafu, które wyraźnie dotyczy wprowadzenia w życie niekorzystnych dla pracowników postanowień nowego układu zbiorowego.

Po drugie, sprzeciwiając się stosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p., (a w istocie problem dotyczy jego zdania drugiego) w razie niezawarcia nowego układu zbiorowego (lub niewydania regulaminu wynagradzania - co wynika z uzasadnienia kwestionowanego wyroku), Sąd Najwyższy przyjął, że nie ma luki prawnej powstałej po utracie mocy obowiązującej przez art. 241⁷ § 4 k.p. wskutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Stwierdził, że zmiana treści umowy o pracę po ustaniu obowiązywania układu zbiorowego wymaga wypowiedzenia zmieniającego, a dopuszczalność jego złożenia nie zależy od wprowadzenia nowego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania. Z tymi stwierdzeniami należy się w pełni zgodzić. Budzi natomiast sprzeciw pogląd, że jeżeli te akty (układ zbiorowy lub regulamin wynagradzania) nie zostały wprowadzone, to nie stosuje się art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Wyłączenie tej możliwości uzasadniono, w kwestionowanym wyroku, istnieniem zasady szczególnej ochrony stosunku pracy niektórych kategorii pracowników, dlatego przepisy ograniczające tę ochronę nie mogą być wykładane rozszerzająco przy zastosowaniu wykładni systemowej lub funkcjonalnej.

Sprzeciw przeciwko temu pogładowi wynika przede wszystkim stąd, że w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wątpienia zasadą jest swoboda pracodawcy ograniczona wymogiem zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p., w związku z art. 42 § 1 k.p.), z możliwością jego uchylecia przez przepis szczególny (patrz pkt II.2. uzasadnienia). Zasada ograniczonej swobody wypowiedzenia zmieniającego odnosi się do wszystkich pracowników. Swobodę wypowiedzenia ograniczają także inne przepisy, również dotyczące wszystkich pracowników. Chodzi tu zwłaszcza o

przepisy o równym traktowaniu i niedyskryminacji (art. 32 i art. 33 Konstytucji, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a} – art. 18^{3e} k.p.). Natomiast przepisy wprowadzające szczególną ochronę przed wypowiedzeniem są wyjątkiem od tej zasady odnoszącym się do enumeratywnie określonych grup pracowników.

Pojęcie „zasady prawa pracy” ma jednak charakter względny w tym sensie, że można je konstruować na różnych stopniach szczegółowości. Rozważając kwestię dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego działaczowi związkowemu przede wszystkim należy stwierdzić, że dotyczący go zakaz wypowiedzenia zmieniającego jest wyjątkiem od zasady ograniczonej swobody wypowiedzenia przez pracodawcę. Jest ona zasadą podstawową (pierwszego stopnia). Jeżeli natomiast przyjąć – jak w kwestionowanym wyroku I PK 24/05 – że istnieje zasada szczególnej ochrony niektórych kategorii pracowników (zasada drugiego stopnia), to można jej przeciwstawić zasadę ustanienia szczególnej ochrony w razie utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy (zasada trzeciego stopnia – patrz powołane w następnym akapicie przepisy Kodeksu). Dlatego określanie pewnych regulacji lub ich zespołu mianem zasady prawa pracy – a przez to nadawanie innym przepisom charakteru wyjątku – może być zawodne i nie zawsze jest przydatne w wykładni prawa.

Sąd Najwyższy uważa, że w rozpoznawanej sprawie należy stosować wykładnię systemową i wypełnić lukę powstałą po pozbawieniu mocy obowiązującej zdania drugiego art. 241⁷ § 4 k.p. Trzeba bowiem zauważyć, że we wszystkich sytuacjach, gdy układ zbiorowy traci moc to Kodeks odsyła do stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie, bezpośrednio lub za pośrednictwem art. 241⁸ § 2. Tak jest w razie wykreślenia układu z rejestru (art. 241¹¹ § 5⁵), upływu roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241⁸ § 2), uchylecia generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5) i odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3). Nie ma w Kodeksie pracy regulacji, która przewidywałaby ustanie obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego, a nie wprowadzała stosowania

art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Nie dotyczą dopuszczalności stosowania tego przepisu regulacje przewidziane w art. 9¹, art. 23^{1a} oraz art. 241²⁷ k.p., wprowadzające możliwość czasowego niestosowania przepisów prawa pracy lub postanowień umów o pracę. Ten skutek następuje bowiem automatycznie na mocy porozumienia zbiorowego partnerów społecznych, a nie w następstwie wypowiedzenia zmieniającego pracodawcy.

Podnieść także trzeba, że jest nietrafne odwołanie się w kwestionowanym wyroku I PK 24/05 od poglądu Trybunału Konstytucyjnego o stosowaniu – po ustaniu mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. – ogólnych przepisów prawa pracy o wypowiedzeniu umów. W rozważaniach Trybunału dotyczących tego przepisu nie ma takiego stwierdzenia, zresztą wykraczałoby to poza jego kompetencje (art. 188 Konstytucji).

II. 1. Następstwem stosowania art. 241¹³ § 2 zdanie drugie jest konieczność wykładni zwrotu stanowiącego, że przy wypowiedzeniu zmieniającym „nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy (o pracę)”. Nie budzi wątpliwości, że uchyła on wszelkie zakazy wypowiedzenia. Pozbawienie szczególnej ochrony działaczy związkowych jest dodatkowym argumentem przemawiającym za stosowaniem art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. w razie utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę, mimo niezawarcia nowego układu. Bez uchylenia tej ochrony nie byłiby oni zainteresowani w zawarciu nowego układu, gdyż ich warunki zatrudnienia wynikające z rozwiązanego układu byłyby zachowane, a pozostałym pracownikom pracodawca mógłby je wypowiedzieć. Tymczasem funkcją zakazu wypowiedzenia nie jest tworzenie szczególnych przywilejów dla działaczy związkowych, lecz ochrona w sytuacjach konfliktowych z pracodawcą.

II. 2. Trzeba nadto rozważyć, czy art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. odnosi się także do zniesienia wymogu zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) oraz konsultacji z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.).

Analizowany zwrot z art. 241¹³ § 2 k.p. ma szerszy zakres od określenia „przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników”, użytego dla uchylenia zakazów wypowiedzenia definitywnego w przypadku ogłoszenia upadłości lub

likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 1 k.p.). Ten zwrot ma też szerszy zakres, w odniesieniu do dopuszczalności wypowiedzenia, od określenia użytego w ustawie 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.). Stanowi ona o „przepisach odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem (i rozwiązaniem) stosunku pracy (art. 5 ust. 1 oraz art. 10 ust. 2), co uchyla zakazy wypowiedzenia, ale nie uchyla wymogu zasadności wypowiedzenia, przy czym jest ona w tej ustawie określona w sposób szczególny. Wypowiedzenie na jej podstawie jest dopuszczalne z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 1 ust. 1), z zastosowaniem kryteriów doboru pracowników i kolejności zwolnień ustalonych przez partnerów społecznych w zawartym porozumieniu (art. 3 ust. 1 i 2) lub przez pracodawcę w regulaminie (art. 3 ust. 4 i 5), a dopiero w zakresie nieokreślonym w tych aktach stosuje się art. 45 § 1 k.p. Z tych porównań wynika, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wyłącza wymóg zasadności wypowiedzenia zmieniającego wówczas, gdy jest ono złożone po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego. Nie odwołuje się on bowiem do „przepisów szczególnych” lub „ochrony szczególnej”.

II. 3. Należy także przyjąć, że w tej sytuacji wyłączone jest również stosowanie konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową (art. 38 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Ma ona bowiem na celu umożliwienie zgłoszenia przez tę organizację umotywowanych zastrzeżeń wówczas, gdy uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione. Jeżeli natomiast w omawianej sytuacji zasadność wypowiedzenia zmieniającego nie jest wymagana, to wskazane uprawnienie organizacji związkowej staje się bezprzedmiotowe. Przepis art. 38 k.p. ma bowiem zastosowanie jedynie do wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, gdyż tylko w odniesieniu do niej prowadzono wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Brak wymogu zasadności wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji określonej w art. 241¹³ § 2 k.p. powoduje rozerwanie funkcjonalnej więzi między art. 38 i art. 45 § 1 k.p. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w art. 41¹ § 1 k.p., uchylającym stosowanie art. 38 w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, z czym łączy się uchylenie zakazów wypowiedzenia.

Brak obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia zakładowej organizacji związkowej nie oznacza, iż pracodawca jest zwolniony także z obowiązku jej podania pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Ten obowiązek pełni bowiem inne funkcje. Pracownik musi znać przyczynę wypowiedzenia zmieniającego dla oceny celowości odwołania się do sądu, to jest wiedzieć, czy jest nią utrata mocy obowiązującej przez układ zbiorowy, czy inne okoliczności, a nadto oceniając zasadność wypowiedzenia sąd ogranicza się, w zasadzie, tylko do przyczyny podanej pracownikowi.

II.4. Ponieważ uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, wynikające z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. jest następstwem rozwiązania układu zbiorowego lub jego zmiany niekorzystnej dla pracowników, to nie dotyczy ono tych postanowień umowy o pracę, które nie wynikały z rozwiązanego lub zmienionego układu. Do ich wypowiedzenia stosuje się przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz – w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony – o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 k.p.).

II. 5. Mimo niestosowania wymogu zasadności wypowiedzenia pracodawca nie może dowolnie wypowiadać umów o pracę w sytuacji określonej w art. 241¹³ § 2 k.p., gdyż jest związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji, art. 11² oraz art. 11³, a także art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.). Wypowiedzenie sprzeczne z nimi jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o wypowiadaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., w następstwie czego pracownik ma takie same roszczenia, jak w razie wypowiedzenia nieuzasadnionego.

Pracownika chroni także zakaz czynienia z prawa wypowiedzenia przez pracodawcę użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

III. 1. Trzeba też zauważyć, że nawet przy przyjęciu, iż w razie wypowiedzenia zmieniającego umowę w warunkach określonych w art. 241¹³ § 2 k.p., stosuje się przepis art. 45 § 1 k.p. przewidujący wymóg jego zasadności to i tak zarzuty kasacji są trafne.

III. 2. Zdaniem Sądu Okręgowego naruszenie przez pozwaną art. 45 § 1 k.p. polegało na tym, że jako przyczynę wypowiedzenia wskazała ona utratę mocy

obowiązującej układu zbiorowego, a w rzeczywistości – jak wyjaśnił prezes zarządu pozwanej – była nią zła sytuacja ekonomiczna. Według tego Sądu przyczyna ta nie może być jednak brana pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, gdyż nie została wskazana w wypowiedzeniu. Sąd Okręgowy stwierdził też, że rzeczywista przyczyna wypowiedzenia istnieje wtedy, gdy okoliczności „niejako zmuszają” czy też powodują konieczność wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy nie podziela tych poglądów. Uważa, że utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego (tak samo przyjął w wyroku I PK 24/05, powołanym, wyżej w pkt. I. 3.). Jeżeli pracodawca wypowiada zmieniająco umowę z przyczyn jego dotyczących (czyli nie z przyczyn leżących po stronie pracownika lub dyskryminujących go), to kieruje się interesem ekonomicznym. Słusznie Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyna niepodana pracownikowi nie może być brana pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia. Jednak podanie jako jego przyczyny utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy jest wystarczająco konkretne i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów złożenia wypowiedzenia.

Nadto, zbyt restryktywny dla pracodawcy jest pogląd Sądu Okręgowego, że do uznania zasadności wypowiedzenia wymagane jest, aby okoliczności zmuszały go do tego lub wypowiedzenie było konieczne. Korzystając z ograniczonej swobody wypowiedzenia (zob. pkt. I. 3. uzasadnienia) pracodawca ocenia, czy – z zachowaniem ograniczeń przewidzianych w prawie pracy – ma interes w wypowiedzeniu pracownikowi umowy. Istnienie obowiązku uwzględnienia słuszných interesów pracodawcy stwierdził Sąd Najwyższy w tezie II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 nr 11. poz. 164).

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁶ oraz art. 98 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.