



Sygn. akt III PK 83/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z powództwa H. G.

przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych w W.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 6 grudnia 2006 r.,

skargi kasacyjnej powódki

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w L. z dnia 18 lipca 2006 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania.**

Uzasadnienie

Powódka H. G. w sprawie przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych w W. o odszkodowanie i odprawę pieniężną wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 18 lipca 2006 r. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu pierwszej instancji (zasądzający oba świadczenia) w ten sposób, że oddalono powództwo.

Swe żądania powódka wywodzi z faktu odwołania jej ze stanowiska zastępcy dyrektora Oddziału Terenowego strony pozwanej w L. Odprawy domagała się na podstawie art. 8 w związku z art. 10 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: ustawa o grupowych zwolnieniach). Zdaniem powódki prawo do odszkodowania wynika z § 15 ust. 2 i 3 obowiązującego u pozwanej regulaminu wynagradzania. Istotą sporu jest interpretacja dwóch określeń będących przesłankami prawa do dochodzonych świadczeń. Ustawa o grupowych zwolnieniach w art. 10 ust. 1 przyznaje prawo do odprawy, gdy rozwiązanie umowy z pracownikiem nastąpiło wyłącznie z przyczyn jego niedotyczących, natomiast regulamin wynagradzania przewiduje odszkodowanie w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o grupowych zwolnieniach oraz § 15 ust. 2 regulaminu wynagradzania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Z przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach wynika wprost, że w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników (co niespornie zachodzi w rozpoznawanej sprawie) z przyczyn niedotyczących pracownika, to jeżeli przyczyny te były wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy, ma on prawo do odprawy z art. 8 tej ustawy.

Natomiast odnoszące się do powódki przepisy § 15 ust. 2 i 3 regulaminu wynagradzania stanowią:

„2. Pracownikom Agencji, zatrudnionym na stanowiskach innych, niż wymienione w ust. 1, w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, w

szczegółności wskutek zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowisk pracy, przysługuje świadczenie odszkodowawcze w wysokości trzykrotności zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

3. Świadczenia określone w ust. 1 i 2 przysługują niezależnie od świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy, przewidzianych w odrębnych przepisach”.

2. Przyczyną odwołania powódki był zamiar strony pozwanej odmłodzenia kadry przez zwalnianie pracowników mających możliwość przejścia na emeryturę, do której prawo powódki ustalił ZUS dnia 9 listopada 2004 r.

3. Przyczyna ta leży wyłącznie po stronie pracodawcy. Sąd Najwyższy podziela w tym zakresie pogląd tegoż Sądu wyrażony w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204), w którym stwierdzono, że przez wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy należy rozumieć sytuację, w których bez jego zaistnienia nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. W rozpoznawanej sprawie dotyczy to decyzji pracodawcy o odmłodzeniu kadry pracowników.

Z tego względu na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.