



Sygn. akt II PK 112/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. Z.
przeciwko Spółdzielni Produkcji Spożywczej "T." w B.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 18 stycznia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 19 czerwca 2016 r. oddalił powództwo A. Z. o zapłatę na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni Produkcji Spożywczej T. z siedzibą w B. kwoty 17.100 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2015 r. tytułem pieniężnej odprawy (pkt 1) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 2 i 3).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni od dnia 7 lutego 2002 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., w tym od dnia 13 grudnia 2013 r. na stanowisku prezesa zarządu. Wraz z wyborem na to stanowisko, wskazując na zmniejszenie spadku sprzedaży towarów, pozwana nie określiła powodowi szczegółowych celów, do realizacji których powód miał doprowadzić. Natężenie działalności pozwanej charakteryzuje się sezonowością, jest większe w marcu i listopadzie, mniejsze w okresie wakacyjnym i po świętach Bożego Narodzenia. Na wynik finansowy pozwanej składała się praca wszystkich działów pracujących pod nadzorem i kierownictwem prezesa zarządu. W momencie objęcia przez powoda funkcji prezesa zarządu pozwana Spółdzielnia wykazywała duże straty (na poziomie 2.000.000 zł) i wymagała restrukturyzacji (zmniejszenia generowania strat przez poszczególne działy oraz zmian kadrowych). Powód obejmując stanowisko prezesa zarządu wskazywał, że na poprawę sytuacji finansowej potrzebować będzie około 3 lat. Nie został poinformowany, że rada nadzorcza Spółdzielni oczekuje efektów jego pracy w ciągu roku od objęcia tego stanowiska. Wraz z objęciem przez powoda funkcji prezesa zarządu przyjęto harmonogram poprawy sytuacji finansowej Spółdzielni na okres 3 lat. W tym celu powód wprowadził cotygodniowe narady, mające przyczynić się do bieżącego monitorowania sytuacji finansowej pozwanej. Podejmowano działania zmierzające do zwiększenia siatki klientów, wprowadzano akcje promocyjne w celu wzrostu obrotów. W pierwszym roku pracy obrany przez powoda kierunek był prawidłowy, jednak nie utrzymał się w kolejnym roku. W czasie sprawowania przez powoda funkcji prezesa zarządu pozwana początkowo zatrudniała 135 osób. Powód dokonał zmian kadrowych na istotnych z punktu widzenia działalności pozwanej stanowiskach, tj. głównego księgowego oraz kierownika działu handlowego, który był jednocześnie kontrahentem pozwanej, zawierającym niekorzystne dla pozwanej porozumienie z prowadzonymi przez siebie sklepami, co prowadziło do strat finansowych Spółdzielni. Wprowadził zmianę wzoru obliczania strat z ilościowego na wartościowy.

W czasie pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu nastąpiło pogorszenie wyników finansowych Spółdzielni. Wynik finansowy netto w 2014 r. poprawił się ze straty w 2013 r. wynoszącej 1.290.549,38 zł do 480.139,47 zł zysku,

ale w 2015 r. pozwana ponownie poniosła stratę w wysokości 756.844,22 zł. W 2014 r. doszło do zbycia majątku pozwanej, a zysk z tego tytułu znacznie poprawił jej wynik finansowy. Z kolei spadek kosztów ogólnego zarządu z kwoty 2.426.895,86 zł w 2013 r. do kwoty 1.872.408,09 zł w 2014 r. związany był ze spadkiem zatrudnienia (o 19 osób). Na przestrzeni lat 2013-2015 pozwana zanotowała znaczny spadek przychodów ze sprzedaży towarów, które znacząco i systematycznie malały. Analiza sprawozdania zarządu za lata 2013-2014 wskazuje, że spadek przychodów z podstawowej działalności Spółdzielni był dla zarządu sprawą kluczową. Stąd priorytetem na kolejne lata było pozyskanie nowych odbiorców, odzyskanie utraconych, wygrywanie przetargów na dostawy pieczywa. Przy ocenie kondycji finansowej pozwanej najważniejszym czynnikiem był wolumen sprzedawanych produktów, polityka gospodarowania zapasami oraz ściągalność należności. Dlatego samo porównanie zysku netto w kontekście oceny sytuacji finansowej pozwanej było nieprawidłowe. To znaczący spadek sprzedaży produktów Spółdzielni miał wpływ na pogorszenie jej wyników finansowych w latach 2013-2015. Na posiedzenie rady nadzorczej w dniu 25 marca 2015 r. zaproszono kierownika działu handlowego, aby wyjaśnił, dlaczego wynik finansowy w lutym był niski (strata około 120.000 zł, wysokie zwroty na poziomie 12%). Po przeprowadzonej dyskusji A. N. złożyła wniosek o odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu w związku z utratą do niego zaufania. Następnie uchwałą rady nadzorczej powód został odwołany z pełnionej funkcji. Podejmując tę uchwałę rada nadzorcza miała na względzie wyniki finansowe pozwanej z okresu od 2014 r. do lutego 2015 r. Również na poprzednich posiedzeniach rady nadzorczej dyskutowano nad złą sytuacją finansową oraz brakami wyników prezesa zarządu, co mogło doprowadzić do zamknięcia Spółdzielni. W związku z odwołaniem z funkcji prezesa zarządu w tym samym dniu pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2015 r., podając jako przyczynę wniosek do rady nadzorczej wystosowany przez jej członka, stwierdzający brak zaufania do powoda w związku ze znaczącym spadkiem sprzedaży produktów, pogarszającym się wynikiem finansowym Spółdzielni, zwiększającym się zwrotem towarów.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności podniósł, że powód domagał się odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Pracownik powinien zatem udowodnić, że rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie. Powód nie złożył jednak odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w przewidzianym prawem terminie, co oznacza - stosownie do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego - że wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a ponadto podane w nim przyczyny potwierdziły się w toku postępowania. Powołany w sprawie biegły z zakresu finansów, księgowości i gospodarki nieruchomościami po porównaniu wyników finansowych Spółdzielni za lata 2004-2013 z okresem pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu stwierdził, że doszło do pogorszenia wyników finansowych, za które odpowiadał powód jako członek jednoosobowego zarządu. Potwierdza to, że pozwana utraciła zaufanie do powoda jako prezesa zarządu, oczekując znacznie lepszych wyników jego pracy. Brak zaufania znalazł wyraz w odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu oraz wypowiedzeniu stosunku pracy. Powód przyznał, że w czasie pełnienia przez niego funkcji prezesa zarządu spadła sprzedaż, choć nie był to spadek rażący. Mimo że działania powoda zaczęły przynosić pewne efekty (poprawa ściągальności należności, prawidłowa polityka gospodarowania zapasami), poprawa ta nie satysfakcjonowała rady nadzorczej. Trend w spadku sprzedaży towarów z 2013 r. nie zmienił się w kolejnych latach, zwiększyły się zwroty towarów, co ostatecznie wpływało na pogorszenie się wyniku finansowego. Dodatni wynik finansowy za 2014 r. wynikał wyłącznie ze sprzedaży nieruchomości pozwanej, natomiast wynik z jej działalności podstawowej był nadal ujemny. Działalność podstawowa, czyli sprzedaż produktów Spółdzielni, stanowiła podstawę oceny osiągnięć powoda, powołanego na stanowisko prezesa zarządu celem poprawy kondycji finansowej Spółdzielni. Nie potwierdziły się zatem twierdzenia powoda o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z uwagi na indywidualny interes członków rady nadzorczej, gdyż tą przyczyną był brak wyników finansowych jego pracy na poziomie

satysfakcjonującym radę nadzorczą, potwierdzony dowodem z opinii biegłego sądowego. W związku z tym brak było podstaw do przyznania powodowi odpłaty przewidzianej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B., po rozpoznaniu apelacji powoda, wyrokiem z dnia 18 stycznia 2018 r. oddalił apelację i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji podkreślając, że podniesione w apelacji zarzuty nie podważają w sposób skuteczny zaskarżonego wyroku. Wbrew twierdzeniom powoda, nie został naruszony art. 278 § 1 k.p.c. przez zasięgnięcie opinii biegłego sądowego, ponieważ dopuszczenie tego dowodu było uzasadnione istnieniem znacznych rozbieżności między stanowiskami stron w kwestii porównania wyników finansowych pozwanej za lata 2004-2013 z okresem od dnia 13 grudnia 2013 r. do dnia 25 marca 2015 r. A zatem dowód ten był niezbędny z punktu widzenia miarodajnej oceny zasadności powództwa. Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynikało, że w okresie pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu sytuacja finansowa pozwanej uległa pogorszeniu. Co prawda wynik finansowy netto poprawił się w 2014 r., ale było to spowodowane w głównej mierze zyskiem uzyskanym ze zbycia składników majątkowych. Gdyby nie ten zysk odnotowaliby stratę. Poza tym w 2015 r. pozwana zanotowała stratę w wysokości 756.844,22 zł. W latach 2013-2015 sytuacja finansowa nie poprawiła się, nastąpił istotny spadek przychodów ze sprzedaży towarów. W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut apelacji, jakoby wypowiedzenie stosunku pracy nie wynikało z przyczyn dotyczących powoda jako pracownika bowiem to do prezesa zarządu należało kontrolowanie wyników finansowych Spółdzielni. W trakcie sprawowania tej funkcji przez powoda zanotowano spory spadek przychodów ze sprzedaży towarów, co było spowodowane utratą znacznej liczby odbiorców towarów oraz dużym odsetkiem zwrotów towarów. Nie ulega wątpliwości, że czynnikiem decydującym o kondycji finansowej pozwanej był poziom sprzedaży jej produktów, a więc jedynie istotna poprawa sprzedaży pozwoliłaby na polepszenie wyników finansowych w perspektywie długofalowej. Tym samym pozwana udowodniła, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn dotyczących powoda w postaci

braku wystarczającej poprawy wyników finansowych w czasie pełnienia przez niego funkcji prezesa zarządu i prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji, że roszczenie o odprawę pieniężną na podstawie art. 1, art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych było nieuzasadnione.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenia w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji, zmianę wyroku Sądu Rejonowego i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz tytułem odprawy kwoty 17.100 zł wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy oraz przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na niewyjaśnieniu z czego wynika, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana przez Sąd Okręgowy jest przyczyną dotyczącą pracownika, niezdekodowaniu materialnoprawnej normy generalnej i abstrakcyjnej (zastosowanej *a contrario*) ustanowionej w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych i tego co oznacza istotny element hipotezy tej normy jakim są przyczyny niedotyczące pracownika, niewyjaśnieniu jaki wpływ na wydanie zaskarżonego wyroku miało miejsce powoda jako pracownika w procesie pracy skooperowanej (współzależność od innych zatrudnionych) oraz że stosunek pracy prezesa zarządu to zobowiązanie należytej staranności, a nie rezultatu, a także czym jest kluczowe dla sprawy pojęcie „wyniku finansowego” określone w art. 42 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 351 ze zm.), skoro pogorszenie tego wyniku lub jego poprawa rzutuje na ocenę pracy powoda;

2) art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 235 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że konieczna jest opinia biegłego dla oceny okoliczności niewymagających wiadomości specjalnych, bo będących porównaniem liczb naturalnych wynikających z powszechnie dostępnych sprawozdań finansowych i wskazania na tle tych ustaleń, czy w spornym okresie doszło do pogorszenia wyników finansowych pozwanej oraz okoliczności, jakie wynikają z przepisów

prawa, tj. pojęcia „wyniku finansowego” określonego w art. 42 ust. 1 i 2 ustawy o rachunkowości (wbrew zasadzie *iura novit curia*),

3) art. 382 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 235 § 1 k.p.c. i art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez oparcie się przez Sąd Okręgowy jedynie na jednej z konkluzji biegłego, że „znaczący spadek sprzedaży produktów (...) miał wpływ na pogorszenie się wyników finansowych Spółdzielni w latach 2013-2015”, sprzecznej jednocześnie z inną z konkluzją, bez prześledzenia logiczności i spójności toku rozumowania jaki do niej prowadził oraz jej zgodności z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, a zwłaszcza sprawozdaniami finansowymi, z których przez porównanie liczb naturalnych można wyczytać, że wynik finansowy w 2014 r. był najlepszy w ostatnich 10 latach, a stratę z działalności podstawowej powód jako prezes zarządu 8 razy pomniejszył;

4) art. 382 k.p.c., przez pominięcie materiału dowodowego wskazującego, że powód pozostawał prezesem zarządu od dnia 13 grudnia 2013 r. do dnia 25 marca 2015 r., nie mogła więc obciążać go okoliczność, że „w 2015 r. Spółdzielnia zanotowała stratę w wysokości 756 884,22 zł” bowiem był członkiem zarządu przez niespełna 3 miesiące 2015 r.;

5) art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez faktyczne delegowanie przez Sąd Okręgowy funkcji orzeczniczej na biegłego, *aprioryczne* uznanie, że w sprawie występuje przyczyna dotycząca pracownika, a nieistotne dla sprawy jest, że powód jako pracownik był podmiotem zobowiązania należytej staranności, a nie rezultatu, będąc zatrudnionym w ramach pracy skooperowanej (zależnej od działania innych pracowników) oraz przez pominięcie przy ustalaniu podstawy faktycznej zaskarżonego orzeczenia części materiału dowodowego;

6) art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez oparcie się na opinii biegłego w zakresie, w którym wykracza ona poza określoną tezę dowodową;

7) art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez całkowite zaniechanie wykonania funkcji kontrolnej, ponieważ przez swój schematyzm i operowanie truizmami uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie ustosunkowuje się do zarzutów apelacji;

8) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez nieustalenie co oznacza istotny element hipotezy normy zawartej w tym przepisie, jakim są „przyczyny niedotyczące pracownika”, które „stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron”;

9) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez jego zastosowanie *a contrario* do stanu faktycznego, mimo że Sądy obu instancji nie ustaliły, co jest desygнатem materialnoprawnego pojęcia „przyczyny niedotyczące pracownika” oraz zaniechanie ustalenia tego pojęcia także na wstępnym etapie sądowego stosowania prawa, jakim jest tzw. „warunkowa subsumcja”, co spowodowało, że Sąd Okręgowy nie uczynił przedmiotem ustalenia i analizy tych wszystkich okoliczności faktycznych, jakie są istotne z punktu widzenia stosowanej w sprawie normy materialnoprawnej;

10) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu subsumcji na podstawie niewyjaśnionego wystarczająco stanu faktycznego, który nie pozwalał na ocenę czy przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy powoda mieszają się, czy nie w zbiorze „przyczyn niedotyczących pracownika”;

11) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 44 i art. 264 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że brak odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wyklucza w rodzajowo odmiennej sprawie cywilnej o zapłatę odprawy ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika;

12) art. 42 ust. 1 i 2 ustawy o rachunkowości, przez jego niezastosowanie chociaż przepis ten definiuje pojęcie „wyniku finansowego” netto i wskazuje, że przychód ze sprzedaży jest jedynie czynnikiem prowadzącym do ustalenia tego wyniku, nie może być jednak z nim utożsamiany.

W ocenie powoda w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na konieczności wyjaśnienia czy w sprawie o zapłatę odprawy, o jakiej stanowi art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, uprzednie nieskorzystanie przez pracownika z możliwości odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w terminie art. 264 k.p. jest okolicznością

posiadającą znaczenie prawne (prawnie relewantną przy badaniu roszczenia procesowego o zapłatę odprawy), tj. wykluczającą w sprawie o zapłatę odprawy kwestionowanie przyczyn zawartych w tym wypowiedzeniu. Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty mogą być uznane za zasadne.

W rozpoznawanej sprawie w pierwszej kolejności przypomnieć trzeba, że obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych w sposób istotny zmodyfikowała poprzedzającą ją ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), gdyż wymagały tego regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego (por. Konwencja nr 158 i uzupełniające ją zalecenia nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1982 r., dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy; dyrektywa Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych). Z tego względu przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych definiujące pojęcie zwolnień grupowych znacząco różnią się od założeń będących podstawą uregulowań poprzedniej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Obecnie stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Oznacza to, że zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych ma miejsce również wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących ani pracownika, ani pracodawcy. Przyczynami dotyczącymi pracownika są okoliczności związane ze sposobem

wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny nie dotyczące pracownika są przyczynami dotyczącymi pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. W wyroku z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15 (OSNP 2017 nr 10, poz. 124), Sąd Najwyższy przyjął, że obecnie przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy są znacznie szersze od wymienionych w unormowaniach uchylonej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych.

A zatem istotą sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie czy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przyczyny nie dotyczące pracownika, co warunkuje nabycie prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W tej kwestii Sąd Okręgowy, po pierwsze podniósł, że nieodwołanie się przez powoda od wypowiedzenia umowy o pracę oznacza, iż jest ono zgodne z prawem, ponieważ bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie powództwa przewidzianego w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym, a po drugie, wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. „wniosek do rady nadzorczej wystosowany przez jej członka, stwierdzający brak zaufania do powoda, wynikiem czego był między innymi znaczący spadek sprzedaży produktów, pogarszający się wynik finansowy Spółdzielni, zwiększające się zwroty towarów” stanowi przyczynę wypowiedzenia leżącą po stronie powoda (pracownika).

Rację ma powód zarzucając, że rezygnacja pracownika z wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie uniemożliwia w każdym przypadku dochodzenia innych świadczeń wynikających z rozwiązania umowy o pracę. Przedstawione w motywach zaskarżonego wyroku stanowisko, zgodnie z którym bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie (art. 264 k.p.) powództw

przewidzianych w Kodeksie pracy, czyli bez uzyskania w odpowiednim trybie stwierdzenia, że pracodawca działał niezgodnie z prawem, pracownik nie może w kolejnej sprawie (o odszkodowanie) skutecznie powoływać się na bezprawność zachowania pracodawcy jako przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej – zawarte np. w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) czy z dnia 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013 nr 13, poz. 151) – zostało obecnie zakwestionowane. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275, z glosą M. Domańskiej, Państwo i Prawo 2016 nr 2, s. 131), przyjął, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia. Zwrócił w tym wyroku uwagę, że roszczenia z art. 45 § 1 k.p. i z art. 18^{3d} k.p. są to niezależne i odrębne roszczenia pracownika przysługujące z tytułu odmiennych naruszeń prawa przez pracodawcę. Stanowisko to potwierdza też uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 27), w której stwierdzono, że wniesienie odwołania od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę nie jest warunkiem koniecznym do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, na podstawie art. 18^{3d} k.p. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyna wypowiedzenia albo rozwiązania z nim umowy była dyskryminująca, może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie, nawet jeżeli nie odwoływał się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy.

Podobnie Sąd Najwyższy akcentuje odmienną podstaw prawną roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) oraz roszczenia o odprawę pieniężną z tytułu zwolnień grupowych przewidzianą w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Stosownie do art. 45 § 1 k.p. przesłanką uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego jest wykazanie przez pracownika, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione albo nastąpiło z naruszeniem obowiązującym w tym zakresie przepisów traktujących o pisemnej formie i wymaganej treści oświadczenia woli

(art. 30 § 3 i 4 k.p.), trybie konsultacji (art. 38 k.p.) lub szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Podana przyczyna powinna być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Ponadto przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, zaś wyrok sądu dokonuje oceny, czy tak jest obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858).

Natomiast przesłanki uwzględnienia roszczenia o odprawę pieniężną zawiera art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z jego treścią świadczenie to przysługuje pracownikowi w razie

konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy oraz nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 59/14, LEX nr 1666026). Ponadto definiując w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych ustawa nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, lecz kryterium negatywnym jej stosowania, jakim są leżące u podstaw rozwiązania stosunku „przyczyny niedotyczące pracownika”. Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje tylko w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) niedotyczącej pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracodawcy, dotyczące pracownika i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601 czy z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, LEX nr 20524090). Do przyczyn dotyczących pracodawcy można przykładowo zaliczyć likwidację, upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne powodujące redukcję etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.

W uproszczeniu można przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), mogą być one mniej lub bardziej istotne. Z punktu widzenia art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może

wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się więc konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe (por. K.W. Baran: Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2010). Z kolei przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżące po stronie pracownika to zazwyczaj niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy. Są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być także niezawinione przez pracownika (por. E. Maniewska: Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2007). A zatem prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn niedotyczących żadnej ze stron, a przesłanką jego dochodzenia nie jest bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, jak to ma miejsce w przypadku roszczenia o odszkodowanie z art. 45 k.p. Prawo do odprawy pieniężnej nie jest bowiem związane z samą wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych, którymi są: rozwiązanie stosunku pracy oraz wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 289), a w szczególności zależy ono od przyczyn zwolnienia pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 304/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45).

W realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy dokonując oceny przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę odwołał się przede wszystkim do opinii biegłego sądowego z zakresu finansów, księgowości i gospodarki nieruchomościami stwierdzającej, że w czasie pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu nastąpiło pogorszenie wyników finansowych Spółdzielni, za które powód odpowiadał jako członek jednoosobowego zarządu pozwanej i na tej podstawie uznał, że pozwana udowodniła, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło „wyłącznie z przyczyn dotyczących powoda w postaci braku wystarczającej poprawy wyników finansowych” w spornym okresie. Niemniej jednak konkluzja ta jest przedwczesna. Należy zauważyć, że powód jako prezes zarządu (stosunek organizacyjny) był jednocześnie pracownikiem pozwanej (stosunek pracy), a więc pozostawał z nią w dwóch odrębnych stosunkach prawnych. Samo odwołanie członka zarządu ze sprawowanej przez niego funkcji nie powoduje zaś bezpośrednio wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Aby odwołanie z funkcji wywarło skutek również w sferze stosunku pracy musi być pracownikowi złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stąd dla wyjaśnienia, czy zachodzą przesłanki art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę odwołanemu członkowi zarządu potrzebne jest ustalenie przyczyn jego odwołania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961). Stosownie do jednolitego stanowiska judykatury odwołanie przez radę nadzorczą z funkcji członka zarządu jest przyczyną nie dotyczącą pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180). W wyroku z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12 (LEX nr 1365769), Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki handlowej, stanowiące podstawę odwołania go z funkcji, nie przesądza, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika (art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). Inaczej mówiąc, nie można kategorycznie stwierdzić, że nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki zawsze stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę dotyczącą pracownika (choćby nieujawnioną w oświadczeniu pracodawcy). Można wyobrazić sobie z łatwością bezpodstawne nieudzielenie absolutorium albo takie, które wynikało z przyczyn nie należących po żadnej ze stron

stosunku pracy. W wyroku z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, Sąd Najwyższy przyjmuje, że dopuszczalne jest ustalanie przyczyny odwołania z funkcji członka zarządu spółki handlowej, mimo że inne - niż odwołanie - przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały podane przez pracodawcę w jego oświadczeniu. Nie można też stracić z pola widzenia, że pracownik, także kiedy powiązany jest z pracodawcą stosunkiem organizacyjnym, działa w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach przewidzianych w art. 22 § 1 k.p. Według tego przepisu stosunek pracy charakteryzuje zasada ponoszenia przez pracodawcę kilku rodzajów ryzyka: gospodarczego, technicznego i osobowego. Z ponoszenia przez pracodawcę ryzyka gospodarczego wynika zaś niedopuszczalność obciążania pracownika skutkami ujemnych wyników działalności gospodarczej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 123 czy z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Mimo iż od pracowników zarządzających pracodawca ma prawo wymagać więcej, co wiąże się ze zwiększoną samodzielnością, jak i odpowiedzialnością tych osób – nie oznacza to jednak, że osoby te wspólnie partycypują w ryzyku prowadzonej przez pracodawcę działalności.

Natomiast z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie wynika, czy powód miał sprecyzowane wytyczne rady nadzorczej pozwanej Spółdzielni, których nie zrealizował z przyczyn zależnych od niego jako pracownika. Wprost przeciwnie, Sądy orzekające ustaliły, że celem poprawy sytuacji pozwanej powód wprowadził cotygodniowe narady, które miały przyczynić się do bieżącego monitorowania kondycji finansowej, podejmowano działania zmierzające do zwiększenia siatki klientów, wprowadzano akcje promocyjne mające na celu wzrost towarów oraz dokonał on zmian kadrowych na istotnych dla działalności pozwanej stanowiskach. Kluczowe staje się wobec powyższego ustalenie czy to działania powoda doprowadziły do pogorszenia się wyników finansowych pozwanej, w tym do utraty odbiorców jej produktów, czy też nastąpiło to z przyczyn od niego niezależnych. W wyroku z dnia 2 października 2019 r., II PK 56/18 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy uznał, że obowiązkiem sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz

ocena czy przyczyna ta dotyczyła pracownika. Jeżeli pracownik wykazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były generowane przez oddział straty finansowe, na powstanie których nie miał wpływu, wówczas to pracodawcę obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności, że przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika (art. 6 k.c.). Wobec tego trafnie zarzuca powód, że samo wystąpienie skutku w postaci znaczącego spadku produktów, pogarszającego się wyniku finansowego Spółdzielni, zwiększających się zwrotów towarów nie oznacza *a priori*, że było to wynikiem podejmowanych przez niego jako prezesa zarządu nieprawidłowych działań, a Sąd Okręgowy uchylił się od jednoznacznej oceny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w aspekcie przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 122981; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524). W rezultacie uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Automatycznie uzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez całkowite zaniechanie ustosunkowania się do zarzutów apelacji obejmujących te zagadnienia.

Za bezpodstawny należy uznać zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 235 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że konieczna była opinia biegłego sądowego dla porównania wyników finansowych pozwanej. W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 marca 1997 r., III CKN 11/97 (OSNC 1997 nr 9, poz. 126 z glosą M. Kępińskiego, OSP 1997 nr 12, poz. 229), Sąd Najwyższy stwierdził, że decyzję, czy do rozstrzygnięcia konkretnej sprawy potrzebne są wiadomości specjalne i z jakiej dziedziny wiedzy, podejmuje sąd orzekający (art. 278 § 1 k.p.c.) po dopełnieniu czynności w tym przepisie wskazanych. Skoro art. 278 § 1 k.p.c. wymaga dopuszczenia dowodu z opinii biegłego wówczas, gdy

potrzebne są wiadomości specjalne to do jego naruszenia może dojść w zasadzie tylko wtedy, gdy sąd samodzielnie wypowiada się w kwestiach wymagających wiadomości specjalnych, z pominięciem dowodu z opinii biegłego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 2015 r., I UK 345/14, LEX nr 1771399; z dnia 4 października 2017 r., III SK 49/16, LEX nr 2397583). Z reguły nie jest naruszeniem art. 278 § 1 k.p.c. dopuszczenie tego dowodu w sytuacji, gdy nie jest konieczny dla poczynienia przez sąd ustaleń faktycznych.

Zarzut kasacyjny naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być skuteczny tylko wtedy, gdy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia brakuje elementów pozwalających zorientować się w motywach, którymi kierował się sąd drugiej instancji, w stopniu wystarczającym do przeprowadzenia kontroli kasacyjnej podjętego rozstrzygnięcia, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 listopada 2014 r., I CSK 735/13, LEX nr 1545043; z dnia 16 grudnia 2015 r., IV CSK 149/15, LEX nr 1962540; z dnia 15 kwietnia 2016 r., I CSK 278/15, LEX nr 2021936 i powołane tam orzeczenia).

Z tych motywów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.