



Sygn. akt II PK 334/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa B. W., T. K., K. T.
przeciwko I. S.A. z siedzibą w W.
o odszkodowanie, odprawę, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 marca 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w punktach: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10 i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego;**
- 2. oddala skargę kasacyjną powodów w przedmiocie odprawy pieniężnej;**
- 3. odrzuca skargę kasacyjną powodów odnośnie punktu 8 zaskarżonego wyroku.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanego I. S.A. z siedzibą w W. na rzecz powodów B. W., T. K., K. T. odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umów o pracę, wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, oddalając powództwa w przedmiocie żądania przyznania odprawy pieniężnej.

Sąd I instancji ustalił, że powodowie zostali zatrudnieni na wieloletnie umowy na czas określony (10 lat), co stanowiło utartą praktykę danego pracodawcy. Każda z umów przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem.

W dniu 19 lipca 2012 r. pozwany złożył pracownikom oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umów o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny ustania zatrudnienia. Zachowanie pracodawcy stanowiło reakcję na wykryte niedobory w magazynie, gdyż jego zdaniem wytypowani do zwolnienia pracownicy mogli mieć związek z tym zdarzeniem.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwa za zasadne w części. Przede wszystkim wywiódł, że zawieranie wieloletnich umów o pracę było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tych stosunków obligacyjnych, a nadto zmierzało do obejścia przepisów prawa dotyczących zawierania umów o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13 - 14, poz. 207). Sąd I instancji podniósł także, że pracodawca nie wskazał żadnej obiektywnej okoliczności, która uzasadniała zawarcie z powodami umów o pracę na tak długi czas. W tej sytuacji doszło *de facto* do zawarcia umów o pracę na czas nieokreślony, zwłaszcza iż powierzone zatrudnionym stanowiska (magazyniera) jest niezbędne w działaniu pracodawcy, którego podstawowym zadaniem jest sprzedaż hurtowa artykułów przemysłowych.

Idąc dalej, Sąd Rejonowy wywiódł, że oświadczenie woli pracodawcy nie zawierało przyczyny wypowiedzenia umów o pracę, a zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pozwany był zobligowany do ich wskazania, skoro wypowiadał kontrakty bezterminowe. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji zasądził na rzecz powodów dochodzone kwoty tytułem odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umów o

pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisów pozwu.

Za zasadne uznano również żądanie zasądzenia wynagrodzenia na rzecz powodów za okres wypowiedzenia. Każdy z pracowników świadczył pracę na rzecz pozwanego ponad trzy lata, a zatem okresy wypowiedzenia powinny być trzymiesięczne. Tym samym rozwiązanie stosunków pracy powinno nastąpić z końcem września 2012 r. Z tego względu w sprawie ma zastosowanie art. 49 k.p., zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Stąd należne pracownikom kwoty wynagrodzeń za pracę za okres do dnia 30 września 2012 r. Sąd Rejonowy zasądził wraz z odsetkami.

W ocenie Sądu I instancji nie były zasadne żądania zasądzenia odpraw pieniężnych w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe ujawniło, że podstawą rozwiązania stosunków pracy było bierne zachowanie pracowników odnośnie wiadomości o niedoborach w magazynie, czy też wręcz udział w tym procederze. Zatem do ustania zatrudnienia doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika, a na miejsce zwolnionych zostały zatrudnione inne osoby.

Od powyższego wyroku apelację wnieśli powodowie oraz pozwany. Pozwany zaskarżył rozstrzygnięcie w części zasądzającej na rzecz pracowników odszkodowania oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.); natomiast powodowi zaskarżyli rozstrzygnięcie w części oddalającej żądania zasądzenia odpraw pieniężnych.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2015 r. Sąd Okręgowy w W. zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji w ten sposób, że uwzględnił częściowo apelację pozwanego i oddalił powództwa o wynagrodzenia za pracę, oddalając apelację w pozostałej części oraz oddalając apelację powodów o zasądzenie odpraw pieniężnych.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zasadna jest apelacja pozwanego w części dotyczącej naruszenia art. 49 k.p. W przypadku, gdy pracodawca przy wypowiedzaniu umowy o pracę narusza także inny przepis (np. art. 30 § 4 k.p. i nie

wskazuje przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę), a Sąd zasądza pracownikom odszkodowania z art. 45 § 2 k.p., to nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powodów wynagrodzenia za pracę w oparciu o art. 49 k.p. W pozostałej części apelacja pozwanego nie jest trafna, gdyż zawarcie wieloletnich umów o pracę ujawnia zamiar pracodawcy do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Z tego względu w tej części rozważania Sądu Rejonowego są celne, a apelacja podlega oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Za chybioną uznano także apelację powodów. Sąd odwoławczy wskazał, że nie zostało przez pracowników udowodnione, by pozwany zlikwidował stanowiska pracy skarżących, czy też wystąpiły inne okoliczności lokowane po stronie podmiotu zatrudniającego (np. wszczęcie postępowania upadłościowego). Sam fakt niewskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie dowodzi, że leży ona po stronie pracodawcy. Z okoliczności faktycznych sporu wynika, że impulsem do wypowiedzenia umowy o pracę było przeświadczenie pracodawcy o udziale powodów w procederze związanym z niedoborem w magazynie. Z tego względu przyczyny rozwiązania stosunków pracy leżały po stronie pracowników. Z tych względów powództwa o zasądzenie odpraw pieniężnych w myśl art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników okazały się niezasadne, a złożona w tej mierze apelacja podlegała oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 100 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyli powodowie, zaskarżając go w całości i wskazując na naruszenie prawa materialnego:

- art. 49 k.p. przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że nie ma on zastosowania w sytuacji, gdy pracodawca przy wypowiedzaniu umowy o pracę naruszył także inne przepisy k.p. dotyczące wypowiedzania umów o pracę, w szczególności przez przyjęcie, iż pracownikowi w razie zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, lecz pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy, gdyż zwolnionemu pracownikowi przyznano odszkodowanie z mocy art. 45 § 2 k.p., podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu obliguje do

zasądzenia wynagrodzenia za pracę do końca okresu wypowiedzenia, skoro doszło do naruszenia innych przepisów k.p. o rozwiązywaniu umów o pracę;

- art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przyczyny rozwiązania stosunków pracy leżały po stronie pracowników, podczas gdy pracodawca nie wskazał rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy i nie udowodnił przed Sądem, by przesłanki po stronie zatrudnionych doprowadziły do ustania zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez zasądzenie na rzecz powodów stosownych odpraw pieniężnych oraz wynagrodzeń za okres wypowiedzenia w myśl art. 49 k.p.; ewentualnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z obowiązkiem orzeczenia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy prawne odnośnie art. 49 k.p. W tym zakresie ustalenia faktyczne są klarowne. Powodowie w rzeczywistości wykonywali pracę na podstawie umów na czas nieokreślony. Pracodawca wypowiadając im stosunek pracy nie wskazał przyczyn rozwiązania umów, jak też zastosował dwutygodniowy (zamiast trzymiesięczny) okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pracowników odszkodowania z art. 45 § 2 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego przyznanie pracownikom odszkodowania w myśl powołanego wyżej przepisu eliminuje możliwość zasądzenia na rzecz pracowników wynagrodzenia z art. 49 k.p. Przedmiotowe stanowisko został przyjęte przez Sąd odwoławczy jako *argumentum certum* i w dalszej części pisemnego uzasadnienia brak bliższych rozważań w tym zakresie. Tymczasem relacja art. 45 § 2 k.p. i art. 49 k.p. przedstawia się zgoła odmiennie.

Oba przepisy znajdują się w oddziale 4 rozdziału II Kodeksu pracy. Jednak każdy z nich ma odrębny cel i funkcję. Przepis art. 45 § 1 i 2 k.p. stanowi, że w przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy -

stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Nadto stosownie do § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Z kolei art. 49 k.p. swym zasięgiem obejmuje tylko jedno uchybienie pracodawcy, tj. zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Art. 49 k.p. nie tworzy kompetencji do skutecznego zanegowania otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. W swej treści nawiązuje do brzmienia art. 32 § 2 k.p., tj. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z upływem okresu wypowiedzenia. W ten sposób uwypukla się obowiązek pracodawcy do zastosowania „wymaganego okresu wypowiedzenia”. Ów termin obejmuje nie tylko długość okresu wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.), lecz również końcowy jego termin (art. 30 § 2¹ k.p.). Inaczej mówiąc, krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia ma miejsce zarówno wtedy, gdy pracodawca od początku przyjął niewłaściwą długość okresu wypowiedzenia, jak i wtedy, gdy na skutek jego nieprawidłowych czynności w istocie rzeczy doszło do zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92, OSNC 1993 nr 7 - 8, poz. 120, z glosą P. Kucharskiego Państwo i Prawo 1994 nr 6, s. 106 - 110).

Semantyka powołanych norm i ich wzajemna zależność nie pozostawia wątpliwości, że pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzenia może dopuścić się uchybień formalnych (nie wskaże przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, wręczy wypowiedzenie w okresie urlopu wypoczynkowego) albo merytorycznych (wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest uzasadnioną przesłanką rozwiązania stosunku pracy). Dodatkowo wręczając wypowiedzenie może określić jego bieg w opozycji do regulacji z art. 36 § 1 pkt 1 - 3 k.p. Nie ulega wątpliwości, że wówczas wadliwym jest zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany.

Pozostaje wyjaśnić, czy w przypadku gdy jedynym mankamentem zatrudniającego jest zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia, pracownik uzyskuje prawo do kumulatywnego zbiegu roszczeń np. z art. 45 § 2 k.p. i art. 49 k.p. W doktrynie wyrażono stanowisko, że konsekwencje takiej wadliwości ustawodawca potraktował odmiennie, bowiem art. 49 k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 45 k.p. i nie ma tu możliwości tworzenia prawa do zbiegu roszczeń i prawa wyboru jednego z nich (por. M. Gersdorf: Okres wypowiedzenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 2, s. 24 i nast.; K. W. Baran: Kodeks pracy – Komentarz. Wolters Kluwer 2016). Najprościej rzecz ujmując prawidłowa jest taka wykładnia, że jeżeli uchybienie pracodawcy polegało wyłącznie na wadliwym zastosowaniu krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, to pracownik nie otrzyma odszkodowania z art. 45 § 2 k.p., jak też nie będzie uprawniony do żądania restytucji stosunku pracy (art. 45 § 1 k.p.).

Natomiast w okolicznościach przedmiotowego sporu, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) rzecz wygląda odmiennie. Pracodawca nie tylko zastosował wadliwy okres wypowiedzenia, przyjmując bezpodstawnie istnienie umowy terminowej, lecz także nie wskazał uzasadnionych przyczyn rozwiązania umów o pracę. W takim układzie zależności, pracownik ma tyle roszczeń z jednego zdarzenia, ile przewiduje obowiązujące prawo. Tym samym uprawnienie powodów z art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń przysługujących im z mocy art. 45 § 2 k.p. Dana kwestia stanowiła już przedmiot wypowiedzi judykatury, co trafnie dostrzegł skarżący. Krótki jej przegląd należy rozpocząć od wypowiedzi, że pracownikowi, któremu skutek bezpodstawnego odsunięcia od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie skrócono ten okres, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., I PZP 26/92, OSNC 1993 nr 1 - 2, poz. 8). Natomiast jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego wpływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSP 2011

nr 12, poz. 130, s. 916). W judykaturze przyjmuje się także, że do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 106/11, Legalis nr 491823).

W końcu zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika (nauczyciela akademickiego) odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013 nr 9 - 10, poz. 110).

Należy także zauważyć, że w orzecznictwie pojawił się pogląd, iż w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy i jednoczesnego zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany nie stosuje się art. 45 § 2 k.p., chyba że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie jest korzystniejsze od wynagrodzenia z art. 49 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92, OSNCP 1993 nr 7 - 8, poz. 120). Przywołane orzeczenie zostało wydane na tle zupełnie odmiennego stanu faktycznego, a tym samym nie pozostaje w opozycji do prezentowanego w tej sprawie stanowiska. W omawianym judykacie rzecz dotyczyła nauczyciela akademickiego, z którym – co istotne - rozwiązanie stosunku pracy mogło nastąpić z końcem roku akademickiego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro końcem roku akademickiego jest dzień 30 września każdego roku kalendarzowego, to decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy powinna być doręczona najpóźniej w dniu 30 czerwca, a *de facto* została doręczona później. Z tego względu doszłoby do przesunięcia momentu rozwiązania stosunku pracy, a pracownik uzyskałby prawo do relatywnie wysokiego wynagrodzenia z art. 49 k.p. Tymczasem na gruncie przepisów Kodeksu pracy takie niebezpieczeństwo nie istnieje, a przywołane powyżej orzecznictwo daje temu juretryczny wyraz. Pozbawienie pracownika jednego z roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy wymaga pozytywnej regulacji ustawodawcy, np. brak prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 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) w razie otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką. Adekwatnego wyłączenia krzyżujących się norm Kodeksu pracy (art. 45 § 2 k.p. i art. 49 k.p.) brak, co też nie pozwala na zaakceptowanie wykładni prawa przyjętej przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku. Stąd w tej części skarga kasacyjna jest zasadna i podlega uwzględnieniu w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

Nie jest natomiast trafny zarzut dotyczący naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że przyczyną rozwiązania stosunków pracy były zdarzenia po stronie pracownika. Wstępna analiza tak zbudowanego zarzutu ujawnia zamiar ingerencji w sferę niedostępną w postępowaniu kasacyjnym. Chodzi mianowicie o zwalczanie okoliczności faktycznych, którymi – co powszechnie wiadomo – Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wnioskowanie o przyczynie rozwiązania stosunków pracy zostało poprzedzone postępowaniem dowodowym, jakie przeprowadził Sąd Rejonowy, a które zaaprobował Sąd drugiej instancji.

W dotychczasowym orzecznictwie przyjmuje się, że korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.), nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie roszczenia o odprawę pieniężną, bo przesłanką zasądzenia tego świadczenia wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tym niemniej konieczność rozwiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., musi być powiązana z celem i funkcjonowaniem stosunku pracy łączącego strony oraz nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych,

bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3 - 4, poz. 32).

W okolicznościach faktycznych sprawy pracodawca nie wskazał w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia umów o pracę. Stąd bezsporny obecnie jest fakt przyznania pracownikom odszkodowań z art. 45 § 2 k.p. On jednak nie zamyka sprawy w płaszczyźnie prawa do odprawy. W takim razie zachodził obowiązek ustalenia, czy pracodawca uzewnętrzniał jakąkolwiek podstawę wypowiedzenia w toku procesu, a jeżeli tak to czy ona dotyczy pracownika. Ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13 - 14, poz. 180 i z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17 - 18, poz. 199). Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakiegokolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.). Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej. W sprawie ustalono, że do niej nie doszło. Jednak wynik postępowania nie ograniczył się tylko do tej przesłanki, gdyż z pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia wynika, iż zachowanie pracowników w związku z ujawnionym niedoborem w mieniu pracodawcy stanowiło impuls do rozwiązania umów o pracę, co eliminuje możliwość wywiedzenia, że do ustania zatrudnienia doszło wyłącznie z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Z tego względu Sąd Okręgowy dokonał poprawnej wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Na marginesie należy zasygnalizować, że prawo do odprawy pieniężnej jest uregulowane w art. 8 ustawy, który nie został

powołany w podstawach skargi. Z samego faktu, że art. 10 ust. 1 tej ustawy odsyła do art. 8 nie konwaliduje tego uchybienia, gdyż omawiany zarzut nie nawiązuje do dochodzonego świadczenia.

Z tych względów Sąd Najwyższy w pozostałym zakresie skargę kasacyjną oddalił z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

Skarga kasacyjna podlega odrzuceniu w zakresie w jakim strona powoda skarży wyrok Sądu Okręgowego w całości. Z treści skargi wynika, że jej zakresem został objęty pkt 8 wyroku Sądu Okręgowego (oddala apelację strony pozwanej w pozostałym zakresie). W tej sytuacji po stronie powodowej nie istnieje substrat zaskarżenia. Oddalenie apelacji strony pozwanej oznacza, że jej argumenty na rzecz pozbawienia powodów określonych praw nie znalazły odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Stąd nie narusza on interesu powodów w tej części, a tym samym ta strona nie może domagać się ingerencji w *de facto* korzystny dla siebie judykat. Z tych względów rozstrzygnięto z mocy art. 398⁶ § 2 k.p.c.

r.g.