



Sygn. akt II PK 56/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa B. D. C.

przeciwko Szpitalowi [...] Sp. z o.o. w W.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 2 października 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 16 listopada 2018 r., sygn. akt VII Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 listopada 2017 r., sygn. akt VII Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa B. D. C. przeciwko Szpitalowi [...] Spółki z o.o. w W. o odprawę pieniężną – oddalił apelację

powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 9 czerwca 2017 r., sygn. akt VI P [...], oddalającego powództwo.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2009 r. na stanowisku kierownika komórki organizacyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako kierownik pododdziału leczenia alkoholowych zespołów abstynencyjnych DETOX (dalej również jako: PLAZA) powódka odpowiadała za prawidłowe bieżące funkcjonowanie pododdziału i przygotowanie sprawozdań z jego działalności. Do jej szczegółowych obowiązków należało uczestnictwo w codziennych raportach lekarskich w III oddziale chorób wewnętrznych, codzienna praca „przy łóżku chorego”, codzienne nadzorowanie pracy przez lekarzy, terapeutów, pielęgniarek, bieżące kontakty z ordynatorem, służące omówieniu trudnych klinicznie przypadków i uczestnictwo w obchodach w obecności ordynatora w wyznaczonych na stałe przez niego dniach tygodnia. W momencie objęcia funkcji przez powódkę, liczba zatrudnionych w pododdziale osób, w tym pielęgniarek i terapeutów wynikała z niewiążących zaleceń Ministra Zdrowia; liczba ta, w tym obsada dyżurowa pielęgniarek, nie była w trakcie jej zatrudnienia przez nią zmieniana, gdyż uważała ona, że była prawidłowa. Liczba terapeutów wynikała z rekomendacji m. W., które opłacało ich pracę. PLAZA był podporządkowany organizacyjnie III oddziałowi chorób wewnętrznych, w skład którego wchodziły jeszcze pododdział toksykologii i stacja hemodializ z pododdziałem nefrologii. Powódka jako kierownik PLAZA nie miała samodzielnej kompetencji do zwalniania i zatrudniania pracowników, natomiast mogła składać w tym przedmiocie wnioski do ordynatora i dyrekcji. Średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 7.200 zł. Sytuacja ekonomiczna całego szpitala w kolejnych latach systematycznie pogarszała się. W 2008 r. odnotowano stratę w wysokości 8.916.893,37 zł, w 2009 r. - w wysokości 11.315.653,51 zł, w 2010 - w wysokości 18.539.438,05 zł, w 2011 - w wysokości 23.760.935,05 zł. Działalność szpitala za 2012 r. zakończyła się stratą w kwocie 20.919.869,35 zł. W okresie od stycznia do czerwca 2013 r. szpital odnotował stratę w wysokości 18.695.508,86 zł, zaś w okresie od lipca 2013 r. do grudnia 2013 r. stratę w kwocie 10.299.189,73 zł. PLAZA także przynosił stratę, która za 2012 r. wyniosła

483.979,39 zł. W okresie styczeń - czerwiec 2013 r. strata wyniosła 300.925,19 zł. Strata ta wynikała m.in. ze znacznego obniżeniem dotacji z miasta w 2013 r., która obejmowała tylko psychoterapię, bez 10 dni pobytu każdego pacjenta. W drugiej połowie 2013 r. strata wyniosła 323.599 zł.

W dniu 1 lipca 2013 r. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej działający pod firmą Szpital [...] SPZOZ z siedzibą w W. został przekształcony w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą Szpital [...]. Z tym dniem wszedł także w życie regulamin organizacyjny Szpitala [...] Spółki z o.o., w którym ustalono, iż do zadań kierownika komórki organizacyjnej działalności podstawowej, którą na podstawie § 18 pkt 5 był także pododdział leczenia alkoholowych zespołów abstynencyjnych DETOX, należało organizowanie pracy osób zatrudnionych w komórce, w celu zapewnienia właściwej opieki medycznej pacjentom, nadzór nad procesem udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w kierowanej komórce, nadzór nad gospodarką wyrobami medycznymi i produktami leczniczymi i nadzór nad przestrzeganiem praw pacjentów w kierowanej komórce. Zmiana formy działalności oznaczała konieczność utrzymywania większej niż dotychczas dyscypliny finansowej, czyli podjęcia starań co do powstrzymania procesu dalszego zadłużania się i zbilansowania wyniku finansowego. Prezes zarządu szpitala - H. D. w lipcu 2013 r. przeprowadziła ze wszystkimi kierownikami komórek organizacyjnych rozmowy dotyczące osiągniętych wyników finansowych i konieczności poprawy rentowności. Podczas rozmowy z powódką B. D. C., H. D. zwróciła jej uwagę na to, że koszty jednostki przez nią kierowanej były znacząco wyższe od przychodów oraz, że brak poprawy sytuacji może doprowadzić do zamknięcia tej działalności. Sugerowała jej zmniejszenie liczby pielęgniarek i rozważenie możliwości podjęcia działalności komercyjnej, odpłatnej, dla pacjentów mogących zapłacić za leczenie odwykowe. Powódka stała na stanowisku, iż jest lekarzem i jej zadaniem jest leczenie, a nie poprawa wyniku finansowego. Nie zgadzała się na, jej zdaniem, drastyczne, o połowę, zmniejszenie liczby dyżurujących pielęgniarek. Powódka nie zgłosiła żadnych propozycji zmian w tym zakresie.

W piśmie z dnia 23 sierpnia 2013 r. pracodawca rozwiązał z B. D. C. umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego termin upływał z dniem 30 listopada 2013 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że kierowany przez nią pododdział osiągał ujemny wynik finansowy, w szczególności koszty osobowe w PLAZA przewyższały generowane przychody o 86% i pomimo polecenia zarządu Szpitala [...], dotyczącego podjęcia działań zmierzających do poprawy rentowności, żadne działania nie zostały podjęte ani zaproponowane. Wobec tego zatrudnianie powódki na stanowisku kierownika pododdziału nie było możliwe z uwagi na generowane przez pododdział straty finansowe. Stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane. Na miejsce powódki zatrudniono lekarza J. J., który sam zdecydował o formie współpracy ze szpitalem, decydując się na kontrakt zamiast umowy o pracę. Po odejściu powódki zasady pracy i organizacji oddziału nie zmieniły się.

Po rozpoznaniu apelacji od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 23 grudnia 2014 r., sygn. akt VI P [...], w którym oddalono powództwo o przywrócenie do pracy i odprawę pieniężną, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. w wyroku z dnia 30 kwietnia 2015 r. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 22.626 zł, a roszczenie o odprawę pieniężną w kwocie 15.084 zł przekazał Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd pierwszej instancji (rozpoznając ponownie sprawę o odprawę pieniężną) wskazał, że powódka nie wykazała, aby pozwana poczyniła jakieś oszczędności na zatrudnieniu innej osoby w miejsce powódki, kierującej oddziałem na podstawie kontraktu, a także, by jej zwolnienie miało związek ze zmianami organizacyjnymi. Jej stanowisko pracy nadal istniało, także struktura organizacyjna oddziału nie uległa zmianie. Powódka nie wykazała, aby przyczyny wypowiedzenia były inne niż leżące po stronie pracownika, aczkolwiek te nie okazały się ostatecznie uzasadnione.

Sąd Okręgowy – podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji – wskazał, że podstawę materialnoprawną roszczeń powódki stanowią przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.). Według Sądu dla zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, konieczne jest wykazanie, że niedotycząca pracownika

przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała wyłączny charakter – bez zaistnienia tej przyczyny nie zostałyby złożone przez kierownika zakładu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Sąd uznał, że powódka nie udowodniła w toku postępowania, aby przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę były niezwiązane bezpośrednio z jej osobą i sposobem wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych oraz oceną pracy powódki przez przełożonych. Zdaniem Sądu, zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, iż sytuacja pracodawcy była na tyle trudna, by zachodziły przesłanki do rozwiązania z powódką stosunku pracy z przyczyn jej nie dotyczących. W miejsce powódki została zatrudniona inna osoba – stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Bez znaczenia dla niniejszej sprawy był fakt sumiennego wykonywania przez powódkę pracy, bowiem nie może on stanowić podstawy do przyznania powódce odprawy na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. W świetle przepisów tej ustawy jakość pracy pracownika nie ma wpływu na zasadność jego roszczenia o odprawę pieniężną. Nie doszło więc do naruszenia przepisów art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła naruszenie art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Według skarżącej przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę określone w piśmie z dnia 23 sierpnia 2013 r. były nieprawdziwe i nierzeczywiste (potwierdził to wyrok Sądu Okręgowego z dnia 30 kwietnia 2015 r., VII Pa [...]). Sady obydwu instancji nie stwierdziły, jaka miała być rzeczywista przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W ocenie skarżącej jest oczywiste, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia była zmiana formy prawnej szpitala (ewidentnie nie dotycząca powódki).

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 16 listopada 2017 r. w całości, zmianę wyroku Sądu Rejonowego z dnia 9 czerwca 2017 r. w całości i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty

15.084 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 marca 2014 r. oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych za wszystkie instancje oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.) 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, 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).

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r., definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, znacząco różnią się od założeń będących podstawą uregulowań poprzedniej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W myśl art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., dla przyjęcia, iż rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie rozmiarze odbywa się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było bowiem wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Owo zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było bardzo szeroko. Oznaczało ono nie tylko definitywną likwidację danych stanowisk pracy, ale także sytuacje, w których pracodawca podjął działania zmierzające do przekształcenia większości pracowników umów o pracę, na podstawie których byli zatrudnieni, z umów bezterminowych na terminowe (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 6 stycznia 1995 r., I PRN 119/94, OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146) lub ograniczył wymiar czasu pracy osób przyjętych w miejsce zwolnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 7/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 25) albo dotychczasowe obowiązki zwolnionego pracownika powierzył osobie zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, Monitor Prawniczy 2001 nr 23, s. 1149). Co do zwolnień indywidualnych z art. 10 ust. 1 ustawy, dokonywanych z wymienionych w art. 1 ust. 1 przyczyn dotyczących pracodawcy, przepisy omawianego aktu nie wprowadzały wymogu zmniejszenia zatrudnienia. Kwestia istnienia tegoż kryterium kwalifikacyjnego budziła więc kontrowersje. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r., I PZP 52/94 (OSNAPiUS 1995 nr 9, poz. 107) wyrażono w związku z tym pogląd, iż zmniejszenie stanu zatrudnienia jest warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika, na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy.

Stosowanie obecnej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest natomiast przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Oznacza to, że zastosowanie ustawy z 2003 r. ma miejsce również wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących 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 niedotyczące pracownika są przyczynami dotyczącymi 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), z punktu widzenia art. 1 ustawy 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 Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15 (OSNP 2017 nr 10, poz. 124) uznał, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu (z 1989 r.) przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych.

Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. W ścisłym ujęciu dochodzi wówczas do zmniejszenia liczby pracowników, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. Wiele zadań może być wykonywanych zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych; jest dopuszczalne przejście z formy pracowniczej na niepracowniczą. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 268) stwierdził, że powierzenie przez pracodawcę dotychczasowych obowiązków głównego księgowego, sprowadzających się do obsługi rachunkowej przedsiębiorstwa, osobie wykonującej te zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, stanowi likwidację stanowiska pracy. Jest to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia dotycząca zakładu pracy (art. 45 § 1 k.p.), implikująca zastosowanie 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.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, obowiązkiem Sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest ustalenie rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz ocena, czy przyczyna ta dotyczyła

pracownika. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej innej osoby na miejsce zwalnianego pracownika nie stoi na przeszkodzie zasądzeniu odprawy pieniężnej, zwłaszcza w sytuacji wystąpienia w tym okresie istotnych zmian organizacyjnych pracodawcy, znajdującego się w poważnym i długotrwałym deficycie finansowym.

Ad casum powódka wygrała sprawę dotyczącą niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, a z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że wykonywała pracę sumiennie. Nie było więc zastrzeżeń do jej pracy jako kierownika pododdziału. Nie otrzymała polecenia dotyczącego przeprowadzenia zmian organizacyjnych. Kwestia zmniejszenia obsady na kierowanym przez nią pododdziale lub zmniejszenia liczby łóżek (przyjmowanych pacjentów) należała do dyrekcji szpitala, a nie do niej. Zwrócić należy uwagę, że w decyzji pracodawcy jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, iż zatrudnianie powódki na stanowisku kierownika pododdziału nie było możliwe z uwagi na generowane przez pododdział straty finansowe, a więc na przyczynę dotyczącą, co do zasady, dyrekcji szpitala.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w zaskarżonym wyroku nieprawidłowo dokonano wykładni art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w związku z art. 6 k.c., przyjmując, że to powódka miała udowodnić, że przyczyny wypowiedzenia nie były bezpośrednio związane z jej osobą lub pracą. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., I PK 203/10 słusznie stwierdzono, że wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonych pretensji, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. Podobnie w cytowanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, wyrażono pogląd, że w sprawie o prawo pracownika do odprawy z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że pracownika dotyczą nieujawnione przyczyny odwołania ze stanowiska, gdy pracodawca twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika.

Odnosząc te konstatacje do zarzutów skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że powódka wykazała wykonywanie czynności pracowniczych sposób sumienny oraz, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło tuż po przekształceniu szpitala w spółkę z o.o., która była poważnie zadłużona. Niewątpliwie kierownik oddziału (wyodrębnionej części organizacyjnej) ponosi szerszą odpowiedzialność od szeregowego pracownika, obejmującą także dbałość do dobrej kondycji finansowej pracodawcy, jednak w przypadku szpitala podstawowym obowiązkiem kierownika oddziału jest zapewnienie adekwatnego poziomu leczenia pacjentów. Jeżeli powódka wykazała, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były generowane przez oddział straty finansowe, na powstanie których nie miała wpływu, wówczas to pozwanego obarczał ciężar udowodnienia ekscencji i okoliczności, że przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie powódki (art. 6 k.c.). Jak stwierdzono wyżej, w takim przypadku Sąd był zobligowany do ustalenia i podania w uzasadnieniu wyroku rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Brak takich ustaleń uniemożliwiał dokonanie oceny subsumcji przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej.

Kierując się wcześniej przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.