



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa W. W., M. W., Ł. M., P. D. i Ł. C.
przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.
o odprawę
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu
z dnia 20 grudnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 39/22,

1. oddała skargę kasacyjną;

2. zasądza od pozwanej B. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powodów W. W., M. W., Ł. M., P. D. i Ł. C. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwoty po 1 350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

Zbigniew Korzeniowski Halina Kiriło Piotr Prusinowski

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2022 r. zasądził od pozwanej B. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika na rzecz: (-) powoda W. W. kwotę 28.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 26 lutego 2021 r. do dnia zapłaty; (-) powoda M. W. kwotę 17.020 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 23 lutego 2021 r. do dnia zapłaty; (-) powoda Ł. M. kwotę 23.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty; (-) powoda P. D. kwotę 28.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 25 lutego 2021 r. do dnia zapłaty; (-) powoda Ł. C. kwotę 28.000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 marca 2021 r. do dnia zapłaty.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte o następujące ustalenia faktyczne.

W. W. był zatrudniony w B. sp. z o.o. z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 21 maja 2018 r., ostatnio na stanowisku dyrektora jakości. Miejszem wykonywania pracy powoda był T., a na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 31 lipca 2020 r. także C. oraz wszystkie siedziby spółek Grupy B.. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 20.000 zł brutto.

Ł. M. był zatrudniony w B. sp. z o.o. z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 kwietnia 2020 r. na stanowisku dyrektor sprzedaży Grupy B.: O. z wyłączeniem Grupy V.. Miejszem wykonywania pracy powoda był co do zasady T., a jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 23.000 zł brutto.

P. D. był zatrudniony w B. sp. z o.o. z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 8 czerwca 2017 r., ostatnio na stanowisku starszego inżyniera R.. Miejszem wykonywania pracy powoda był T., zaś na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 20 grudnia 2019 r. także C. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 14.000 zł brutto.

Ł. C. był zatrudniony w B. sp. z o.o. z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 8 czerwca 2017 r., ostatnio na stanowisku Head of Product Development. Miejszem wykonywania pracy powoda był T., zaś na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 20 grudnia 2019 r. dodano także C. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 20.900 zł brutto.

M. W. był zatrudniony w B. sp. z o.o. z siedzibą w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 16 maja 2016 r., na stanowisku kupca grupowego ds. zakupów projektowo-inwestycyjnych i capex (środków trwałych). Miejszem wykonywania pracy powoda był T., a czasowo w 2016 r. i 2017 r. O. koło Ł. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 8.510 zł brutto.

B. sp. z o.o. w T. (dalej jako B.) wchodzi w skład Grupy Kapitałowej B. (B. S.A. w W.). W ramach Grupy Kapitałowej B. działa także B. S.A. w W. Oddział M. w T. (dalej jako Oddział M.) i M.1sp. z o.o. w T. B. i Oddział M. działają w branży automotive. M.1 sp. z o.o. w T. to oddzielny holding, który kontroluje zagraniczne spółki Grupy M. w Niemczech, Rosji, Czechach. M.1 sp. z o.o. w T. nie prowadzi działalności operacyjnej. Działalność operacyjna i produkcyjna skoncentrowana była w Oddziale M.

B. jest grupą kapitałową, w skład której wchodziły spółki znajdujące się w Niemczech (...), Rosji (...), Czechach (...) i Polsce (B. sp. o.o. w O., dalej jako T.). B. zarządzała podległymi zakładami i spółkami. Pod względem przedmiotowym B. obejmowała 7 zakładów produkcyjnych, 2 narzędziownie, 1 centrum R. i 2 biura sprzedażowe. Centrala Grupy B. mieściła się w T.

W dniu 1 lutego 2021 r. wprowadzono do stosowania nowy Schemat Organizacyjny Grupy B., określający nowe zasady podległości służbowej i funkcjonalnej. Schemat Organizacyjny wskazywał stanowiska centralne (kierownicy centralnych komórek organizacyjnych), które sprawują funkcjonalny zarząd nad przypisanym im obszarem w całej Grupie B.. Kierownicy centralnych komórek organizacyjnych byli przełożonymi funkcjonalnymi dla wszystkich pracowników przynależących do tego obszaru we wszystkich spółkach (zakładach) Grupy B.. Nowy Schemat Organizacyjny stanowił załącznik do zarządzenia nr [...]. Nowe zasady organizacyjne zostały przekazane dyrektorom B. do zapoznania się i stosowania jeszcze w styczniu 2021 r. W konsekwencji tego, biuro inżynierskie, w którym pracowali Ł. C., P. D. i W. W., zostało przeniesione do T., do siedziby Oddziału M. z C. Skutkiem nowego Schematu Organizacyjnego była zmiana podległości służbowej pracowników B., którzy pod względem funkcjonalnym zaczęli podlegać pracownikom Oddziału M. w T. W wyniku tych zmian Oddział M. w T. faktycznie przejął zadania pozwanej.

Od dnia 19 lutego 2021 r. rozpoczęto serię spotkań z pracownikami B.. Ich celem było przejście pracowników B. przez Oddział M. lub T., po uprzednim rozwiązaniu umowy o pracę z B. na mocy porozumienia stron bądź zwolnieniu ich za wypowiedzeniem umowy o pracę.

Porozumienia i wypowiedzenia dotyczące pozwanej oraz umowy o pracę dotyczące zatrudnienia w nowych spółkach przygotował pracownik Oddziału M. w T. J. P.

W punkcie 1. pisma w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z B. znajdował się zapis, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron następuje na wniosek pracownika. W punkcie 2. zaznaczono, że pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent za urlop, który zostanie wypłacony wraz z wynagrodzeniem za luty 2021 r. W punkcie 3. wskazano, że pracownik oświadcza, iż nie istnieją żadne jego roszczenia wobec pracodawcy wynikające ze stosunku pracy ani innych stosunków prawnych, a zawarcie porozumienia wyczerpuje wszelkie zobowiązania pracodawcy wobec pracownika.

W przypadku wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano: „Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem są przyczyny nieleżące po stronie pracownika, to jest zmiany organizacyjne w Grupie B., związane z negatywną sytuacją finansową Grupy i konieczną do przeprowadzenia optymalizacją kosztową, skutkującą koniecznością likwidacji zajmowanego stanowiska pracy przez Pracownika. Pracodawca postanowił o rozwiązaniu umowy o pracę wszystkich pracowników należących do grupy zawodowej Pracownika”.

W dniach 19 i 22 lutego 2021 r. doszło do spotkania z pracownikami: K. J. i B. M. (w dniu 19 lutego 2021 r.) oraz W. B., M. C. B., M. B., D. M., M. W., E. P. i B. M. W toku poszczególnych spotkań pracownikom przedstawiano ogólną sytuację B., wskazując na występujące problemy finansowe oraz składano im propozycję zatrudnienia w T. lub w Oddziale M. Warunki zatrudnienia w T. i Oddziale M. miały być takie same lub lepsze. Podczas rozmowy nie wyjaśniono, jakie będą konsekwencje odmowy zawarcia umowy o pracę z T. lub z Oddziałem M. Gdy pracownik wyraził zgodę na przejście do T. lub do Oddziału M., przedstawiano mu dokument dotyczący rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z B.

oraz zawarcia umowy o pracę z T. lub Oddziałem M. Pracownicy następnie podpisywali wskazane dokumenty, po zapoznawaniu się z ich treścią.

W imieniu B. porozumienia z dnia 19 lutego 2021 r. zostały podpisane przez M. J., zaś porozumienia z dnia 22 lutego 2021 r. przez K. J. (jako prokurenta) lub M. J. Porozumienia z dnia 24 lutego 2021 r. podpisały K. T. lub M. J. Na wypadek nieprzyjęcia propozycji pracownikowi przedstawiano oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Jeśli pracownik chciał się zastanowić nad propozycją dłużej niż kilka godzin, otrzymywał wypowiedzenie umowy, jednak z zastrzeżeniem, że w dniu następnym, jeśli wyrazi zgodę na porozumienie, wypowiedzenie zostanie zniszczone.

M. W., zgadzając się na podjęcie zatrudnienia w M. otrzymał te same warunki finansowe, jednak zmieniono miejsce jego pracy na 50% T. i 50% T.

W dniu 24 lutego 2021 r. odbyły się kolejne spotkania, podczas których przedstawiono pracownikom R. C., P. D., R. Ż., M. R., W. W. porozumienia rozwiązujące umowę o pracę. W. W. pierwotnie nie wyraził zgody na porozumienie i poprosił o jeden dzień na zastanowienie się, dlatego pozwana wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę, jednak w kolejnym dniu zdecydował się on podjąć współpracę z M., mimo gorszych warunków pracy u nowego pracodawcy, to jest miesięcznego wynagrodzenia na poziomie 14 000 zł i zmiany miejsca pracy na T. P. D. otrzymał propozycję pracy za wynagrodzeniem zmniejszonym do kwoty 10.000 zł i zmianą miejsca wykonywania pracy na 100% w T. W dniu 24 lutego 2021 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika otrzymał Ł. M., zaś w dniu 10 marca 2021 r. porozumienie rozwiązujące umowę o pracę wręczono Ł. C. Nowa oferta pracy przewidywała zmniejszenie wynagrodzenia o 25% i zmianę miejsca pracy na T. i C. (po 50%).

Powodowie nie występowali z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę z pozwaną i podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy. Część z nich zwracała uwagę za zapis, że porozumienie zawarte zostaje na wniosek pracownika. Wyjaśniono im, że aby zawrzeć umowę z nową spółką, trzeba rozwiązać umowę z dotychczasową.

Część powodów podczas rozmów pytała także o odprawy i rekompensaty należne od pozwanej, otrzymując odpowiedź, że nie przysługują one.

Umowy dotyczące zatrudnienia w nowej spółce podpisywały w imieniu spółki K. T. lub K. J..

Powodowie podpisywali nowe umowy z uwagi na obawę o utratę pracy, zobowiązania rodzinne oraz stan epidemii.

Po rozwiązaniu umów z pozwaną powodowie kontynuowali dotychczasowe obowiązki. Dodatkowo Ł. C. miał tworzyć bazę produktów B. na potrzeby M.

Powód Ł. M. pracował do dnia 31 maja 2021 r. Pod koniec lutego pracownicy zostali przeniesieni z biur pozwanej przy ul. [...] do biur fabryki M. w T. Z uwagi na nowe oferty zatrudnienia, powodowie P. D. i Ł. C. wypowiedzieli umowy o pracę z M. Oddział T. w czerwcu 2021 r., z okresem wypowiedzenia do dnia 30 września 2021 r. W. W. także wypowiedział umowę i pracował do dnia 30 czerwca 2021 r. M. W. wypowiedział umowę o pracę z M. Oddział T. kilka dni po jej zawarciu, ze względu na ofertę zatrudnienia w spółce S., która proponowała wyższe wynagrodzenie.

Pozwana przestała wykonywać zadania centrali dla spółek B.. Nie zostali zatrudnieni nowi pracownicy. Dwie osoby pozostały w zatrudnieniu u pozwanej z uwagi na korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W wyniku zmian organizacyjnych Oddział M. w T. przejął zadania pozwanej.

Powodowie dochodzili w niniejszej sprawie odpraw przewidzianych w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61 ze zm.; dalej jako ustawą o zwolnieniach grupowych). Podstawową kwestią było ustalenie, czy w pozwanej spółce doszło do zwolnień, do których odnosi się ta szczególna regulacja.

Nie ma wątpliwości, że w dniu 19 lutego 2021 r. pozwana zatrudniała co najmniej 20 pracowników, a właściwie 27 pracowników, tak więc mogły, co do zasady, mieć do niej zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. Błędne są zapatrywania pozwanej, że skoro na skutek dalszych jej działań w dniach 19 i 22 lutego 2021 r. liczba pracowników zmniejszyła się do 18 osób, to zastosowanie tego aktu prawnego w jej przypadku nie miało miejsca, chociaż mogłoby to wynikać z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że wypowiedzenia i porozumienia były rozciągnięte w czasie, lecz rozpatrując okres 30 dni od daty pierwszego porozumienia w dniu 19 lutego 2021 r. (czy od porozumień z dnia 22 lutego 2021 r., jak wnoszą powodowie), ustawowe przesłanki zwolnień grupowych co do liczby pracowników zostały spełnione.

Zdaniem Sądu Rejonowego, cały ciąg zdarzeń, jaki miał miejsce, sprawia, że należy przyjąć, iż faktycznie inicjatorem zawieranych porozumień była pozwana spółka (w porozumieniu z nowym pracodawcą), a nie jej pracownicy. Sąd miał na uwadze, że doszło w krótkim okresie do zmian organizacyjnych (zmiana zarządu spółki), zmian kapitałowych (wykupienie udziałów w B. przez M.1, spółkę zależną B. S.A. Oddziału M.), nieformalnych zmian miejsca wykonywania pracy przez pracowników w związku z przejmowaniem zadań pozwanej przez B. Oddział M. w T. Konsekwencją i formalnym odzwierciedleniem powyższego było zainicjowanie przez pozwaną procesu związanego z rozwiązywaniem z pracownikami umów o pracę. Wszystkie porozumienia, wypowiedzenia i nowe umowy o pracę były przygotowane przez J. P., pracownika Oddziału M. w T. Zostały one przeprowadzone zasadniczo w okresie kilku dni. Obie spółki reprezentowała wobec niektórych pracowników ta sama osoba – K. J. Pozostawiono pracownikom kilka godzin na podjęcie decyzji. Akcentowano złą sytuację ekonomiczną pozwanej, konieczność rozwiązania stosunku pracy aby móc nawiązać kolejny, co zgodnie z doświadczeniem życiowym zdecydowało o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron przez pracowników, w tym powodów. Pozwana nie miała zamiaru zatrudniać nowych pracowników, gdyż była świadoma przejęcia jej zadań przez Oddział M. w T.. Do dzisiaj faktycznie nie prowadzi działalności.

Nie jest zatem możliwe przyjęcie, że inicjatywa rozwiązania umów o pracę należała do powodów, skoro bez powyższego ciągu zdarzeń nie rozwiązałyby stosunków zatrudnienia z pozwaną.

Okolicznością bezsporną było, że złożone pracownikom, w tym powodowi Ł. M., oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wywołane były przyczynami nieleżącymi po stronie pracownika. Stanowi o tym treść oświadczeń, zgodnie z którą „przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem są przyczyny nieleżące po stronie pracownika, to jest

zmiany organizacyjne w Grupie B., związane z negatywną sytuacją finansową Grupy i konieczną do przeprowadzenia optymalizacją kosztową, skutkującą koniecznością likwidacji zajmowanego stanowiska pracy przez Pracownika. Pracodawca postanowił o rozwiązaniu umowy o pracę wszystkich pracowników należących do grupy zawodowej Pracownika”. Co do pozostałych powodów, umowy rozwiązały się także z przyczyn ich nie dotyczących.

Mając powyższe na uwadze, Sąd pierwszej instancji uznał, że powodom przysługują odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W zakresie prawa do odprawy Sąd miał także na uwadze, że czworo powodów wkrótce rozwiązało stosunek zatrudnienia z nowym pracodawcą. Jak już podano, z uwagi na nowe oferty zatrudnienia powodowie P. D. i Ł. C. wypowiedzieli umowy o pracę z M. Oddział T. w czerwcu 2021 r., z okresem wypowiedzenia do dnia 30 września 2021 r. W. W. także wypowiedział umowę i pracował do dnia 30 czerwca 2021 r. M. W. wypowiedział umowę z M. Oddział T. kilka dni po jej zawarciu ze względu na ofertę zatrudnienia w spółce S., która proponowała wyższe wynagrodzenie. Powód M. W. pracował najkrócej, jednak materiał dowodowy nie wskazywał, aby rozwiązał on stosunek pracy z pozwaną, mając już nową ofertę zatrudnienia od spółki S. Logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym jest, że w dniu zawarcia przez strony porozumienia rozwiązującego jeszcze nie zapadły wiążące decyzje o zatrudnieniu powoda w nowej spółce, gdyż w takim przypadku nie zawierałby on umowy o pracę z Oddziałem M. Nowa umowa była obwarowana koniecznością jej wypowiedzenia, a pracownik nie mógł dowolnie zmienić zatrudnienia. Logiczne jest, że nie zawiera się umowy o pracę z innym podmiotem w czasie, gdy są już ustalone warunki zatrudnienia u nowego pracodawcy, gdyż w takiej sytuacji możliwość zmiany podmiotu zatrudniającego jest ograniczona okresem wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w Toruniu wyrokiem z dnia 20 grudnia 2022 r. oddalił apelację pozwanej od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał też prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego zastosowanych w niniejszej sprawie i w sposób właściwy dokonał subsumcji stanu faktycznego pod przepisy prawa: w art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, trafnie uznając, że doszło do spełnienia wymienionych w tej ustawie przesłanek nabycia przez powodów prawa do spornych odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd drugiej instancji podzielił w całości rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy, w szczególności pogląd, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, ale nie tylko w jednej konkretnej dacie, gdyż nie należy ograniczać się do określonego fragmentu czasowego, lecz trzeba interpretować tę okoliczność w pewnej rozciągłości czasowej, jeśli pracodawca zwykle i nieprzerwanie zatrudniał powyżej 20 osób, stosując w tym zakresie wykładnię prounijną. Nie sposób w niniejszej sprawie uznać, że w dniach 19 i 22 lutego 2021 r. nie było przesłanek wymienionych w wypowiedzeniach umów o pracę złożonych kilka dni później. Pozwana była pracodawcą zatrudniającym zwykle ponad 20 osób. Według stanu na datę 19 lutego 2021 r. było to 27 pracowników i dopiero w przeciągu kilku dni stan zatrudnienia stopniowo redukowano. Rozwiązanie umów o pracę z pracownikami na podstawie porozumienia stron odbyło się z przyczyn niedotyczących pracowników: stanowiska te zostały zlikwidowane, gdyż pozwana ich nie obsadziła, a stan zatrudnienia ostatecznie zredukowano do 2 pracowników - nieobecnych podczas tego procesu, korzystających ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Konkludując, Sąd Okręgowy skonstatował, że wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy a apelacja pozwanej, jako niezasadna, podlega oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

B. sp. z o.o. w T. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 1 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, polegającego na rażąco niewłaściwym zastosowaniu przepisów wymienionej ustawy, przez wliczenie do limitu warunkującego jej zastosowanie pracowników, których umowy o pracę rozwiązane

zostały w drodze porozumienia stron w dniach 19 i 22 lutego 2021 r., podczas gdy zostały one rozwiązane za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracowników, a co za tym idzie - nie mogły wliczać się do limitu zwolnienia co najmniej 10 pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni; (-) 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, polegającego na powieleniu rażąco błędnej wykładni przepisów wymienionej ustawy i przyjęciu, że ma ona zastosowanie nie tyle w sytuacji, w której pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników w konkretnej dacie, ale wtedy, gdy zatrudnia „co najmniej 20 pracowników przez dłuższy okres czasu, zazwyczaj, nieprzerwanie”.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa powodów; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżony wyrok, a nadto o zwrot świadczenia wyegzekwowanego przez powodów tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu z dnia 3 sierpnia 2022 r., sygn. akt IV P 334/21 oraz wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 20 grudnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 39/22 (postępowanie egzekucyjne toczyło się przed Komornikiem Sądowym przy Sadzie Rejonowym w Toruniu T. Z. pod sygn. akt KM [...], KM [...], KM [...], KM [...] i KM [...]) oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu w obydwu instancjach i w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz każdego z nich kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Analizę trafności zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przytoczenia treści art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany

ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeśli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania bądź gdy zarzut taki okaże się nieuzasadniony, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W niniejszym przypadku zakres kognicji Sądu Najwyższego ogranicza się zatem do oceny prawnej zapadłego rozstrzygnięcia, to jest prawidłowości dokonanej przez Sąd Okręgowy wykładni i subsumcji przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Strona skarżąca zarzuca rażący błąd w interpretacji przesłanek warunkujących zastosowanie wobec pracodawcy przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, kwestionując założenie, że pozwana spółka spełnia kryterium zatrudnienia co najmniej 20 pracowników oraz rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 1 tego aktu. Oba problemy mają charakter zasadniczy dla wykładni oraz stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych i jako takie doczekały się licznych opracowań w literaturze prawa pracy, a w szczególności bogatego orzecznictwa sądowego, z którego korzystał Sąd pierwszej instancji, precyzyjnie wykładając pojęcia użyte w art. 1 ust. 1 tej ustawy. Objęcie analizowanego stanu faktycznego regulacją ustawy o zwolnieniach grupowych daje podstawy do rozważenia zasadności żądań powodów wywodzonych z jej art. 8 ust. 1, to jest roszczeń o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Godzi się przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Przepisy polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią implementację dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych

(Dz.U. UE. L. z 1998 r. Nr 225, str. 16 ze zm.; dalej jako dyrektywa 98/59/WE). Wynikające z tej dyrektywy standardy obejmują definicję zwolnienia grupowego i procedurę jego przeprowadzenia, w tym tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązek zawiadamiania władzy publicznej o zamiarze zwolnień. W ślad za definicją zamieszczoną w art. 1 ust. 1a) dyrektywy 98/59/WE, w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych przy pomocy kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresu, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich nie dotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Zawarta w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych definicja posługuje się zatem dwoma przesłankami: skalą dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy oraz ich przyczyną.

Dyrektywa nr 98/59/WE definiując w art. 1 ust. 1 lit a zwolnienia grupowe, używa sformułowania, że ma ona zastosowanie do przedsiębiorstw zwykle zatrudniających więcej niż 20 pracowników. Wskazuje także sytuacje, w których nie jest istotna liczba pracowników zwykle zatrudnianych w przedsiębiorstwie (gdy w okresie dziewięćdziesięciu dni zwalnianych jest co najmniej 20 pracowników).

Rozważając problem „wielkości pracodawcy” w kontekście stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, należy wziąć pod uwagę dwie kwestie. Po pierwsze, stosowanie przepisów ustawy w zgodzie z dyrektywą nr 98/59/WE, to jest w zakresie, w którym dyrektywa zawiera sformułowanie „zwykle” 20 pracowników, podczas gdy polska ustawa pomija ten relatywizujący element. Po drugie, na jaki moment należy ustalać liczbę zatrudnionych pracowników.

Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wynika, że sądy państw członkowskich (oraz inne organy państwowe) zobowiązane są do wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii Europejskiej, jego treścią i celem (wyroki TSUE: w sprawie von Colson, C-14/83, pkt 26; w sprawie Murphy C-157/86, pkt 11; w sprawie Marleasing, C-106/89, pkt 8; w sprawie Faccini Dori, C-91/92, pkt 26; w sprawie Pfeiffer, C-397/01-C-403/01, pkt 113; w sprawie Pupino, C-105/03, pkt 43; w sprawie Adeneler, C-212/04, pkt 108; w sprawie Angelidaki, C-378/07-C-380/07, pkt 197; w sprawie Mono Car Styling, C-12/08,

pkt 60; w sprawie Küçükdeveci, C-555/07, pkt 48; w sprawie Dominguez, C-282/10, pkt 24; w sprawie Amia, C-94/11, pkt 28). W szczególności, sądy krajowe powinny uczynić wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, aby zapewnić pełną skuteczność normy unijnej i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (por. m.in. wyrok TSUE: w sprawie Pfeiffer, C-397/01-C-403/01, pkt 118-119; w sprawie Impact, C-268/06, pkt 101; w sprawie Angelidaki, C-378/07-C-380/07, pkt 200; w sprawie Mono Car Styling, C-12/08, pkt 64; w sprawie Küçükdeveci, C-555/07, pkt 48; w sprawie Dominguez, C-282/10, pkt 27; w sprawie Amia, C-94/11, pkt 29; w sprawie DI, C-441/14, pkt 31; w sprawie Klausner Holz Niedersachsen, C-505/14, pkt 34; w sprawie Pöpperl, C-187/15, pkt 43).

Jak wskazuje się w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, jeżeli chodzi o to, czy dla celów obliczania progów określonych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a), pkt I) i II) dyrektywy 98/59/WE, pracowników tych można uznać za „zwykle” zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, w rozumieniu powołanego przepisu, wypada przypomnieć, że dyrektywy tej nie można zinterpretować w ten sposób, iż metody obliczania owych progów, a zatem same omawiane progi, są pozostawione państwom członkowskim, ponieważ taka interpretacja pozwoliłaby tym ostatnim wprowadzić zmiany w zakresie stosowania dyrektywy i pozbawić ją pełnej skuteczności (wyrok TSUE Confédération générale du travail i in., C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 47). Przepis art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu wyłączającemu choćby przejściowo określoną kategorię pracowników z ustalania liczby zatrudnionych pracowników w rozumieniu tego przepisu. Taki przepis krajowy, może bowiem pozbawić - choćby przejściowo - ogół pracowników zatrudnionych przez określone przedsiębiorstwa zwykle zatrudniające ponad 20 pracowników, praw, jakie wynikają dla nich z dyrektywy 98/59/WE i w związku z tym uchybia skuteczności (effet utile) dyrektywy (podobnie wyrok TSUE Confédération générale du travail i in., C-385/05 EU:C:2007:37, pkt 48).

Warto także odnotować pogląd rzecznika generalnego zaprezentowany w opinii do sprawy C-422/14, Christian Pujante Rivera V. Gestora Clubs Dir, SI I Fondo De Garantía Salarial, zgodnie z którym przy ustalaniu liczby zatrudnionych w

zakładzie nie może mieć decydującego znaczenia określony dzień lub też odnoszenie się do wielkości średnich. Pojęcie „zwykle” pozwala raczej przyjąć, że należy odnieść się do liczby pracowników zatrudnianych w zwykłym toku działalności. W konsekwencji może to prowadzić na przykład do nieuwzględnienia pracowników zatrudnionych tymczasowo w celu wykonania zwiększonej ilości pracy podczas obciążenia szczytowego, gdyż nie są oni pracownikami zatrudnionymi zwykle w zakładzie.

Sąd *meriti* uwzględnił powyższą wykładnię przy interpretacji art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przyjmując w sposób całkowicie uprawniony, że limit 20 pracowników użyty w polskiej ustawie należy rozumieć w kontekście sformułowania „zwykle zatrudnionych u danego przedsiębiorcy”. Posłużenia się precyzującymi słowami „zazwyczaj, nieprzerwanie” nie można uznać za oczywisty błąd w wykładni powołanego przepisu w zgodzie z dyrektywą nr 98/59/WE, jeśli przyjąć, że wzorzec wypracowany przez dorobek orzeczniczy Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej nakazuje uznać, iż chodzi o osoby zatrudnione w zwykłym toku działalności przedsiębiorcy, a więc z pewnością nie w kontekście dokonywanych już redukcji zatrudnienia, jak oczekiwałaby tego skarżąca.

Jak wyżej zauważono, z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ani z przepisów dyrektywy nr 98/59/WE nie wynika jednoznacznie, na jaki dzień należy liczyć stan załogi wynoszący "co najmniej 20 pracowników".

W wyroku z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16 (OSNP 2018 nr 3, poz. 31) Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku procedury określonej w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych głoszone są w literaturze przedmiotu poglądy odwołujące się do daty konsultacji, o której mowa w art. 2 ust. 1 i ust. 7 ustawy. Wątpliwość pojawia się wówczas, gdy pracodawca kwestionuje swój status podmiotowy w kontekście ustawy o zwolnieniach grupowych i nie wykonuje procedury przewidzianej w ustawie. W powołanym wyżej wyroku Sąd Najwyższy rozważał problem obliczenia stanu załogi w przypadku roszczeń dochodzonych na podstawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych (przepis ten również posługuje się sformułowaniem „co najmniej 20 pracowników”, przy czym zwalnia pracodawcę od obowiązków informacyjnych). W tym wypadku pracodawca nie ma bowiem obowiązku zmanifestowania zamiaru rozwiązania umowy o pracę. Pierwszym aktem

kreującym jego wolę jest wręczenie pracownikowi wypowiedzenia. W rezultacie, realne ziszczenie się warunku "zatrudniania co najmniej 20 pracowników" może być mierzone tylko na dzień wręczenia wypowiedzenia (ewentualnie na datę uruchomienia konsultacji z art. 38 k.p.).

Uwzględniając kontekst czasowy wynikający z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, należy przyjąć, że zmiany ilościowe związane z konsekwentnym rozwiązywaniem stosunków pracy zachodzące w okresie 30 dni nie mogą wpływać na zastosowanie bądź odmowę zastosowania tej ustawy. W sytuacji zaniechań pracodawcy co do obowiązków notyfikacyjnych, limit co najmniej 20 pracowników powinien być ustalany na pierwszy dzień okresu, w którym pracodawca podejmuje działania zmierzające do ustania stosunków pracy. W analizowanej sprawie jest to moment rozpoczęcia rozmów z pracownikami, czyli data 19 lutego 2021 r. Zgodnie z ustaleniami Sądu *meriti*, w tym dniu pozwana zatrudniała 27 pracowników.

Warunek zatrudniania określonej liczby pracowników wiąże się z pracodawcą. Znaczy to tyle, że zmienną pozostaje obiektywny stan zatrudnienia, który może ulegać fluktuacji, w tym również na skutek działań podmiotu zatrudniającego. W tym sensie ustawa o zwolnieniach grupowych posłużyła się czynnikiem, na który pracownik ma ograniczony wpływ. Przyjęcie tego rodzaju uwarunkowania nie pozwala na dokonywanie rozszerzającej wykładni przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. W przeciwnym razie doszłoby do zachwiania fundamentu, na którym skonstruowano ten akt prawny. Polega on, z jednej strony, na obciążeniu pracodawców dodatkowym świadczeniem w postaci odprawy, z drugiej zaś, na ograniczeniu tego rozwiązania tylko do "większych" pracodawców. Warto dodać, że w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zaakceptowano prawo ustawodawcy do różnicowania świadczeń ze względu na wielkość pracodawcy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK-A 2004 nr 2, poz. 10).

Przechodząc do problemu zakresu przedmiotowego analizowanej ustawy, to jest zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, trzeba mieć na uwadze następujące założenia:

Pojęcie "przyczyny nie dotyczące pracownika" pełni funkcję jednej z dwóch przesłanek definicji "zwolnienia grupowego" zawartej w art. 1 ustawy o zwolnieniach

grupowych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z dnia 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 92). Oznacza to, że generalnie wypowiedzi judykatury dotyczące znaczenia "przyczyn niedotyczących pracownika" są kształtowane przez pryzmat funkcji, jaką pełni to pojęcie w przypadku rozwiązania stosunków pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem albo w trybie porozumienia stron. W kontekście zarówno art. 1 ust. 1 (definicja "zwolnienia grupowego"), jak i art. 10 ust. 1 (rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nieobjęte definicją "zwolnienia grupowego") ustawy o zwolnieniach grupowych, zwraca się uwagę na użycie przez ustawodawcę w tych przepisach zwrotu "w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę". Konieczność ta musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601). Należy jednocześnie zauważyć, że już pod rządami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) sformułowano w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 powołanej ustawy, jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy; nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399; z dnia 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00, LEX nr 54097; z dnia 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282).

W wyroku z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, Sąd Najwyższy zauważył, że z reguły jest tak, iż pracownik, który występuje z inicjatywą zawarcia porozumienia bądź przyjmuje odpowiednią ofertę zakładu pracy, kieruje się jakimś własnym interesem, a nie altruistyczną chęcią ułatwienia sytuacji pracodawcy, co oznacza, że właściwie zawsze można twierdzić, iż rozwiązanie stosunku pracy w trybie

porozumienia następuje także z przyczyn leżących po stronie pracownika, nawet gdy porozumienie to jest w jakimś stopniu na nim wymuszone przez zakład pracy. Stąd tylko krok do dalszego twierdzenia, że skoro dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia, to wobec tego nie może ono ze swej istoty być spowodowane przyczynami dotyczącymi zakładu pracy, a zwłaszcza nie da się o nim powiedzieć, iż przyczyny z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowiły w związku z nim wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 tej ustawy. Sąd Najwyższy podkreślił, że rozumowanie takie jest jednak nie do przyjęcia z uwagi na treść art. 11 tejże ustawy. Oznacza to, że chociaż rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w drodze porozumienia stron, to niewykluczona jest ani możliwość, że jego przyczyną są okoliczności wskazane w art. 1 ust. 1 i 2 powołanej ustawy, ani też, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282). Przytoczone poglądy zachowały aktualność w obecnym stanie prawnym, gdyż przyczyny nie dotyczące pracownika w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z dnia 13 marca 2003 r. to przede wszystkim (choć nie tylko) przyczyny dotyczące pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, LEX nr 1817647).

W wyroku z dnia 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, Sąd Najwyższy, odwołując się do swojego wyroku z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, podkreślił, że stwierdzenie, czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika czy też z przyczyn nieobjętych ustawą o zwolnieniach grupowych, nie może zależeć od tego, czy strony (pracownik i pracodawca) porozumiały się w tej kwestii lub też od tego, że sam pracownik złożył pracodawcy odpowiedniej treści wniosek, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności nie dotyczące pracownika w rzeczywistości występowały.

Mając na uwadze powyższe wypowiedzi, uzasadniona jest konkluzja, że to, która strona formalnie wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę, nie rozstrzyga o przyczynach zakończenia stosunku zatrudnienia i nie wyklucza zakwalifikowania rozwiązania tegoż stosunku na wniosek pracownika jako rozwiązania z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że pojęcie "przyczyny niedotyczące pracownika" w kontekście przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ma utrwalone rozumienie w judykaturze. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017 nr 10, poz. 124; z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z dnia 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 92). Prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy tak z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak i niedotyczących żadnej ze stron (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199). Zauważa się przy tym, w kontekście wykładni art. 1 powołanej ustawy, że nie jest ważne, czy zwolnienie następuje z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też jest następstwem okoliczności od niego niezależnych; przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy, których enumeratywne wyliczenie nie jest możliwe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/05, OSNP 2017 nr 10, poz. 124).

W ramach przykładu należy podkreślić, że Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjmuje między innymi, iż rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w wyniku przystąpienia pracownika do Programu Dobrowolnych Odejść wyczerpuje przesłanki wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2019 r., I UK 161/18, OSNP 2020 nr 7, poz. 69).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, wypada przychylić się do wykładni art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przyjętej przez Sąd *meriti*. Zarzut naruszenia powołanego przepisu wskutek błędnego

zakwalifikowania zawieranych przez strony porozumień o rozwiązaniu stosunku pracy, jako zawartych z przyczyn nieleżących po stronie pracodawcy, nie został przekonująco uzasadniony. Skarżący powtarza poglądy orzecznicze, które pozostają zgodne z założeniami Sądów obu instancji. Konkluzje co do wykładni prawa są prawidłowe. Spór został natomiast sprowadzony do ustaleń faktycznych, czyli przyczyn zwarcia przez strony porozumień w dniach 19 i 22 lutego 2021 r. Sąd Okręgowy uznał za chybione wszelkie zarzuty naruszenie prawa procesowego oraz błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych przez Sąd Rejonowy. Próby podważenia stanu faktycznego okazały się więc dla skarżącego nieskuteczne. Tym samym, w myśl wskazanego art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy pozostaje związany ustaleniem, że powodowie nie występowali z inicjatywą, by rozwiązać umowy o pracę z pozwaną i podjąć zatrudnienie u nowego pracodawcy. Część z nich zwracała uwagę na zapis porozumienia wskazujący, że jest ono zawierane „na wniosek pracownika”. Niektórzy powodowie podczas rozmów pytali także o odprawy i rekompensaty należne od pozwanej, otrzymując odpowiedź, że nie przysługują one. Sąd *meriti* wyjaśnił, dlaczego – uwzględniając całokształt okoliczności sprawy – przyjął, że niezależnie od oświadczeń składanych na piśmie, intencją zawarcia porozumienia było zrealizowanie interesu pracodawcy, a nie swobodne, zależne wyłącznie od pracownika, decydowanie o dalszym trwaniu stosunku pracy.

Raz jeszcze trzeba podkreślić, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy nie wyklucza stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli przyczyny niedotyczące pracowników rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia (przyjęcia przez niego oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

