

UCHWAŁA

Dnia 2 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko M. Spółce Akcyjnej w R.

o odprawę ,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lipca 2015 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 6 marca 2015 r.,

"Czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r., poz. 192)?".

podjął uchwałę:

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 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 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w T. postanowieniem z dnia 6 marca 2015 r., wydanym w sprawie z powództwa J. W. przeciwko M. Spółce Akcyjnej (powoływanym dalej jako: „postanowienie”), odroczył wydanie orzeczenia i przedstawił na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia ujęte w sentencji uchwały zagadnienie prawne.

Stan sprawy, w której Sąd Okręgowy sformułował powyższe zagadnienie prawne, przedstawia się następująco. Pozwana nie wypłacała powódce terminowo wynagrodzenia za pracę. W związku z tym 19 maja 2014 r. powódka rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Wynagrodzenie za kwiecień 2014 r. zostało jej zapłacone przelewem z 18 czerwca 2014 r. Pozwana dokonała wypłaty wynagrodzenia za maj 2014 r. oraz ekwiwalentu za urlop i odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. po wniesieniu pozwu przez powódkę, przelewami z 2 i 29 lipca 2014 r. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana nie przeprowadzała redukcji zatrudnienia. Stanowisko kierownika regionu, jakie zajmowała powódka, było niezbędne dla funkcjonowania regionu. Nie było stanowiska zastępcy kierownika regionu. Spółka normalnie prowadzi działalność gospodarczą, świadczy usługi i sprzedaje sprzęt telekomunikacyjny.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka wystąpiła do pozwanej, między innymi o zapłatę odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w części odnoszącej się między innymi do roszczenia o odprawę pieniężną.

Sąd Okręgowy, przedstawiając zagadnienie prawne wskazał, że art. 55 § 1¹ k.p. uprawnia pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

wobec pracownika. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Poza tym, art. 55 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, co odnosi się także do przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy, pracownikowi z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art 1, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość jest uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy (ust. 2). Powyższy przepis, zgodnie z odesłaniem zawartym w art. 10 ust. 1 ustawy, znajduje odpowiednie zastosowanie także przy tzw. zwolnieniach indywidualnych, tj. w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający zwolnienia, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Wynika stąd, że prawo do odprawy pieniężnej przysługuje nawet w wypadku, gdy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (bądź na mocy porozumienia stron) dochodzi tylko z jednym pracownikiem, jeżeli jego podstawą były przyczyny nie dotyczące tego pracownika i jednocześnie stanowiły one wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę. Zasadniczo, jak wskazał Sąd Okręgowy można twierdzić, że w sytuacji gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to zważywszy na art. 55 § 3 k.p., spełnione są wymagania sformułowane w art. 10 ust. ustawy o zwolnieniach grupowych. A zatem jest to sytuacja zrównana z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Co więcej należy uznać, że jest to wyłączny powód rozwiązania umowy, nawet gdyby pracownik kierował się jeszcze innymi pobudkami, jak np. uzyskanie korzystniejszej propozycji pracy. Jednocześnie jednak Sąd Okręgowy dostrzega niebezpieczeństwo, że przyjęcie takiej wykładni oznaczałoby, że każdy pracownik, wobec którego pracodawca naruszył podstawowe obowiązki wynikające ze stosunku pracy automatycznie, w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, uzyskiwałby prawo do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy o

zwolnieniach grupowych. W rezultacie, przepis ten zdublowałby uprawnienia wynikające z art. 55 § 1¹ k.p., przyznającego pracownikowi prawo do odszkodowania właśnie z uwagi na tak określone zachowanie pracodawcy. Następnie Sąd Okręgowy podkreślił, że ustawa, zarówno w razie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych ma zastosowanie w wypadku „konieczności” rozwiązania stosunków czy stosunku pracy przez pracodawcę. Konieczność ta musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy, co nie zachodzi, gdy sam pracownik podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. W związku z tym Sąd Okręgowy rozróżnił dwie sytuacje. Pierwszą, gdy pracodawca znajduje się w stanie konieczności dokonania zwolnień, lecz tego nie czyni, aby nie ponosić kosztów zwolnień. W takim wypadku, zdaniem Sądu Okręgowego skorzystanie z uprawnienia do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika należy traktować jako wypowiedzenie odpowiadające rozwiązaniu stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Drugą, gdy do rozwiązania umowy o pracę dochodzi, jak w stanie faktycznym sprawy, bez woli, a nawet wbrew interesom pracodawcy. W takim wypadku, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można mówić o konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W rezultacie pracownik, który rozwiązał bez wypowiedzenia z winy pracodawcy stosunek pracy powinien mieć jedynie prawo do odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne wiąże się z szerszą kwestią przysługiwania pracownikowi prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192), powoływanej dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”, w sytuacji, gdy pracownik aktem swojej woli rozwiązuje stosunek pracy. Już na wstępie należy wskazać, że zgodnie z ustawą, jakkolwiek rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z przyczyn niedotyczących pracowników (pracownika), to niekoniecznie bez udziału woli pracownika. Warto bowiem zauważyć, że odprawa przysługuje także w wypadku, gdy rozwiązanie stosunku

pracy z przyczyn wskazanych w ustawie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy w drodze porozumienia stron (art. 8 w związku z art. 1). Pod określonymi warunkami odprawa może także przysługiwać pracownikowi, którego stosunek pracy ustał wskutek odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy przedstawionych przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, LEX nr 1745824 i orzecznictwo cytowane w jego uzasadnieniu).

Zgodnie z art. 55 § 3 k.p., rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę, między innymi z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Z przepisu tego wynika, że pracownik nie ponosi ujemnych skutków, jakie przepisy prawa pracy i inne przepisy prawa, wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika. Dotyczy to np. konsekwencji rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w zakresie nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych (zob. art. 75 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 149 ze zm.). Przepis ten natomiast nie stanowi samoistnej podstawy do nabycia przez pracownika określonych świadczeń. W tej kwestii art. 55 § 3 k.p. (podobnie jak podobne przepisy 23¹ § 4, 48 § 2, 57 § 2 i 68³ k.p. wprowadzające fikcję prawną traktowania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika tak jak wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę), otwiera jedynie drogę do dochodzenia niektórych roszczeń, które mogą być uznane za skutki rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Przepis ten nie przekształca jednak rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Z tego względu pracownik nie może dochodzić roszczeń ściśle związanych z charakterystycznymi cechami rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem i sprzecznych z charakterem czynności, której pracownik dokonał w celu zakończenia stosunku pracy, jak np. dni wolnych na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.), przywrócenia do pracy (art. 45 k.p.), wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Nie może też dochodzić na podstawie art. 55 § 3 k.p. roszczeń, które zostały bezpośrednio

uregulowane jako skutki dokonanej czynności prawnej. W szczególności, pracownik, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, ma z tego tytułu prawo do odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., nie może więc żądać na podstawie art. 55 § 3 k.p. odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Może natomiast dochodzić innych, niż wyżej określone, roszczeń związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, jeśli spełnia warunki ich nabycia określone w regulujących je przepisach prawnych (por. też uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538).

Z tego względu zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego ma pytanie, czy ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, prowadzące do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., traktowanego na podstawie art. 55 § 3 k.p. w zakresie skutków tak jak wypowiedzenie stosunku pracy, może być uznane za przyczynę niedotyczącą pracowników w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i na tej podstawie uzasadniać roszczenie o nabycie odprawy z art. 8 tej ustawy.

Twierdząca odpowiedź na to pytanie znajduje oparcie w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W szczególności w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. (wprowadzającego podobną jak w art. 55 § 3 k.p. fikcję prawną) nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Głównym motywem takiego rozstrzygnięcia było przyjęcie, że skoro pracownik rozwiązuje stosunek pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p., a więc za siedmiodniowym uprzedzeniem z powodu zmiany pracodawcy i jednocześnie z powodu pogorszenia warunków pracy, to tę drugą przyczynę trzeba oceniać z zastosowaniem przepisów określających uprawnienie do odprawy pracownika z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn pracownika niedotyczących. Następnie Sąd Najwyższy, oceniając konsekwencje

płynące z zastosowanej w art. 23¹ § 4 k.p. fikcji prawnej wywiódł, że „wyposażenie” pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. w skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie może samo przez się stanowić podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Na pewno tak nie jest, gdy pracownik rozwiązał stosunek pracy wyłącznie z przyczyn, które go dotyczą, na przykład z powodów osobistych, zmiany miejsca zamieszkania, uzyskania możliwości korzystniejszego zatrudnienia, itp. Jest oczywiste, że w takich wypadkach akt wypowiedzenia stosunku pracy nie ma nic wspólnego z warunkami zatrudnienia u nowego pracodawcy, a pracownik tylko korzysta z przyznanego mu szczególnego uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy. Inaczej natomiast należy ocenić sytuację, w której pracownik podejmuje akt woli rozwiązania stosunku pracy z powodu istotnego pogorszenia warunków pracy u nowego pracodawcy. Dlatego, co do zasady, nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy. Jednakże zasada ta nie jest odpowiednia w wyjątkowych sytuacjach, w których przejęcie zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich wypadkach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W tym sensie, uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy. Wykładnię tę Sąd Najwyższy uzupełnił odwołaniem się do dyrektywy 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w wypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, która w artykule 4 ust. 2 stanowi, że: „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”. Co do

zakresu tej odpowiedzialności wypowiedział się Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 27 listopada 2008 r. w sprawie C-396/07 (LEX nr 465102). W wyroku tym Trybunał Sprawiedliwości stwierdził między innymi: (w pkt 28) „dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u swego pracodawcy na tych samych warunkach jak uzgodnione ze zbywającym (zob. w szczególności wyroki z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 Daddy's Dance Hall (pkt 9) i z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-499/04 Werhof (pkt 25)”; (w pkt 29) „cel ten jest ponadto realizowany przez tę dyrektywę również w ten sposób, że przyjmuje się w niej odpowiedzialność przejmującego za rozwiązanie umowy o pracę, lub stosunku pracy w wypadku poważnej zmiany warunków pracy w związku z przejęciem przedsiębiorstwa, czego konsekwencje reguluje obowiązujące prawo krajowe”. W sentencji tego wyroku Trybunał Sprawiedliwości orzekł: „wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w wypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy dokonywać w taki sposób, że w wypadku rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy spowodowanego spełnieniem przesłanek stosowania tego przepisu i niezwiązanego z jakimkolwiek uchybieniem zobowiązaniom wynikającym z tej dyrektywy przez przejmującego, przepis ten nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku zapewnienia pracownikowi prawa do odszkodowania pieniężnego od przejmującego na takich samych zasadach, jakie mają zastosowanie do prawa, na które pracownik może się powołać w wypadku gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę lub stosunek pracy. Jednakże sąd krajowy zobowiązany jest w ramach swoich uprawnień do zapewnienia, by przejmujący w takiej sytuacji poniósł przynajmniej te konsekwencje, które wynikają na podstawie prawa krajowego z rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca, w tym zapewnił wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących zgodnie z tym prawem za okres wypowiedzenia, do którego przestrzegania pracodawca ten jest zobowiązany”.

Podobny w samej istocie rzeczy (jak w opisanej wyżej uchwale) sposób rozumowania Sąd Najwyższy zastosował w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08 (LEX nr 1102538), w którym uznał, że „rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, polegającego na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, zaprzestaniu wypłaty wynagrodzenia i nieopłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne (art. 55 § 1¹ k.p.) uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.) w związku z art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.) i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Na uzasadnienie tego poglądu Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że jeśli ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika przez nieterminową wypłatę wynagrodzenia, a następnie zaprzestanie realizacji obowiązku płacowego i nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne, pozbawiające dalsze trwanie stosunku pracy ekonomicznego i społecznego sensu, stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, to należy uznać, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie na skutek okoliczności dotyczących pracodawcy co uprawnia do zastosowania art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela powyższe poglądy. Nie ulega wątpliwości, że jeśli pracownik rozwiązuje umowę o pracę ze względu na ciężkie naruszenie wobec niego przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to czyni to z powodu zachowania pracodawcy, co uzasadnia twierdzenie, że jest to przyczyna rozwiązania stosunku niedotycząca pracownika także w rozumieniu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dlatego, jeśli pracownik rozwiązuje z tego powodu stosunek pracy, to zrównanie przez art. 55 § 3 k.p. skutków takiego rozwiązania ze skutkami wypowiedzenia umowy o pracę, powinno dotyczyć także prawa do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej sytuacji nie następuje

też zdublowanie świadczeń należnych pracownikowi z tego samego tytułu. Odprawa przewidziana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych jest świadczeniem o charakterze gratyfikacyjno-rekompensacyjnym, przysługującym na zakończenie stosunku pracy. Natomiast odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. ma charakter ustawowego odszkodowania i zadośćuczynienia za bezprawne działanie pracodawcy. Funkcje tych wypłat są więc różne. Należy wskazać, że z podobną motywacją Sąd Najwyższy uznał, że odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od zasądanego na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 47¹ k.p. (uchwała z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64). Przyjętemu stanowisku nie sprzeciwia się również, wbrew obawom Sądu Okręgowego to, że ustawa z 2003 r., zarówno w razie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych ma zastosowanie w wypadku „konieczności” rozwiązania stosunków, czy też stosunku pracy przez pracodawcę. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest konieczne wówczas, gdy kończy on swą działalność na skutek prawomocnego orzeczenia sądowego) lub w konsekwencji własnej decyzji podyktowanej różnymi względami, a także gdy z różnych względów (np.: ekonomicznych, organizacyjnych, technologicznych) ogranicza zatrudnienie. Decyzje te nie podlegają kontroli sądu. Wobec tego konieczność rozwiązania stosunków pracy, o której stanowi art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma charakteru obiektywnego, lecz jest jedynie skutkiem („koniecznością”) decyzji zarządczej podległej w ramach prawa (swobody) zarządzania zakładem pracy i w związku z tym nie podlega kontroli sądowej. Warto też zwrócić uwagę na to, że takiego pojęciowego kryterium zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników nie wprowadza dyrektywa 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Co więcej, w tezie drugiej wyroku z 12 lutego 1985 r. w sprawie C - 284/83, Dansk Metalarbejderforbund, która zachowuje nadal aktualność na gruncie dyrektywy 98/59/WE, Trybunał Sprawiedliwości wskazał, że dyrektywę 75/129 stosuje się wyłącznie, gdy pracodawca faktycznie ma zamiar dokonać zwolnień grupowych lub opracował plan zwolnień grupowych. Nie stosuje się jej natomiast, gdy z powodu stanu finansów przedsiębiorstwa, pracodawca powinien był brać pod uwagę dokonanie zwolnień grupowych, ale tego nie uczynił.

To stanowisko Trybunału jest dodatkowym argumentem przeciwko pogładowi, że niewykazanie obiektywnej konieczności umożliwia nieuznanie zwolnienia odpowiadającego pozostałym cechom zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracodawcy za pozbawione takiego charakteru. Należy też stwierdzić, że w sytuacji, gdy pracodawca narusza ciężko swoje podstawowe obowiązki wobec pracownika, rozwiązanie stosunku pracy może być traktowane jako konieczne dla obrony interesów pracownika. Art. 55 § 3 k.p. pozwala traktować tę konieczność jako zachodzącą po stronie pracodawcy. Za przyjętym stanowiskiem przemawiają też względy funkcjonalne. Jeśli w rozważanej sytuacji pracownik decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy, pozbawienie go ochrony z jakiej korzysta, gdy stosunek pracy rozwiązuje pracodawca, umożliwiłoby pracodawcy uwolnienie się od obciążeń przewidzianych w ustawie o grupowych zwolnieniach przez działanie niezgodne z prawem. Podstawowe cele regulacji przemawiają zatem za stosowaniem przepisów o odprawach pieniężnych do pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy z winy pracodawcy w trybie art. 55 k.p. (por. Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 47-48).