



Sygn. akt II PK 341/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. A. przeciwko Telewizji Polskiej S.A. w Warszawie

Oddział w [...]

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 maja 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

A. A. domagała się zasądzenia od Telewizji Polskiej S.A. kwoty 11.422,47 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 8 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w całości – ustając, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 1 stycznia 1997 r. na czas określony, a od dnia 1 października 1997 r. na czas nieokreślony. Od dnia 1 maja 2003 r. zajmowała stanowisko specjalisty [...]. W ramach swoich obowiązków zajmowała się sporządzaniem tzw. interfejsu, czyli miesięcznego sprawozdania z ramówki TVP [...] do centrali. W sekretariacie oprócz powódki pracowała A. I. oraz A. M. A. I. z końcem września 2009 r. została przeniesiona do działu koordynacji. A. M. z końcem grudnia 2009 r. rozwiązała stosunek pracy z pozwanym. Powódka była wówczas jedyną osobą z sekretariatu, która orientowała się w jego pracy. W miejsce tych dwóch osób dyrektor wprowadziła dwie nowe osoby – M. R. oraz P. T. , który zastąpił A. M. w jej obowiązkach do czasu powołania na to stanowisko L. B. , która nie przyjęła jednakże oferowanego jej stanowiska. M. R. nie miała bieżącej wiedzy na temat zasad funkcjonowania sekretariatu. L. B. była redaktorem u pozwanego i nie miała wiedzy o pracy administracyjnej. Nie знаła programów komputerowych, na których powódka pracowała; musiała przejść odpowiednie przeszkolenie co do ich obsługi.

Dnia 5 sierpnia 2009 r. zakończyły się konsultacje pozwanego przeprowadzone z zakładowymi organizacjami związkowymi, jednak nie doszło do zawarcia porozumienia regulującego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, dlatego w dniu 13 sierpnia 2009 r. Zarząd Telewizji Polskiej S.A. podjął uchwałę w sprawie wprowadzenia regulaminu grupowego zwolnienia w TVP S.A. W uchwale wskazano, że sytuacja ekonomiczno-finansowa TVP S.A. uzasadnia przeprowadzenie grupowego zwolnienia i nie pozwala na zmniejszenie jego rozmiaru. Ustalono zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych grupowym zwolnieniem w regulaminie grupowego zwolnienia w Telewizji Polskiej S.A., stanowiącym załącznik nr 1 do uchwały. W regulaminie ustalono kryteria doboru pracowników do zwolnienia grupowego. Jako podstawowe kryterium wskazano

znaczenie zadań na danym stanowisku pracy w realizacji niezbędnych procesów w TVP S.A. W przypadku zbliżonej oceny przydatności pracy na poszczególnych stanowiskach przy doborze pracowników do zwolnienia za kryteria dodatkowe obrano: posiadanie przez pracownika prawa od emerytury lub renty, posiadanie przez pracownika innego, oprócz zatrudnienia w TVP S.A., źródła utrzymania, w tym prowadzenie działalności gospodarczej, sytuację rodzinną i materialną pracownika, kwalifikacje pracownika (szeroko rozumiane).

Zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 5 regulaminu, w szczególnie uzasadnionym przypadku prezes zarządu spółki, na wniosek pracownika albo zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika mógł odstąpić od zwolnienia z pracy danego pracownika znajdującego się w bardzo trudnej sytuacji życiowej, bez względu na kryteria określone w ust. 1 i 2 tego paragrafu. W § 3 regulaminu wskazano przewidywany okres, w którym następować będzie grupowe zwolnienie: od 31 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. W przypadku niemożności dokonania wszystkich zamierzonych wypowiedzeń w tym terminie zwolnienia miały być dokonane najszybciej, jak to będzie możliwe. Zwalnianie pracowników w ramach grupowego zwolnienia miało być realizowane po wyczerpaniu procedury wynikającej z art. 38 k.p., tj. zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W § 6 regulaminu ustalono, że dyrektorzy jednostek organizacyjnych w indywidualnej rozmowie poinformują pracowników o umieszczeniu ich na liście osób objętych grupowym zwolnieniem. W dniu podjęcia uchwały pozwany zatrudnił 4.435 osób. Zgodnie z postanowieniami uchwały zwolnienia grupowe miały objąć 501 osób zatrudnionych we wszystkich oddziałach Telewizji Polskiej. Po zmianach dokonanych w dniu 18 września 2009 r. zwolnienia grupowe ostatecznie miały objąć 403 osoby.

O zamiarze wypowiedzenia stosunków pracy z pracownikami pozwany poinformował zakładowe organizacje związkowe, w tym NSZZ „Solidarność” TVP S.A., Radę Zakładową TVP S.A. Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników R i TV, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Telewizji Publicznej „TEL-PUB”, Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” - 80. W związku z prowadzonymi zwolnieniami grupowymi, związki zawodowe

funkcjonujące na terenie zakładu pracy pozwanego opowiedziały się za ochroną pracowników, którzy nie są zrzeszeni, a zgłoszą się do związku celem ochrony jego praw pracowniczych. Związek Zawodowy Pracowników Twórczych TVP S.A. WIZJA podjął się obrony jedynie pracowników będących twórcami oraz wyróżniających się twórczym wkładem w wykonywanie zadań zawodowych. Powódka nie należała do żadnego ze związków zawodowych działających na terenie zakładu pracy pozwanej, zwróciła się jednak do Związku Zawodowego Pracowników Twórczych TVP WIZJA o reprezentowanie jej interesów pracowniczych. O tym fakcie pozwany dowiedział się dopiero z pisma związku z dnia 30 lipca 2010 r.

Powódka była uważana za dobrego pracownika pod względem merytorycznym i miała wysokie kwalifikacje. W ostatnim okresie zatrudnienia - w październiku 2009 r. - powódka popadła w konflikt z pracodawcą. Konflikt ten dotyczył konieczności przeszkolenia przez powódkę pracowników sekretariatu do wykonywania jej obowiązków zawodowych (obsługi interfejsu). Powódka zgodziła się na przeszkolenie pracowników, jednakże domagała się od pracodawcy przeseregowania jej stanowiska pracy, związanej z tym podwyżki oraz premii za szkolenie pracowników. Konieczność przeszkolenia pracowników wynikała z faktu, iż powódka jako jedyna osoba w redakcji zajmowała się przygotowaniem tzw. interfejsu i tylko powódce znane były zasady jego sporządzania. Powódka twierdziła również, iż nie ma czasu przeszkolić pracowników pozwanej, gdyż jest obłożona nadmiarem obowiązków zawodowych. W ocenie dyrektora oddziału pozwanej powódka nie nawiązywała kontaktów ze współpracownikami i to, na tle osób wytypowanych do zwolnienia, przemawiało za umieszczeniem jej na liście zwolnień grupowych. Przełożony powódki, P. T. skarżył się na współpracę z powódką dyrektorowi oddziału. Poza powyższym incydentem nie było sytuacji konfliktowych pomiędzy powódką a jej przełożonymi. Część spośród pracowników pozwanej uważała, że współpraca z powódką układała się dobrze. Powódka nie była informowana przez pozwanego o zastrzeżeniach dotyczących jakości współpracy ze strony części współpracowników.

W dniu 29 grudnia 2009 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 1 ust. 1

ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z Regulaminem zwolnienia grupowego w TVP S.A. wprowadzonym uchwałą nr 500/2009 zarządu spółki TVP S A. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano przesłanki ekonomiczno-finansowe i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji. Wypowiedzenia powódce umowy dokonała dyrektor oddziału L. B.-D. na spotkaniu tego samego dnia przy udziale pracownika K. S. Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę i poinformowaniem jej o umieszczeniu na liście zwolnień grupowych dyrektor zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka nie wyraziła na to zgody. Następnie, przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, została ona poinformowana przez dyrektora o umieszczeniu jej osoby na liście osób objętych zwolnieniem grupowym.

Powódka została wytypowana do zwolnienia w miejsce innego pracownika. Pracownik ten znalazł się na liście osób do zwolnień grupowych, jednakże dyrektor oddziału sprzeciwiła się temu zwolnieniu z powodu jego złego stanu zdrowia. Dyrektor obawiała się, że informacja o zwolnieniu wpłynie na pogorszenie się jego stanu zdrowia. Dyrektor została zobowiązana przez centralę do wytypowania innej osoby w miejsce obronionego pracownika. Dyrektor zakwestionowała ponadto możliwość zwolnienia innych pracowników – M. N., H. M. oraz J. M., gdyż jej zdaniem były to osoby niezbędne do pracy, a ponadto H. M. miała trudną sytuację osobistą. W obronie M. N. i H. M. stanął także związek zawodowy do którego należały, który również wnosił, by nie zwalniać tych pracowników. Zakres obowiązków M. N. i H. M. był odmienny od obowiązków powódki.

Lista osób do zwolnienia została przesłana do oddziału w [...] z centrali. Pomimo pierwotnego wytypowania przez oddział osób do zwolnienia na liście zwróconej przez centralę nie znalazły się wytypowane osoby. Na liście przesłanej przez centralę pierwotnie nie było nazwiska powódki. Kierownictwo oddziału powódki nie miało wpływu na skład osób wskazanych na liście. W chwili obecnej obowiązki w sekretariacie programowym są odmiennie rozdzielone pomiędzy pracowników, aniżeli w okresie, kiedy pracowała powódka. Obowiązki te są

wykonywane przez M. R. i A. I. Wywiązują się one ze swoich obowiązków. Pracownicy te zostały przeszkolone przez osoby spoza oddziału.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za zasadne – wskazując, że powódce wypowiedziano umowę o pracę z przekroczeniem terminu wskazanego w regulaminie zwolnień grupowych. Zdaniem Sądu pierwszej instancji zwolnienie powódki miało charakter zwolnienia indywidualnego, a nie grupowego, gdyż przymiot grupowego zwolnienia można było odnieść jedynie w stosunku do zwolnień dokonywanych przez pozwanego w okresie 30 dni, począwszy od dnia 31 sierpnia 2009 r. Odnośnie obowiązku dokonania konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem stosunku pracy powódce, Sąd stwierdził, iż powódka nie należała do żadnego związku zawodowego, zatem pracodawca nie miał obowiązku dokonania konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, iż co prawda, powódka zwróciła się do Związku Zawodowego Pracowników Twórczych TVP WIZJA o reprezentowanie jej interesów pracowniczych, jednakże o tym fakcie pozwany dowiedział się dopiero z pisma związku z dnia 30 lipca 2010 r. i nie można czynić pozwanemu zarzutu nie skonsultowania zwolnienia powódki z tą konkretną organizacją związkową, skoro powódka ani sama organizacja nie zadbała o to, ażeby pracodawcę o fakcie reprezentowania powódki powiadomić. Zdaniem Sądu Rejonowego problemy finansowe pozwanego stały się podstawą do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Sąd I instancji podniósł, iż w rozpatrywanej sprawie, pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę twierdząc, że działa w ramach zwolnień grupowych. Ustalając regulamin zwolnień grupowych pozwany obrał sobie kryteria, w oparciu o które wybierał pracowników, z którymi, po umieszczeniu ich na liście zwolnień grupowych, rozwiązywano stosunki pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego dla ustalenia zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę należało zbadać zastosowanie względem powódki tych kryteriów. Skoro pozwany sam sobie te kryteria narzucił, powinien był je respektować nie tylko w stosunku do pracowników zwalnianych w rzeczywistości w oparciu o zwolnienia grupowe, ale też w stosunku do powódki, co do której twierdził, iż stosuje takie same zasady, jak w odniesieniu do innych pracowników. W ocenie Sądu pierwszej instancji zwalniając powódkę pozwany nie zastosował żadnego ze wskazanych

przez siebie kryteriów zwolnień grupowych. Ponadto stanowisko powódki nie było zbędne z punktu widzenia działalności pozwanego. Zadania realizowane przez powódkę na jej stanowisku pracy były istotne dla pozwanego z punktu widzenia jego działalności. Przesyłanie sprawozdań do centrali było stałym i niezbędnym elementem tej działalności. Ponadto, sam pozwany przyznał, iż po zwolnieniu powódki jej obowiązki zostały przejęte przez inne osoby. Zatem główne kryterium zwolnień grupowych nie mogło mieć zastosowania w stosunku do powódki. Co więcej, powódka była pracownikiem o wysokich kwalifikacjach, a pozwany był z jej pracy merytorycznie zadowolony. Ponadto powódka nie miała innego źródła dochodu. W oparciu o powyższe Sąd uznał żądanie powódki za uzasadnione - zasądając na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia (art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej spółki Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 18 maja 2012 r., sygnatura akt VI Pa .../12, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Jako podstawę rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę podał jako wyłączną przyczynę przesłanki ekonomiczno-finansowe i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji. Pozwany przyznał powódce odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz rekompensatę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie § 4 Regulaminu grupowego zwolnienia TVP S.A.

Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę uznając, iż pracodawca rozszerzył termin dokonywania zwolnień grupowych z 30 dni do 3 miesięcy, tym samym naruszył art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz naruszył przepisy § 2 i § 6 Regulaminu grupowego zwolnienia. Sąd Okręgowy zaaprobował stanowisko Sądu Rejonowego, który ustalił, iż przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe i rzeczywiste. W ocenie Sądu odwoławczego nie można jednak zgodzić się ze stanowiskiem, iż doszło do naruszenia postanowień art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Naruszenie to miałoby polegać na prowadzeniu zwolnień grupowych przez okres dłuższy niż 30 dni, co nakazywałoby traktować zwolnienie dokonane po tym terminie, wyłącznie jako indywidualne.

Cytowana ustawa przewiduje dwa rodzaje zwolnień pracowników: grupowe (art. 1) i indywidualne (art. 10). Nie sposób nie zauważyć, że korzystniejszym dla zatrudnionych jest tryb zwolnień grupowych. Rozróżnieniu trybu grupowego i indywidualnego służy przewidziany w art. 1 ust. 1 termin 30 dni. O ile bowiem w tym przedziale czasowym zwolniona zostanie przewidziana ustawą grupa pracowników - mamy do czynienia ze zwolnieniami grupowymi. Nie oznacza to, że nie może przedłużyć tego okresu. Objęcie zwolnień indywidualnych zwolnieniami grupowymi jest całkowicie dopuszczalne jako korzystniejsze dla pracowników (art. 18 k.p.). Pozwany był uprawniony do wprowadzenia rozwiązań regulaminowych, przewidujących grupowe zwolnienia pracowników w okresie od 30 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. i nie stanowiło to ani podstawy do uznania, że wypowiedzenie to dotknięte jest wadą ani też uznania - wbrew faktom - że było to zwolnienie indywidualne. Proces zwolnień grupowych przeprowadzony został w pozwanej spółce zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, a wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie naruszało powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Powódka nie wykazała, aby dobór do zwolnienia był krzywdzący i niezgodny z zasadami współżycia społecznego. Powódka nie powoływała się na żadne okoliczności rodzinne, zdrowotne czy też życiowe, które uzasadniały wytypowanie innego pracownika do zwolnienia w jej miejsce. W postępowaniu nie wykazano też, aby dwie inne osoby pracujące w sekretariacie programowym były pracownikami o mniejszych kwalifikacjach niż powódka. Powódka wraz z tymi pracownikami na równi wykonywały swoje obowiązki pracownicze. Powódka nie nawiązywała kontaktów ze współpracownikami i to, na tle osób wytypowanych do zwolnienia, przemawiało za umieszczeniem jej na liście zwolnień grupowych. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu pierwszej instancji należy zmienić przez oddalenie powództwa. Zmiana wyroku powodowała również zmianę orzeczenia o kosztach procesu; z uwagi na wynik sprawy powódka została obciążona zwrotem kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Wyrok ten zaskarżył w całości pełnomocnik powódki, opierając skargę kasacyjną na naruszeniu przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), w szczególności:

- „przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) - zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych, poprzez jego błędną wykładnię i w efekcie przyjęcie, iż zwolnienie powódki miało charakter zwolnienia grupowego i nastąpiło zgodnie z prawem,

- przepisu art. 45 par. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy - zwanej dalej Kodeks pracy lub k.p., poprzez jego błędną wykładnię i w efekcie przyjęcie, iż nie znajduje on zastosowania w niniejszej sprawie, a wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło zgodnie z prawem pomimo, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę, jakkolwiek prawidłowe z punktu widzenia formalnego, nie było usprawiedliwione w okolicznościach niniejszej sprawy, albowiem powódkę wytypowano do zwolnienia z naruszeniem kryteriów doboru pracowników do zwolnienia określonych w Regulaminie grupowego zwolnienia w TVP S.A. z dnia 13.08.2009 r., co w konsekwencji powinno skutkować przyjęciem, iż zwolnienie powódki nastąpiło z naruszeniem prawa, skutkującym zasadność roszczeń odszkodowawczych powódki na podstawie przepisu art. 45 par. 1 k.p., a nadto powódce wypowiedziano umowę o pracę bez wcześniejszego poinformowania jej umieszczeniu jej na liście osób do zwolnień grupowych, i to już po zakończeniu procesu konsultacji zamiaru zwolnienia powódki, nie z wszystkimi, lecz tylko z czterema związkami zawodowymi (pomimo, iż pozwana nie знаła aktualnych list pracowników objętych obroną przez wszystkie związki zawodowe działające u pozwanej), przez co uniemożliwiono powódce podjęcie jakiegokolwiek obrony przed zwolnieniem z pracy,

- naruszenie przepisu art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwą interpretację; w efekcie tego przyjęcie, iż nie znajduje on zastosowania w niniejszej sprawie, a wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszało zasad współżycia społecznego, pomimo, iż: powódkę nieprawidłowo wytypowano do zwolnienia (nastąpiło to z naruszeniem przyjętych w Regulaminie kryteriów), powódki nie poinformowano wcześniej o umieszczeniu na liście osób do zwolnień grupowych (pomimo, iż we wszystkich innych przypadkach pracownicy byli wcześniej informowani o umieszczeniu ich na liście osób do zwolnień grupowych),

przez co uniemożliwiono powódce zwrócić się do związków zawodowych o podjęcie się jej obrony przed zwolnieniem, nie dokonano prawidłowych konsultacji zamiaru zwolnienia powódki ze związkami zawodowymi (albowiem powiadomiono o planowanym zwolnieniu tylko cztery z ponad dwudziestu związków zawodowych działających u pozwanej) pomimo, iż pozwana nie знаła aktualnych list pracowników objętych obroną przez związki zawodowe, a inne zwolnienia grupowe pracowników, co do zasady były konsultowane ze wszystkimi działającymi u pozwanej związkami zawodowymi,

- naruszenie przepisu art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm.) - zwanej dalej k.c., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, poprzez przyjęcie, iż powódkę obciążał ciężar dowodu co do okoliczności, iż pozwana z naruszeniem przyjętych przez siebie kryteriów wytypowała powódkę do zwolnienia pomimo, iż to pozwana, wobec zarzutu powódki nieprawidłowego wytypowania jej do zwolnienia, powinna wykazać, iż wytypowała powódkę do zwolnienia prawidłowo, i to pozwana powinna wskazać jakie zastosowała kryteria doboru powódki do zwolnienia, z kim porównywała powódkę, i że wytypowanie powódki do zwolnienia nastąpiło z zastosowaniem przyjętych kryteriów określonych w Regulaminie, a nadto przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, w całkowitej sprzeczności z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, iż okoliczności te nie zostały wykazane w trakcie postępowania dowodowego,

- naruszenie przepisu par. 2 ust. 1 Regulaminu grupowego zwolnienia w TVP S.A. z dnia 13.08.2009 r. (zwanego dalej Regulaminem), poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż powódkę prawidłowo wytypowano do zwolnienia pomimo, iż zgodnie z postanowieniami par. 2 ust. 1 Regulaminu, podstawowym kryterium doboru pracowników do zwolnienia grupowego miało być znaczenie zadań na danym stanowisku pracy w realizacji niezbędnych procesów w Spółce. Powódka bez wątplenia przygotowując sprawozdawczość emisyjną dzienną i miesięczną tzw. interfejs i sprawozdawczość z zakresu praw autorskich i pokrewnych (w czym, w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nikt jej nie zastępował), wykonywała zadania, które miały istotne znaczenie dla funkcjonowania pozwanej,

zważywszy na obowiązki sprawozdawcze pozwanej i konieczność przekazywania tych sprawozdań do centrali w Warszawie,

- naruszenie przepisu par. 2 ust. 2 Regulaminu grupowego zwolnienia w TVP S.A. z dnia 13.08.2009 r., zgodnie z którym, w przypadku zbliżonej oceny przydatności do pracy na poszczególnych stanowiskach, przy doborze pracowników do zwolnienia należało stosować kryteria dodatkowe, i to w następującej kolejności: posiadanie przez pracownika prawa do emerytury lub renty, posiadanie przez pracownika innego, oprócz zatrudnienia w TVP S.A., źródła utrzymania, w tym prowadzenie działalności gospodarczej, sytuację rodzinną i materialną pracownika, kwalifikacje pracownika (szeroko rozumiane) - poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż powódkę prawidłowo wytypowano do zwolnienia pomimo, iż pracodawca nie znał sytuacji osobistej, rodzinnej powódki i nie mógł w ogóle wobec powódki zastosować kryteriów przyjętych w Regulaminie,

- naruszenie przepisu art. 38 Kodeksu pracy w związku z art. 23² k.p. poprzez ich niewłaściwą interpretację i niezastosowanie w sprawie, albowiem zgodnie z wyżej przywołanymi przepisami, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku,

- naruszenie przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) - zwanej dalej ustawą o związkach zawodowych, poprzez jego niewłaściwą interpretację i niezastosowanie w sprawie pomimo, iż zgodnie z tym przepisem w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników,

- naruszenie przepisu art. 27 ust. 1, art. 27 ust. 2 pkt 6 oraz art. 23 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) - zwanej dalej ustawą o ochronie danych osobowych, poprzez ich niewłaściwą interpretację i niezastosowanie w sprawie i uznanie, iż zwolnienie powódki nie naruszało prawa,

- naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), w szczególności:

- naruszenie przepisu art. 233 par. 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 ze zm.) zwanej dalej k.p.c., w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przepisu art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także przepisów art. 382 k.p.c., w następstwie którego doszło do przyjęcia przez Sąd drugiej instancji - w sposób odmienny niż miało to miejsce w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji - iż wypowiedzenie powódce umowę o pracę nie naruszało prawa, co nastąpiło nie tylko w całkowitym oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w sprawie, lecz w oczywistej z nim sprzeczności”.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; ewentualnie uchylenie także wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi; ewentualnie – o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powódki dochodzonej kwoty. Ponadto wniósł o obciążenie pozwanej kosztami postępowania w postępowaniu ze skargi kasacyjnej, w tym zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; w przypadku orzeczenia co do istoty sprawy wniósł o orzeczeniu o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna – pozwana Spółka wniosła o odrzucenie skargi kasacyjnej lub w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania – o oddalenie skargi kasacyjnej jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania skargowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, jednak nie wszystkie zarzuty zasługują na uwzględnienie.

Zarzut dotyczący nieprawidłowej wykładni art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) - zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych, wynikał z odmiennego stanowiska w tej kwestii obu sądów. Sąd pierwszej instancji przyjął, że dokonanie wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych po 3 miesiącach od dnia rozpoczęcia zwolnień grupowych powinno być traktowane jako zwolnienie indywidualne, określone w art. 10 ust. 1 tej ustawy, natomiast Sąd Okręgowy uznał, że zwolnienia grupowe trwać mogą ponad okres 30 dni, w rezultacie czego przyjął, że powódka została prawidłowo zwolniona w ramach zwolnienia grupowego.

W ocenie Sądu Najwyższego termin 30 dni ma istotne znaczenie w aspekcie stosowania adekwatnej procedury zwolnień grupowych lub postępowania w kwestii zwolnień indywidualnych, co dotyczy głównie zasad konsultacji zamiaru rozwiązania stosunków pracy oraz spełnienia warunków nabycia odprawy, wymienionej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy, aby zwolnienia miały charakter grupowy, niezbędne jest zwolnienie wskazanej w tym przepisie liczby pracowników w okresie 30 dni. Okres ten, obliczany się na podstawie odpowiednio stosowanego art. 111 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13). Rozpoczyna się on od daty pierwszego wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36). Oba wyroki zapadły na podstawie poprzedniej ustawy o zwolnieniach grupowych, lecz zachowują aktualność pod rządem nowej ustawy. Okres, w ciągu którego nastąpi grupowe zwolnienie może być określony w porozumieniu, o którym stanowi art. 3 ust. 1 - 3 ustawy (w związku z jej art. 2 ust. 3). Nie jest więc wykluczona możliwość, że w nim strony ustalą datę rozpoczęcia grupowego

zwolnienia. Tak ustalona data wiąże pracodawcę i sądy rozpoznające ewentualne spory związane z zachowaniem terminu dokonania zwolnień grupowych. Porozumienie jest bowiem źródłem prawa (art. 3 ustawy). Odpowiednio dotyczy to regulaminu grupowego zwolnienia (art. 3 ust. 4 i 5 ustawy). Pierwsze wypowiedzenie lub porozumienie rozwiązujące stosunek pracy tylko wtedy rozpoczyna bieg 30-dniowego okresu z art. 1 ust. 1 ustawy, gdy termin jego rozpoczęcia nie został określony w porozumieniu lub regulaminie dotyczących grupowego zwolnienia (por. E. Maniewska - Komentarz do cytowanej ustawy). Wymóg dokonania zwolnień w ciągu 30 dni oznacza, że w tym okresie pracodawca powinien złożyć pracownikom wypowiedzenia lub zawrzeć z nimi porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy (pod warunkiem, że tych porozumień jest co najmniej 5). Nie chodzi tu o rozwiązanie (ustanie) stosunków pracy w tym okresie (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie Irmtraud Junk przeciwko Wolfgang Kühnel z dnia 27 stycznia 2005 r., C-188/03).

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie można wykluczyć koncepcji przyjętej przez Sąd Okręgowy, iż wymieniony w ustawie o zwolnieniach grupowych termin 30 dni można przedłużyć, ale dokonanie takiej konstatacji musiałoby wynikać z ustalenia, że w kolejnych okresach 30 dni doszło do wypowiedzenia co najmniej tylu stosunków pracy z przyczyn niezależnych od pracowników, ile wymienionych jest w art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy. Takich ustaleń sądy jednak nie uczyniły, co uniemożliwia kontrolę kasacyjną w przedstawionym aspekcie.

W tym kontekście należy też zwrócić uwagę na fakt, iż zgodnie z treścią art. 1 dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 sierpnia 1998r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. L 225 z 1998, poz. 16 ze zm.) zwolnienia grupowe oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi - bądź, w okresie trzydziestu dni: co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników; co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników; co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

bądź - w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. Prawodawca unijny podszedł więc liberalnie do kwestii ram czasowych zwolnień grupowych, pozostawiając państwu implementującemu tę dyrektywę, wybór bądź 30 albo 90 dni okresu rozliczeniowego. Implikuje to możliwość badania, czy w kolejnych trzydziestodniowych okresach doszło do zwolnienia z przyczyn niezależnych od pracowników adekwatnej liczby zatrudnionych. Relevantna jest także kwestia desygnatu pracodawcy w aspekcie liczby zatrudnionych pracowników w poszczególnych zakładach przedsiębiorstwa wielozakładowego, jednak kwestia ta nie została wyeksponowana w skardze kasacyjnej, ani w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Zasadny jest także zarzut skargi kasacyjnej naruszenia przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy przez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło zgodnie z prawem - pomimo, iż powódkę wytypowano do zwolnienia z naruszeniem kryteriów doboru pracowników do zwolnienia określonych w Regulaminie grupowego zwolnienia w TVP S.A. z dnia 13 sierpnia 2009 r., a ponadto wypowiedziano umowę o pracę bez wcześniejszego poinformowania powódki o umieszczeniu jej na liście osób do zwolnień grupowych, i to już po zakończeniu procesu konsultacji zamiaru zwolnienia powódki, nie ze wszystkimi, lecz tylko z czterema związkami zawodowymi (pomimo, iż pozwana nie знаła aktualnych list pracowników objętych obroną przez wszystkie związki zawodowe działające u pozwanej). Stosownie do przepisu § 2 ust. 1 Regulaminu grupowego zwolnienia w TVP S.A. z dnia 13 sierpnia 2009 r. (zwanego dalej regulaminem), podstawowym kryterium doboru pracowników do zwolnienia grupowego miało być znaczenie zadań na danym stanowisku pracy w realizacji niezbędnych procesów w spółce. Powódka, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, przygotowując sprawozdawczość emisyjną dzienną i miesięczną tzw. interfejs i sprawozdawczość z zakresu praw autorskich i pokrewnych (w czym, w dacie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nikt jej nie zastępował), wykonywała zadania, które miały istotne znaczenie dla funkcjonowania pozwanej, zważywszy na obowiązki sprawozdawcze pozwanej i konieczność przekazywania tych sprawozdań do centrali w Warszawie. W myśl § 2 ust. 2 regulaminu - w przypadku zbliżonej oceny

przydatności pracy na poszczególnych stanowiskach, przy doborze pracowników do zwolnienia należało stosować kryteria dodatkowe, i to w następującej kolejności: posiadanie przez pracownika prawa do emerytury lub renty, posiadanie przez pracownika innego, oprócz zatrudnienia w TVP S.A., źródła utrzymania, w tym prowadzenie działalności gospodarczej, sytuację rodzinną i materialną pracownika, kwalifikacje pracownika (szeroko rozumiane). Sąd drugiej instancji, dokonując zmiany wyroku, nie odniósł się do ustaleń Sądu Rejonowego, iż powódkę wytypowano do zwolnienia pomimo, iż pracodawca nie znał sytuacji osobistej, rodzinnej powódki i nie mógł w ogóle wobec powódki zastosować kryteriów przyjętych w regulaminie. Sąd Okręgowy nie przedstawił też dowodów, które mogłyby uzasadniać odmienną ocenę tych kwestii.

W ocenie Sądu Najwyższego najbardziej istotna kwestia wiąże się z zarzutem skargi kasacyjnej naruszenia art. 38 k.p. w związku z art. 23² k.p. poprzez ich niewłaściwą interpretację i niezastosowanie w sprawie. Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku. Zasadnie także wskazano w skardze kasacyjnej naruszenie przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) - zwanej dalej ustawą o związkach zawodowych, poprzez jego niewłaściwą interpretację i niezastosowanie w sprawie pomimo, iż zgodnie z tym przepisem w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów w uchwale z dnia 21 listopada 2012 r., sygnatura akt III PZP 6/12, zajął stanowisko, że nieudzielenie przez

zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.; art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że zapytanie o zgodność z zasadami przetwarzania danych osobowych zwrócenia się przez pracodawcę do organizacji związkowych o informację dotyczącą konkretnego pracownika (wymienionego z imienia i nazwiska) w zakresie korzystania przez niego z obrony jednej z tych organizacji - stanowi już przetwarzanie danych osobowych, gdyż pracodawca ujawnia zamiar podjęcia wobec tej osoby czynności z zakresu prawa pracy wymagającej współdziałania ze związkiem zawodowym. Dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób). Taki obowiązek nie wynika z tego przepisu. Przeciwnie, podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. Pracodawca winien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej dotyczących konkretnego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym, przedkonsultacyjnym etapie. Wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Związek zawodowy przekazujący dane i pracodawca po ich otrzymaniu, powinni poinformować osobę, której one dotyczą o dokonany przetworzeniu danych osobowych, co wynika z art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę. Działania pracodawcy w zakresie zgodności z ustawą o ochronie danych osobowych zbierania danych podlegają ocenie Generalnego Inspektora

Ochrony Danych Osobowych, co należy uznać za wystarczające. Takie rozumienie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych pozwala na uniknięcie naruszenia zasad przetwarzania danych osób niekorzystających z obrony związkowej albo korzystających z obrony innej organizacji niż ta, do której zwraca się pracodawca.

Zgodę pracownika na przetworzenie jego danych osobowych w zakresie korzystania z obrony związkowej, jako przesłankę przetwarzania danych wymienioną w art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, należy rozumieć tak jak jest rozumiana w świetle wykładni art. 7 lit a dyrektywy 95/46/WE. Zgoda musiałaby być wyrażona swobodnie, po dokładnym poinformowaniu pracownika o jej skutkach i z zapewnieniem możliwości wycofania się z niej. Dotyczy to zarówno przetwarzania danych przez pracodawcę (zbierania danych dotyczących korzystania z obrony związkowej), jak i przez organizację związkową (przekazania danych pracodawcy), poza sytuacją udzielania informacji przedkonsultacyjnej wynikającej z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych według przedstawionych wyżej zasad.

Sąd Najwyższy, rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną, podzielił te konstatacje i uznał, że mają one adekwatne zastosowanie w niniejszej sprawie. Słuszny okazał się zarzut skargi kasacyjnej, że pozwana spółka nie dokonała w prawidłowy sposób konsultacji zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę ze związkami zawodowymi działającymi u pozwanej, albowiem pozwana, nie znając aktualnych list osób objętych obroną przez ponad 20 związków zawodowych działających u pozwanej, dokonała konsultacji zamiaru zwolnienia powódki tylko z czterema związkami zawodowymi, opierając się w tym zakresie na informacjach związków zawodowych sprzed kilku lat, co do osób objętych ochroną przez dany związek zawodowy. W szczególności - nie zwróciła się o stosowną informację do związku, który podjął się obrony praw powódki, ani nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z tym związkiem zawodowym.

Niesłuszny był natomiast zarzut skargi kasacyjnej naruszenia przepisu art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych, gdyż Sąd Okręgowy nie stosował tego przepisu. Sam pełnomocnik powódki podnosi w skardze, że w niniejszej sprawie doszło, jak się wydaje, do uznania, iż pozwana była zwolniona z obowiązku konsultowania zamiaru zwolnienia powódki w trybie zwolnień grupowych ze

wszystkimi związkami zawodowymi - podkreślając, iż jest to domysł, albowiem Sąd drugiej instancji nie odniósł się do tych kwestii w ogóle, uznając jedynie, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było prawidłowe. W tym zakresie pozwana w trakcie postępowania sądowego wskazywała, iż uznała za wystarczające pisma związków zawodowych sprzed kilku lat przed rozpoczęciem zwolnień grupowych, w szczególności za wystarczające uznała pismo ZZPT WIZJA SA. z 2006 r., w którym związek ten wskazywał, iż będzie bronił pracowników twórczych. Powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, bez wcześniejszego powiadomienia jej o umieszczeniu na liście do zwolnień grupowych, po zakończeniu konsultacji tylko z czterema związkami zawodowymi. Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zobowiązują do przetwarzania danych osobowych w sposób celowy tj. dla zrealizowania uprawnienia, bądź spełnienia obowiązku. Pozwany pracodawca nie był więc zwolniony z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, bez wcześniejszego wystąpienia do związków zawodowych i uzyskania odpowiedzi, czy powódka korzysta z obrony przez wszystkie związki zawodowe, a zwłaszcza przez związek, który faktycznie objął powódkę taką obroną. Związek ten nie miał obowiązku zawiadomienia pracodawcy o fakcie objęcia obroną powódki przed dniem zwrócenia się pracodawcy do tego związku zawodowego o stosowną informację. W realiach niniejszej sprawy, pozwana nie zwróciła się do związków zawodowych o przekazanie jej aktualnych imiennych list pracowników objętych obroną przez związki zawodowe ze wskazaniem, iż czyni to celem wywiązania się z obowiązku konsultacji zamiaru zwolnień pracowników, w związku z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazuje, że - sformułowany w pkt 2 preambuły dyrektywy 98/59 - cel zapewnienia większej ochrony pracownikom, którzy objęci są zwolnieniami grupowymi, nie symbolizuje jej głównego celu. Celem tym jest bowiem zobowiązanie pracodawcy do przeprowadzenia ze związkami zawodowymi (przedstawicielami pracowników) konsultacji decyzji o dokonaniu zwolnień grupowych. (por. orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-385/05

Confédération générale du travail (CGT) i inni v. Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement , ZOTSIS 2007/1B/I-611).

Nieuprawnione i naruszające art. 6 k.c. było uznanie przez Sąd Okręgowy, że wyłącznie stroną powodową obciążał dowód wykazania zastosowania właściwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie zwalniało to jednak strony powodowej od inicjatywy dowodowej w kwestii wykazania, że powódka znalazła się w gorszej sytuacji niż pozostali w zatrudnieniu pracownicy.

Zaprobować należy także stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 13 grudnia 2012 r., III UK 17/12 (LEX nr 1276227), że przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną; nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., ponieważ właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. W tej części skarga kasacyjna okazała się więc niezasadna.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.