



Sygn. akt II PK 211/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Dawid Miąsik
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. B., P. B. i T. H.
przeciwko G. S.A. w S.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 sierpnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda T. H. od wyroku Sądu Okręgowego w Ś. z dnia 7
kwietnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. I i III w odniesieniu do
powoda T. H. i w tym zakresie sprawę przekazuje do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z 7 kwietnia 2014 r. oddalił apelacje powodów
i pozwanego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego w Ś. z 16 grudnia 2013 r.,
który zasądził odprawę pieniężną jedynie powodowi J. B. Powodowie dochodzili

odpraw pieniężnych na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wcześniej 31 października 2012 r. pozwany wypowiedział im umowy o pracę wskazując za przyczynę „częste zastrzeżenia co do jakości produkowanych wyrobów granitowych, co narażało pracodawcę na straty finansowe i utratę kluczowych klientów”. Powodowie byli zatrudnieni jako operatorzy łuparki i wytwarzali kostkę granitową. Powód J.B. pracował na dużej łuparce a powodowie T.H. i P.B. na małych łuparkach. Kostka była zsypywana na jedną pryzmę i nie można było ustalić kto jest wykonawcą. Zastrzeżenia do jakości kostki zaczęły się od lipca 2012 r. co łączyło się z kontrolami jakości. Stwierdzano złą jakość (wymiary, kształt). Wadliwe kostki stanowiły 1-2% wyprodukowanej dziennie kostki, co było wynikiem złej jakości kamienia. Jesienią 2012 r. ponumerowano boksy i każda łuparka wsypywała kostkę do boksu z innym numerem. Na początku 2012 r. pozwany zatrudniał 14 operatorów łuparki. Na 1 listopada 2012 r. stan zatrudnienia na tym stanowisku wynosił 7 osób, na 1 stycznia 2013 r. 5 osób a na 16 kwietnia 2013 r. 4 osoby. Od 2 stycznia 2012 r. do 1 lutego 2013 r. zatrudnienie zmniejszono ze 185 do 138 osób. W lutym 2013 r. przyjęto regulamin dobrowolnych odejść dla pracowników, przewidujący odprawy od 3 do 7 wynagrodzeń w zależności od stażu.

W pierwotnej sprawie z odwołań od wypowiedzeń umów o pracę Sąd Rejonowy w Ś. wyrokiem z 24 czerwca 2013 r., ... 225/12, zasądził powodom odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę, podnosząc w uzasadnieniu, że oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę były nieprecyzyjne i niekonkretne. Pozwany zastosował odpowiedzialność zbiorową nie wskazując konkretnych zarzutów odnośnie każdego z powodów.

W obecnej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że prawo do odprawy ma tylko powód J.B., do pracy którego nie było uwag. Natomiast w odniesieniu do powodów T.H. i P.B. wypowiedzenia mogły być i były usprawiedliwione. Pozwana nie wykazała, który z powodów wyprodukował wadliwą kostkę. Zarzucanie wszystkim pracownikom złej jakości wyrobu było nieprawidłowe. Pozwana wykazała, że produkowana kostka była wadliwa, jednak nie była w stanie jednoznacznie wykazać przez którego z kliniarzy. Pozwany zmienił organizację pracy i zastosował podział

na boksy dla poszczególnych łupiarzy zbyt późno, a wypowiadając umowy o pracę zastosował prostą odpowiedzialność zbiorową. Odszkodowania zasądzone w sprawie ... 225/12 za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę nie skutkują automatycznym przyznaniem, iż do rozwiązania umów o pracę doszło wyłącznie z winy pracodawcy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron a pracownik musi wykazać, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących. Nie można było zatem przyjąć, iż powodom P.B. i T.H. należały się odprawy bo do rozwiązania umów o pracę doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powodów podzielił argumentację Sądu Rejonowego, że pozwana nie była w stanie wykazać, który z pracowników produkował kostkę w sposób wadliwy i odbiegający od standardów. Zastosowanie „odpowiedzialności zbiorowej skutkowało przyznaniem przez Sąd Rejonowy w sprawie ... 225/12 odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę”. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. przyczyny nie dotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenia stosunku pracy. Podstawową przesłanką stosowania tego przepisu jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Skoro w sprawie o odszkodowanie ustalono, że do wypowiedzenia umów o pracę powodom P.B. i T.H. nie doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracowników, to nie spełniali przesłanki uprawniającej do odprawy. Sąd Rejonowy był związany mocą prawomocnego wyroku z 24 czerwca 2013 r., w sprawie ... 225/12 (art. 365 § 1 k.p.c.). Związanie to oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Zarzuty dotyczące nieprawidłowości wypowiedzenia powodom umów o pracę oraz stwierdzenia, że wypowiedzenie umów powodom nie odbywało się wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników były bezzasadne.

W skardze kasacyjnej powód T. H. zarzucił naruszenie: 1) art. 365 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w procesie o zapłatę odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. Sąd nie jest uprawniony do badania i ustalania rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, skoro w procesie o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 k.p.) Sąd nie ustalił, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczyły pracownika; 2) art. 365 §1 k.p.c. poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że w prowadzonym procesie o odszkodowanie z tytułu sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma udowodnić faktyczną przyczynę wypowiedzenia, jeśli z tego tytułu w przyszłości będzie dochodził innych roszczeń, w sytuacji gdy przedmiotem tego procesu jest wyłącznie ustalenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę jest zgodne z prawem czy też z nim sprzeczne; 3) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez uzasadnienie zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający dokonanie oceny toku wyводу co do przyczyn, dla których Sąd Okręgowy uznał, że nie należy badać faktycznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i że powodowie nie mogą udowadniać w toku procesu o odprawę zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r., że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna nie dotycząca pracowników; 4) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez nie zawarcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wszystkich koniecznych elementów, a to dowodów na których Sąd się oparł ustalając, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umów o pracę nie były przyczyny nie dotyczące pracowników, zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r.; 5) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez nie rozpoznanie istoty sprawy polegającej (na) braku wyjaśnienia, dlaczego mimo dopuszczenia szeregu dowodów w postaci dokumentów oraz zeznań świadków i stron i dania im wiary nie oceniono, czy w sprawie zachodziły przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących powodów, czy też były inne przyczyny; 6) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. i przyjęcie, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były wyłącznie przyczyny nie dotyczące pracownika, mimo tego, że Sąd nie ustalił jakie

faktycznie były przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i nie wskazał dlaczego roszczenie powodowi nie przysługuje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie wyroku w zaskarżonej części. W skardze dominują zarzuty procesowe, które są zasadne. Jednak ocena w tym zakresie musi być poprzedzona wskazaniem na prawo materialne, gdyż to ono wyznacza jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla co najmniej dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności. Obowiązki w tym zakresie Sąd ma własne, gdyż zasada kontrydiktoryjności nie zamyka postępowania dowodowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 2015 r., III UK 166/14 i z 15 października 2014 r., I UK 48/14). W sferze prawa materialnego Sąd zauważył, że kluczowe znaczenie ma regulacja z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. i pojęcie przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Nie badał jednak i nie stwierdził przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd zapewne przyjął, iż zwolniony jest od tego wobec przyczyn wypowiedzenia leżących wyłącznie po stronie pracownika. W tej części wydaje się, iż założono, że sytuacja jest zawsze klarowna, to znaczy wystarczy spełnienie alternatywy rozłącznej, czyli że odprawę pieniężną wyłącza przyczyna wypowiedzenia leżąca po stronie pracownika. Chodzi więc o zwrócenie uwagi na wykładnię przesłanki wyłączności przyczyny wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Powinien dokonać jej w pierwszej kolejności sąd powszechny, w szczególności w aspekcie czy prawo do odprawy jest wyłączone, gdy podana przyczyna wypowiedzenia leżąca po stronie pracownika nie jest rzeczywista albo sprawdza się tylko w nieznacznym lub znikomym stopniu. Sporna może być wówczas kwestia, czy przyczyna leżąca po stronie pracownika zawsze wyklucza prawo do odprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11, z 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, z 21 października 2008 r., II PK 70/08, z 12 września 2008 r., I PK 22/08, z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, z 11 lutego 2005 r., z 25 stycznia 2005 r., I PK 139/04, z 10 grudnia 1990 r., I PR 319/90). Ujmując ogólnie pracodawcy mogą

zwalniać z przyczyn leżących po stronie pracownika choć temporalnie może się to zbiegać z redukcją zatrudnienia. Na taki zbieg czasowy wskazywano w sprawie. Pracodawca nie przeczył zwolnieniom (wszedł regulamin dobrowolnych odejść). Spór dotyczył więc rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Został rozdzielony na odrębne procesy o odszkodowania i odprawy pieniężne.

Oddalenie powództwa o odprawę jest przedwczesne. Skarżący zasadnie zarzuca naruszenie art. 328 k.p.c. i art. 365 k.p.c. Sąd bardzo syntetycznie uzasadnił, że w pierwotnej sprawie o odszkodowanie ... 225/12 ustalono, iż do wypowiedzenia umów o pracę „nie doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracowników co uzasadniało oddalenie wobec nich powództwa z uwagi na nie spełnienie przez nich przesłanki z art. 8 cyt. pow. ustawy przesłanki uprawniającej do odprawy”. Chodzi o to, że art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. określa wysokość odprawy a nie jej przesłanki. Te określono w art. 10 ustawy (albo w art. 1 przy zwolnieniach grupowych). Ponadto – i co ważniejsze – w sprawie ... 225/12 nie ustalono, że do wypowiedzenia umów o pracę nie doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracowników. Analiza uzasadnienia tamtego wyroku wskazuje, że w ogóle wówczas nie ustalono, iżby powodowie źle wykonywali pracę, a tym bardziej który z nich źle ją wykonywał. Zasądzenie odszkodowań wynikało z naruszenia przepisów o przyczynie wypowiedzenia (art. 30 § 4 w związku z art. 45 k.p.) a nie z ustalenia, że przyczyna wypowiedzenia była zasadna. Tego nie stwierdzono, wszak Sąd mocno akcentował wówczas zakaz odpowiedzialności zbiorowej w wypowiedzeniach umów o pracę. Jeżeli więc w obecnej sprawie Sąd przyjął, że w poprzedniej sprawie ustalono, iż do wypowiedzenia nie doszło z przyczyn wyłącznie leżących po stronie pracowników, to jawi się tu dysonans między zaskarżonym obecnie wyrokiem i jego uzasadnieniem, gdyż takie ustalenie byłoby na korzyść pracowników w obecnej sprawie a nie na ich niekorzyść. Nie można nie zgodzić się ze skarżącym, że w tej części uzasadnienie nie jest jasne. Nie inna ocena dotyczy naruszenia art. 365 k.p.c., gdyż Sąd swe ustalenia zdaje się kotwiczyć w ustaleniach poprzedniej sprawy, gdy – jak wskazano – w poprzedniej sprawie ...P 225/12 choć ustalono, że były zastrzeżenia do jakości produkowanych wyrobów to sprawa zakończyła się ustaleniem, iż „strona pozwana nie wykazała, czy i który z powodów wyprodukował wadliwą kostkę”. „Reklamacje

na które powoływała się pozwana nie miały zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia albowiem pozwana nie udowodniła, że dotyczyły one kostki wyprodukowanej przez powodów i to przez którego imiennie”. Zasadnie więc skarżący zarzuca, że sprawa o odprawę wymagała samodzielnych ustaleń i oceny w aspekcie przesłanek prawa do odprawy pieniężnej. Brak podstaw do swoistego domniemania, tym bardziej na gruncie rozstrzygnięcia w poprzedniej sprawie, że zła jakość produkowanej kostki obciąża indywidualnie skarżącego powoda. Zasadny jest zatem zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 2003 r., gdyż Sąd nie ustalił, że przyczyny dotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Nie ustalił jakie faktycznie były przyczyny wypowiedzenia i czy wykluczają prawo do odprawy. Reasumując, Sąd naruszył art. 365 § 1 k.p.c. gdy przyjął, że wiążący i istotny stan faktyczny został ustalony w poprzedniej sprawie i ustalenie to wiąże w obecnej sprawie. Przeciwnie wobec braku takiego ustalenia Sąd ustala stan faktyczny samodzielnie i uprawniony jest do badania rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik może wykazywać to co wynika z prawa materialnego i uzasadnia jego żądanie, nawet gdy źródłem sporu jest inna przeciwstawiana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia. Czym innym jest stosowanie prawa materialnego i czym innym jest wiązanie stanem faktycznym w poprzedniej sprawie na warunkach wynikających z art. 365 k.p.c. (por. choćby wyroki Sądu Najwyższego z 14 listopada 2013 r., II PK 38/11, z 18 kwietnia 2012 r., II PK 194/11, z 7 kwietnia 2011 r., I PK 225/10). Takie wiązanie może zachodzić, gdy Sąd dokonał poprzednio ustalenia związanego z przedmiotem rozstrzygnięcia (wyrokowania). Nie spełnia się to w tej sprawie, gdyż w poprzedniej sprawie nie ustalono przyczyn wypowiedzenia. Nie ustalono jej samodzielnie również w tej sprawie. Zasadność wypowiedzenia jest wspólnym mianownikiem, gdyż zasadne wypowiedzenie z przyczyn nie dotyczących pracowników (uprawniające do odprawy) jest również zasadnym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 k.p. Odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie wyklucza prawa do odprawy. Z drugiej strony, jak zauważano na wstępie, przyczyny nie dotyczące pracownika muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy .

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 i 398²¹ k.p.c.).