

Sygn. akt VI Pa 86/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Romuald Dalewski (spr.)

Sędziowie: SSO Hanna Kozłińska

SSR del. Joanna Wołoszyk

Protokolant – st.sekr.sądowy Agnieszka Korthals

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2013 r.w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: Z. K.

przeciwko: (...) w G.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanego (...) w G.

od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Sądzie Rejonowym VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 8 marca 2013

sygn. akt VII P 344/12

1/oddala apelację,

2/ zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł. (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

## UZASADNIENIE

Powód Z. K. wniósł pozew o zapłatę kwoty 12683,43 zł ustawowymi za opóźnienie w zapłacie liczonymi od dnia 28 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według spisu kosztów, jaki zostanie przedłożony, a w jego braku - według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż poprzednicy prawni pozwanego (ostatnio (...) S.A. (...) Zakład Spółki) zatrudniali powoda przez blisko 37 lat, przed rozwiązaniem stosunku pracy - na stanowisku radcy prawnego. Oświadczeniem z 22 stycznia 2009 roku (...) S.A. (...) Zakład Spółki wypowiedział powodowi stosunek pracy podając jako przyczynę nabycie przez powoda uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego. Pismem z dnia 18 lutego 2012 roku powód wystąpił do pozwanego o wypłatę odprawy przysługującej stosownie do art. 8 ust.1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powołując się na aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego wywodził, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z tych powodów prawnie relewantne są okoliczności,

w jakich (...) S.A. (...) Zakład Spółki rozwiązywał z nim stosunek pracy. Te zaś - omówione w ww. piśmie - pozwalają uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, co uzasadnia żądanie zapłaty odprawy. Pozwany zaprzeczył istnieniu przyczyny niedotyczącej pracownika wskazując, że w jego ocenie wyklucza ją nawiązanie (po ustaniu stosunku pracy) cywilnoprawnej umowy o świadczenie pomocy prawnej ze spółką cywilną współtworzoną przez powoda. Wskazał ponadto na domniemaną sprzeczność tego żądania z art. 8 k.p., którą wywodzi z tego, że powód zajmował się obsługą prawną pozwanego.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę nie było spowodowane tylko przyczynami niedotyczącymi pracownika. W szczególności jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała na nabycie przez powoda uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego, z którym następnie, jako współnikiem spółki cywilnej zawarto umowę o świadczenie pomocy prawnej.

Wyrokiem z dnia 8 marca 2013 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy:

1. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12 683,43 21 zł tytułem odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z ustawowymi odsetkami od dnia 28 kwietnia 2009r. do dnia zapłaty,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 634 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której zwolniony był powód.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

powód był zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego (ostatnio (...)) na stanowisku radcy prawnego do dnia 27 kwietnia 2009 r., kiedy to umowa o pracę została rozwiązana z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 kwietnia 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nabycie przez powoda uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego wynikającego z ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 39 z 11.03.2004 r., póź. 353 ze zm.}. W piśmie z dnia 22 stycznia 2009r. zawierającym oświadczenie byłego pracodawcy powoda o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 22.01.2009 r. zawarto pouczenie, że powodowi przysługuje w terminie 7 dni od dnia doręczenia tego pisma prawo odwołania do Sądu Pracy, jeżeli nie zgadza się on na wskazaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Bezspornym jest, iż pismem z dnia 01.04.2009 r: powód zwrócił się z wnioskiem do pracodawcy o skrócenie okresu wypowiedzenia o 3 dni i ustalenie terminu rozwiązania umowy o pracę na dzień 27 kwietnia 2009 r. Pracodawca wyraził zgodę na skrócenie okresu wypowiedzenia zgodnie z wnioskiem powoda. Tym samym do rozwiązania umowy doszło z dniem 27.04.2009 r. Poza sporem jest również, iż w dniu 23.03.2009 r. (...) S.A. (...) Zakładu Spółki złożył wniosek o udzielenie zamówienia na świadczenie pomocy prawnej na rzecz tego Zakładu. Pismem z dnia 24.03.2009 r. (...) S.A. (...) Zakład Spółki wystąpił do powoda i F. K. z zaproszeniem do złożenia wstępnej oferty cenowej na obsługę prawną Zakładu. Tego samego dnia powód wraz z żoną F. K. złożyli do (...) S.A. (...) Zakładu Spółki w B. ofertę cenową na świadczenia pomocy prawnej. W dniu 01.04.2009 r. powód wraz z Panią F. K. zawarli z (...) S.A. (...) Zakładem Spółki umowę nr (...) r. o świadczenie pomocy prawnej. Pismem z dnia 18 lutego

2012 roku powód wystąpił do pozwanego o wypłatę odprawy przysługującej stosownie do art. 8 ust.1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników . Powołując się na aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego wywodził, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z tych powodów prawnie relewantne są okoliczności, w jakich (...) S.A. (...) Zakład Spółki rozwiązywał z nim stosunek pracy. Te zaś - omówione w ww. piśmie - pozwalają uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, co uzasadnia żądanie zapłaty odprawy. Pozwany zaprzeczył istnieniu przyczyny niedotyczącej pracownika wskazując, że w jego ocenie wyklucza ją nawiązanie (po ustaniu stosunku pracy) cywilnoprawnej umowy o świadczenie, pomocy prawnej ze spółką cywilną współtworzoną przez powoda. Wskazał

ponadto na domniemaną sprzeczność tego żądania z art. 8 k.p., którą wywodzi z tego, że powód zajmował się obsługą prawną pozwanego. Roszczenie powoda o zapłatę odprawy z art. 8 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (u.sz.z.r.) stało się wymagalne z dniem 27 kwietnia 2009 roku wobec (...) S.A. (...) Zakładu Spółki - podmiotu posiadającego zdolność pracodawczą (art. 3 k. p.), a więc zdolność sądową (art.460 § 1 k.p.c.) w sprawach z zakresu prawa pracy. Obecnie ten podmiot nie istnieje. Uchwałą nr 596/2010 Zarządu (...) S.A. (przedłożoną przy odpowiedzi na pozew) zmieniono strukturę organizacyjną tej spółki. Zgodnie z § 1 ust.1 pkt 3 tej uchwały postanowiono utworzyć Północny Zakład Spółki w miejsce dotychczasowych jednostek organizacyjnych-spółki: (...) Zakładu - Spółki z siedzibą w G. oraz (...) Zakładu Spółki z siedzibą w B.. Bezsporne jest posiadanie przez (...) S.A. P.Zakład Spółki w G. zdolności pracodawczej i skorelowanej z nią zdolności sądowej w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. W § 5 tej uchwały postanowiono jednoznacznie, że „wszelkie prawa i obowiązki zakładów Spółki podlegających łączeniu, zgodnie z § 1 ust 1, przejmują zakłady Spółki, które powstały w wyniku połączenia” . Zgodnie z zasadą legę non distinguente nec nostrum distinguere odnosi się to również do obowiązku zapłaty powodowi odprawy należnej w myśl art. art. 8 w zw. z art. 10 ust.1 u.sz.z.r. Należy uznać za słuszne stanowisko strony powodowej i wraz z nią wskazać, że chybiona jest koncepcja, zgodnie z którą przejście obowiązku wypłaty odprawy z likwidowanego (obecnie nieistniejącego) (...) Zakładu Spółki na P.Zakład Spółki miałyby mieć miejsce tylko wówczas, gdyby w dniu przejścia tego zakładu przez pozwanego powód pozostawał jego

pracownikiem. Kwestia ta była przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, który w motywach wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (IH ZP 16/00, Lex nr 40841) wskazał, że „(...) w razie gdy dochodzi do przejścia całego zakładu pracy, połączonego z likwidacją dotychczasowego pracodawcy, to za zobowiązania powstałe u poprzedniego pracodawcy odpowiedzialność ponosi nowy pracodawca. Nie do przyjęcia jest w takim przypadku uznanie, że za zobowiązania te nikt nie ponosi odpowiedzialności (nowy pracodawca nie odpowiada dlatego, że nie są to jego zobowiązania, dawny zaś z tego powodu, że już nie istnieje). (...) Sensowne jest bowiem, by oczekiwać, że odpowiedzialność tę ponosić on będzie tym bardziej, gdy przejmuje zakład pracy w całości, a nie tylko w części. Ograniczenie w art. 23 § 2 KP reguły odpowiedzialności solidarnej jedynie do przypadku przejścia części zakładu pracy pozostaje, jak należy sądzić w związku z przeświadczeniem, że przejście całego zakładu pracy łączy się z likwidacją poprzedniego pracodawcy, z czym jednakże nie zawsze mamy do czynienia (gdy jest tylko jeden podmiot odpowiedzialności, a mianowicie nowy pracodawca, to nie może być mowy o odpowiedzialności solidarnej). Nie może to jednakże prowadzić do wniosku, że nowy pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania dotychczasowego pracodawcy, jeżeli dochodzi do przejścia całego zakładu pracy. Gdy przejściu temu nie towarzyszy likwidacja dotychczasowego pracodawcy, to w rachubę może wchodzić odpowiedzialność in solidum poprzedniego i nowego pracodawcy, natomiast gdy jest inaczej to - w razie braku odrębnych uregulowań prawnych, przewidujących np. następstwo prawne po zlikwidowanym pracodawcy - odpowiedzialnym jest tylko nowy pracodawca.” Stanowisko to zostało potwierdzone w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego, by wspomnieć np. wyrok- z- dnia 23 listopada- 2006-roku {H PK 57/06,-^SNIAPiIJS 2008/1^2/4), w którym wskazuje się, że „W razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę<sup>(A)</sup> odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca (art. 23[1] § 1 i 2 KP}.”. Jest to stanowisko powszechnie akceptowane w literaturze przedmiotu {zob. np. W.Muszalski, Komentarz do art.23 (1) k.p., Legalis, teza V.1, który wskazuje, że „za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu jako całości odpowiada nowy pracodawca”). Szczególną uwagę należy zwrócić na cytowany przez powoda wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2006 roku { 1 PK 267/05, Legalis}, który wskazuje, że „przejście ogółu praw majątkowych oraz niemajątkowych sekcji w razie wstąpienia sportowej spółki akcyjnej do rozgrywek w miejsce sekcji stowarzyszenia kultury fizycznej na podstawie art. 36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r, Nr 81, póź. 889 ze zrn.) należy rozumieć

jako przejście praw oraz obowiązków związanych z dotychczasowym działaniem tej sekcji. Przejęcie to obejmuje również zaległe wynagrodzenia zawodników sekcji, z którymi stosunek gracy ustał przed wstąpieniem spółki akcyjnej do rozgrywek w miejsce tej sekcji klubu sportowego.” Stanowisko to należy odnieść mutatis mutandis do sytuacji powoda, z tą uwagą, że rolę art.36a ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej należy w realiach sprawy

przypisać § 5 uchwały nr (...) Zarządu (...) S.A., który konstytuuje następstwo prawne pod tytułem ogólnym pomiędzy likwidowanym (...) Zakładem Spółki, a nowotworzonym Północnym Zakładem Spółki. Art. 23 (1) k.p. nie jest bowiem przepisem, który wyłącza stosowania innych przepisów dotyczących następstwa prawnego. Celnie wskazuje na to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r. (1 PKN 569/98, Legalis), który zauważa, że nie można przyjąć, iż „brak przesłanek zastosowania art. 23 (1) § 1 k.p. oznacza, że nie będą działały inne przepisy dotyczące następstwa prawnego, a więc przejścia określonych praw i obowiązków z jednego podmiotu na drugi. Następstwo takie i określony zakres przejęcia praw i obowiązków może wynikać wprost z konkretnego przepisu prawa, z aktu administracyjnego, czynności prawnej czy innego zdarzenia prawnego (por. np. uchwałę z dnia 22 lutego 1994 r., IPZPJ/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, póź. 23, dotyczącą śmierci pracodawcy). Można wskazać liczne przypadki takiego przejęcia praw i obowiązków, czy wręcz sytuacji prawnej, w tym także w sposób szczególny regulujące przejęcie pracowników fort. 80 ustawy z dnia 23 listopada 1990 r. o łączności, Dz. U Nr 86, póź. 504 ze zm. - por. uchwałę Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 czerwca 1992 r, W12/91, OTK 1992 cz. 1, póź. 19; art. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji - przedsiębiorstw państwowych, Dz. U Nr 118, póź. ~561 rzezm:~a-poprzednio art; 9 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, Dz. U. Nr 51, póź. 298 ze zm. - por. uchwałę z dnia 2 czerwca 1995 r. l\_PZPJ6/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, póź. 261; czy art. 526 lub art. 40 § 2 KC - por. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 15 grudnia 1992 r, l\_PZP\_56/92, OSNCP 1993 z. 4, póź. 50; por. też uchwałę z dnia 21 września 1990 r, IH\_PZP\_4/90, OSP 1991 z. 9, póź. 208)". Taką właśnie czynnością prawną, która stanowi o przejęciu całości praw i obowiązków likwidowanego (...) Zakładu Spółki przez nowotworzony P. Zakład Spółki jest uchwała nr (...) Zarządu (...) S.A. mówiąca w § 5, że „wszelkie prawa i obowiązki zakładów Spółki podlegających łączeniu, zgodnie z § 1 ust 1. przejmują zakłady Spółki, które powstały w wyniku połączenia". Konsekwentnie więc (...) S.A. P. Zakład Spółki w G. jest legitymowany biernie w sporze, w którym rozpoznawane jest roszczenie procesowe powoda o zapłatę odprawy z art.8 w zw. z art. 10 ust.1 u.sz.z.r. wywodzone z rozwiązania z przyczyn nie dotyczących pracownika stosunku pracy, jaki łączył go z (...)A. (...) Zakładem Spółki w B.. Wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych (osiągnięcie wieku emerytalnego) jest bezprawne, gdyż stanowi dyskryminację ze względu na wiek, jaka jest zakazana poprzez art 1 dyrektywy Rady (...)z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia WE oraz implementujące ją przepisy prawa polskiego (art. 18 (3a) § 1 k.p.). Omawiana przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest również nieuzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wynika to stąd, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ zdarzenia te nie wiążą się bezpośrednio z pracą -w szczególności ani nie przesądzają o nieprzydatności pracownika do wykonywania dotychczasowych obowiązków pracowniczych, ani nie dowodzą istnienia, związanego z racjonalizacją zatrudnienia, interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku jest istotne dla relacji między pracownikiem jako ubezpieczonym, a organem rentowym jako emanacją systemu ubezpieczeń społecznych, nie jest natomiast prawnie doniosłe dla relacji między pracownikiem i pracodawcą. Pracownik może skorzystać z przysługujących mu uprawnień emerytalnych i przejść na emeryturę - ale nie musi z nich korzystać, jeżeli czuje się w pełni sił i jest nadal zdolny intelektualnie, psychicznie i fizycznie do wykonywania pracy. Zreferowane stanowisko jest odzwierciedlone w orzecznictwie Sadu Najwyższego, przede wszystkim w uchwale z dnia 21 stycznia 2009 roku (H PZP 13/08, OSP 2010/3/24), ale i w poprzedzających ją judykatach, np.: wyroku z dnia 19. marca:-2608 rdm -(1 :PK 219/0?, Monitor Prawa Pracy 2008/9/480; wyroku z dnia 4 listopada 2004 roku (1 PK 7/04, OSNAPiUS 2005/12/171) czy wyroku z dnia 15 października 1999 roku, 1 PKN 111/99, OSNP 2001/5/143). Wskazanie przyczyny, jaka nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy nie może skutkować pozbawieniem pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi zwolnionemu z pracy z przyczyn go nie dotyczących (wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 roku, 1 PKN 499/99, OSNAPiUS 2001/12/407). Nie można też uznać, że nie wniesienie odwołania od wypowiedzenia konstytuuje wskazane w nim przyczyny w tym znaczeniu, że dla sądu rozpoznającego prawo do odprawy stanowią one jedyny możliwy do rozważania powód rozwiązania stosunku pracy. Prawo do odprawy jest bowiem samodzielnym roszczeniem procesowym i wymaga samodzielnych ustaleń w zakresie przedmiotu sporu, w szczególności co do tego, czy wystąpiła przyczyna nie dotycząca pracownika jako wyłączny powód rozwiązania z nim stosunku pracy, co skutkuje zastosowaniem art. 10 ust.1 u.sz.z.r. (wyrok SN

z dnia 6 lipca 2011 r., IIPK 51/11, Monitor Prawa Pracy 2011/12). Rozpatrując prawo powoda

do odprawy należy w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. (U PK 119/07, OSNIAPiUS 2009/3-4/39). Orzeczenie to zostało wydane w stanie faktycznym, w którym pracodawca (działający zresztą również w strukturach (...) (...) S.A.) wypowiedział umowę o pracę wskazując jako przyczynę nabycie przez zatrudnioną uprawnień emerytalnych, na podstawie art. 40 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (prawo do tzw. emerytury kolejowej). W motywach tego orzeczenia słusznie zwraca się uwagę, że obecnie (w przeciwieństwie do poprzednio obowiązującej ustawy regulującej omawianą materię<sup>(1)</sup>) zastosowanie przepisów konstytuujących prawo do odprawy nie jest związane ze zmniejszeniem po stronie pracodawcy zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych czy technologicznych. Jedyną okolicznością prawnie relewantną jest to, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, co nie oznacza, że muszą one leżeć po stronie pracodawcy. Sąd Najwyższy wskazał w szczególności, że realizowanie przez pracodawcę polityki kadrowej w związku, z którą rozwiązuje on umowy o pracę z powodu nabycia przez pracowników uprawnień emerytalnych (niezależnie od zgodności z prawem takich „wypowiedzeń”) odpowiada przesłance z art. 10 ust.1 u.s.z.z.r. i nabycie uprawnień emerytalnych nie odnosi się ani do wykonywania przez zatrudnionego

obowiązków pracowniczych, ani do jego osoby. Skoro więc pracodawca uznaje, że jego polityka kadrowa wymaga rozwiązania stosunku pracy z pracownikami, którzy spełnili warunki do nabycia świadczeń emerytalnych, to należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn nie dotyczących pracowników. Względem takiej własnej polityki: # zatrudnienia pracodawcy, możliwość uzyskania przez pracownika innego źródła dochodu w postaci świadczenia z ubezpieczenia społecznego (emerytury), czy wreszcie przyczyny ogólnospołeczne w postaci wysokiego bezrobocia i konieczności otwarcia rynku pracy dla osób niemających dochodów nie są bowiem przyczyną dotyczącą pracownika w rozumieniu art. 10 ust.1 u.s.z.z.r. Tylko istnienie takiej przyczyny wykluczałoby prawo zatrudnionego do odprawy, jaka należąca jest na podstawie art.8 w zw. z art. 10 ust.1 u.s.z.z.r. Niezależnie od cytowanego orzeczenia (dowodzącego, że rozwiązanie stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych jest rozwiązaniem z przyczyny nie dotyczącej pracownika) należy zwrócić uwagę, że okoliczności istniejące w czasie rozwiązania stosunku pracy wskazują, iż przyczyna rozwiązania stosunku z powodów dotyczyła pracodawcy, a nie pracownika. (...) S.A. w roku 2008 i na początku roku 2009 znalazła się w trudnej sytuacji ekonomicznej, która wywołana była przez spadek przewozów towarowych, z których

wykonywania czerpie dochody. Sytuacja ta była asumptem do podejmowania działań naprawczych, których istotnym elementem było rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami w ogóle jak i z tymi, którzy nabyli prawo do zaopatrzenia emerytalnego. W przypadku takich pracowników wykluczano ( z powodu oszczędności ) zapłatę odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Porozumienie regulujące zasady Programu dobrowolnych odejść oraz grupowego zwolnienia w (...) S.A.- (...) Zakład Spółki w B. k.52-64, Informacja na temat działań podjętych w (...) S.A. (...) Zakładzie Spółki w celu restrukturyzacji zatrudnienia w 2009r. k.71-73, porozumienie zawarte w dniu 5 lutego 2009r. pomiędzy zarządem (...) SA a stroną związkową k.74-75, pismo członka zarządu pozwanej I. W. z 18.02.2010r. k.127-130 akt (...), zeznania świadków Z. I. (1) k. 104-107, D. K. k. 100-104, A. W. k.179-180, M. S. (1) k.117-119, K. S. k.l 19120, W. L. k. 141-143, B. K. (1) k.143-144, B. K. (2) k.144- 146, zeznania powoda k.180-182 Zeznania świadków i powoda znajdują odzwierciedlenie w wymienionych dokumentach a także wyrokach Sądów (...) 487/09, (...), (...) Nie ulega też wątpliwości, że w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy powodowi jako etatowemu radcy prawnemu (w ramach zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu art.2 k,p.} (...) S.A. (...) Zakład Spółki w B. zaczął korzystać z pomocy prawnej świadczonej na podstawie cywilnoprawnej umowy o świadczenie pomocy prawnej. Pracodawca dokonał więc modyfikacji sposobu obsługi prawnej poprzez powierzenie jej podmiotowi zewnętrznemu. Stosownie; \*ło przytaczanych-już-orzeczeń,: to ;jest-w3rokił-rSNtz:-dma4.-2--Kpca-20Ql-rok.-(4-PKN^ 541/00, OSNAPiUS 2003/11/268) i wyroku SN z dnia 24 stycznia 2002 r. (1 PKN 815/2000, Lex Polonica nr 357031} okoliczność taka (zjawisko outsourcingu, często powiązane też z zachęcaniem/przymuszaniem pracowników do tzw. samozatrudnienia) stanowi przyczynę nie dotyczącą pracownika

w rozumieniu art.8 w zw. żart. 10 ust.1 u.sz.z.r. Opiswane kolejno przestanki samoistnie wskazują na istnienie przyczyny niedotyczącej pracownika jako motywu rozwiązania stosunku pracy z powodem. Istnienie przyczyny wypowiedzenia niedotyczącej pracownika w postaci zmiany formuły obsługi prawnej nie jest zależne od tego, czy pozwany osiągnął - jak to ujmuje w odpowiedzi na pozew - „wymierną korzyść z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodem”. Istotne dla jej istnienia jest to, że w związku ze stosowaną u pozwanego polityką (bezwzględny nakaz rozwiązywania stosunków pracy z osobami, które nabyły uprawnienia do zaopatrzenia emerytalnego) pozwany zrezygnował z zatrudnienia powoda jako pracownika (w rozumieniu art.2 k.p.) i zlecił obsługę prawną (...) Zakładu Spółki podmiotowi zewnętrznemu (spółce cywilnej - kancelarii radców prawnych). Rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie przeczy późniejsze zlecenie powodowi i jego małżonce obsługi prawnej na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zeznania wszystkich świadków potwierdzają, że powodowi obsługę taką zaproponowano dopiero przy końcu okresu wypowiedzenia i nie wiedział on o tej perspektywie w dacie złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu. Chybiony jest też podnoszony przez pozwanego „zarzut przedawnienia roszczenia powoda na podstawie art.264 § 1 k.p.". Przywołany przepis w ogóle nie zajmuje się problematyką przedawnienia<sup>(A)</sup> która uregulowana jest w art. 291-295 k.p. Natomiast w art. 264 k.p. został przewidziany zawity termin prawa materialnego, po upływie którego roszczenie wygasa (prekluzja), a nie staje się niezaskarżalne (przedawnienie) (uchwała SN (7) z 14 marca 1986 r., m PZP 8/86, QSNCAP 1986, Nr 12, póź. 194). Odmienny jest więc skutek upływu terminu terminów zawitych z art. 264 k.p. oraz terminów przedawnienia z art.291-295 k.p. Z tej przyczyny również w nauce prawa wskazuje się, że należy odróżnić terminy zawite prawa materialnego {wskazane np. w art. 97 § 2 k.p., art. 256 k.p., czy 264 k.p.} od terminów przedawnienia roszczeń uregulowanych w art. 291-295 k.p.(l. Kuźniar, B. Skiba, Roszczenia przed sądem pracy. Komentarz, Gdańsk 2004, s. 210.). Po upływie zawitych terminów z art.264 k.p. wygasają roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, odszkodowanie w związku z bezprawnym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę czy nawiązanie stosunku pracy. Terminy te nie odnoszą się natomiast do innych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy (zob. wyrok SN z dnia 2 lutego : 1990 r. -PR 273/90,- oSP 1991/167). Roszczenia te podlegają przedawnieniu- (z wyjątkami) w terminie 3 letnim (art.291 § 1 k.p.) Taki też jest termin przedawnienia roszczenia o zapłatę odprawy należnej na zasadzie art. 8 w zw. z art. 10 ust.1 u.sz.z.r. (A.M.Świątkowski, Komentarz do art. 291 k.p., Legalis, teza II. 1). Roszczenie o zapłatę odprawy winno zostać zaspokojone w dniu rozwiązania stosunku pracy, (wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., 1 PKN 320/99, OSNOAPiUS 2001/5/156). W przypadku powoda był to 27 kwietnia 2009 roku. Bieg terminu przedawnienia roszczenia o zapłatę odprawy rozpoczął się więc z dniem 28 kwietnia 2009 r. {ar.291 § 1 k.p.). Przed upływem trzech lat został on przerwany (art.295 § 1 pkt 1 k.p.) przez wytoczenie powództwa o zapłatę tego świadczenia, co nastąpiło pozwem złożonym dnia 19 kwietnia 2012 roku. Zarzut przedawnienia podniesiony przez pozwanego jest więc nietrafny. Zdaniem Sądu, dochodzenie przez powoda odprawy jest zgodne z klauzulami generalnymi, jakie w myśl art.8 k.p. wyznaczają granice korzystania przez uprawnionego z przysługującego mu prawa podmiotowego. Korzystanie z prawa podmiotowego w zgodzie z klauzulami generalnymi jest przedmiotem domniemania (wyrok SN z 26 października 2000 r., H CKN 956/99, MP 2001, Nr 6}. Winien je obalić pozwany jako zarzucający powodowi naruszenie klauzul generalnych. Uczynić powinien to w zgodzie z cywilistycznym kanonem formułowania takiego zarzutu. Pozwany tego jednak nie czyni, a jedynie gołosłownie zarzuca, że powód nie informował go o wadliwości rozwiązywania stosunków pracy z odwołaniem się do przyczyny w postaci „nabycia uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego”. Wbrew słowom pozwanego powód informował go o wadliwości takiej praktyki, co wykazały dowody m.in. zeznania D. K. k. 100-104, Z. I. (1) k.104—107,pismo z 20.12.2010r. , którego autorem jest powód k.140. Wobec powyższego należało uwzględnić powództwo i zasądzić dochodzona odprawę ;. na podstawie art. 8 ust.1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003. roku o j szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odsetki za opóźnienie w wypłacie odprawy żądane są od pozwanego od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, co miało miejsce dnia 27 kwietnia 2009 r. Stanowisko co do takiego ujęcia biegu roszczenia odsetkowego znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, np. wyroku SN z dnia 21 października 1999 r. (1 PKN 320/99, OSNOAPiUS 2001/5/156), który mówi, że odsetki za opóźnienie w wypłacie odprawy z art. 8 u.sz.z.r. przysługują oddnia następującego po dniu rozwiązania stosunku pracy. O kosztach procesu Sąd postanowił na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu ustanowionej w art. 98§ 1 i 3 k.p.c. obciążając nimi pozwanego jako stronę, która przegrała proces w całości. Na koszty procesu należne powodowi

złożyło się wynagrodzenie : pełnomocnika powoda w kwocie 1 800 zł (§ 11 ust; 1 pkt 2: -w-z<sup>(1)</sup> §6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Dz.U. Nr 167, poz.1398 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana Spółka zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje.

Wyrokowi zarzucono: naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez: przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów polegające na dokonaniu oceny dowodów - w szczególności dowodu z zeznań świadków: D. K., Z. I. (1), M. S. (2), K. Ś., W. L., B. K. (1) i B. K. (2) - w sposób niewszzechstronny i wybiórczy; dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania przez uznanie, że: powód nie miał wpływu na politykę kadrową pozwanego i treść sporządzanych przez pozwanego dokumentów, podczas gdy z istoty łączącego strony stosunku zobowiązaniowego i pełnionych przez powoda funkcji u pozwanego pracodawcy wynika, że do obowiązków powoda należało sprawowanie nadzoru nad prawidłowym procesem wydawania decyzji w obsługiwanym Zakładzie pracy, powód poinformował pozwanego o wadliwości rozwiązywania stosunków pracy z odwołaniem się do przyczyny w postaci nabycia uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego, albowiem rozmawiał o tym ze świadkami D. K. oraz Z. I. (2), podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadka M. S. (2) (ówczesnego Dyrektora Zakładu) wynika, że powód nie zwrócił uwagi pracodawcy na powyższą nieprawidłowość; sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego mogącą mieć wpływ na wynik sprawy, polegającą na uznaniu, że: pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego tj. z powodu złej kondycji finansowej pozwanego, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany skierował zaproszenie do złożenia oferty wyłącznie do powoda przeznaczając na świadczoną przez niego obsługę prawną kwotę przewyższającą wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez powoda w ramach stosunku pracy, powód po rozwiązaniu umowy o pracę kontynuował z pozwanym współpracę na znacznie korzystniejszych warunkach finansowych pomimo, że w pozwanym zakładzie pracy obsługę prawną zapewniała w tamtym czasie radca prawni M. J., pozwany składając dnia- 22 stycznia 2009-- r., oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie mógł przewidzieć, że sytuacja w zakresie przewozów towarowych nie ulegnie poprawie i w maju 2009 r. zaistnieje konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych, w momencie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy Zarząd (...) S.A. nie podjął jeszcze żadnych decyzji ani o wprowadzeniu Programu dobrowolnych odejść, ani o sposobie finansowania świadczeń dla pracowników odchodzących z pracy w ramach tego Programu; wypowiedzenie powodowi jako etatowemu radcy prawnemu stosunku pracy i rozpoczęcie współpracy z powodem na podstawie umowy cywilnoprawnej stanowi przejaw zjawiska outsourcingu polegającego na zachęcaniu/przymuszaniu powoda przez pozwanego do samozatrudnienia, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód jest radcą prawnym od kilkunastu lat świadczącym pomoc prawną w ramach spółki cywilnej; naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) - przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych jest rozwiązaniem z przyczyny niedotyczącej pracownika skutkującym obowiązkiem wypłaty pracownikowi odprawy pieniężnej; art. 264 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że termin ten nie odnosi się do roszczenia zapłaty odprawy pieniężnej, podczas gdy niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w powołanym przepisie, zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to czy rozwiązanie było w rzeczywistości zgodne z prawem lub uzasadnione; art. 8 k.p. w zw. z art. 2, 3 ust. 2, 6, 7 i 11 ustawy z dnia 06 lipca 1982 r., o radcach prawnych (Dz.U.02.123.1059 ze zm.) przez niezastosowanie skutkujące uznaniem, że dochodzenie przez powoda odprawy jest zgodne z klauzulami generalnymi wyznaczającymi granice korzystania przez powoda z przysługującego mu prawa, podczas gdy z bezspornych okoliczności przedmiotowej sprawy wynika, iż powód świadczył pomoc prawną na rzecz pozwanego pracodawcy, a tym samym zobowiązany

był do starannego wykonywania swoich obowiązków. Tymczasem powód nie tylko nie poinformował pozwanego o wadliwości rozwiązywania stosunków pracy z odwołaniem się do przyczyny w postaci nabycia uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego i uzgodnił (zaaprobował) treść dokumentów - w tym dokumentu dotyczącego jego osoby - zawierających w/w wadliwy zapis, to wywodzi z tego faktu korzystne dla siebie skutki prawne i finansowe.

W odpowiedzi-na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej spółki okazała się niezasadna.

Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, dokonując jego wnikliwej i trafnej oceny, nie naruszając przy tym granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c). Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jak i przedstawione tam rozważania prawne, traktując je jako własne, w związku z czym odstępuje od ponownego ich omawiania.

Przede wszystkim należy podkreślić, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r. (IIUKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655) normy swobodnej oceny

dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W doktrynie przyjmuje się również, że swobodna ocena dowodów ujęta jest w ramy proceduralne, to znaczy, że musi odpowiadać pewnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie, ocena dowodów dokonana być powinna na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Po trzecie, sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, to jest dokonać wyboru tych, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (por. T. Ereciński: Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze, Wydawnictwo Prawnicze 2002, tom I, str. 487-498).

Skuteczność zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego zależna jest więc od wykazania, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji nie zasługiwała na akceptację, ponieważ naruszała reguły logicznego rozumowania lub zasady doświadczenia życiowego. Skarżący nie wykazał żadnych takich uchybień, poprzestając na odwołaniu się do swojej koncepcji oceny poszczególnych dowodów i nadania im korzystnej -dla-siebie-wartości dowodowej. Jeżeli jednak z określonego:materiału dowodowego sąd: wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena taka nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak SN w wyroku z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, Lex nr 322031; w wyroku z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, Wokanda 2000/7/10).

Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzona przez Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie ocena dowodów jest słuszna i w żadnej mierze nie wykracza poza ramy określone w art. 233 k.p.c.

Przechodząc do strony merytorycznej zagadnienia należy wskazać, iż stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio 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 wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Podstawową przesłanką stosowania tej normy jest więc konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy (tak K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007, System Lex, kom. do art. 10 ustawy). Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, gdzie doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę.

Interpretując sformułowanie „wyłączny powód” zawarte w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (uchylonej obecnie obowiązującą ustawą Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z; dnia 10 października 1990r. (I PR:319/90; OSNG; 1992/11/204).- wskazał, że „Zakład pracy dąży do zwolnienia pracowników najmniej przydatnych i do pozostawienia pracowników najlepszych. Tym samym, oprócz przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy, kieruje się dodatkowymi kryteriami. W wypadku konkretnych decyzji o zwolnieniu, oprócz przyczyn występujących po stronie zakładu pracy, istnieją więc dalsze przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są „wyłączne” w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn. Jak łatwo się zorientować, przy zwolnieniach indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa, a nie jakościowa. Również zakład pracy dąży do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami najmniej przydatnymi. Zwalnia się osoby, wobec których istnieją zastrzeżenia co do wykonywania przez nie obowiązków pracowniczych, przestrzegania dyscypliny pracy itp. Oprócz samego zmniejszenia zatrudnienia, występują więc jeszcze inne przyczyny rozwiązywania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem lub, inaczej mówiąc, wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni przy zmniejszeniu zatrudnienia. Tak więc w tej sytuacji, oprócz samego zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, będą występować dalsze okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Okoliczności wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy będą więc „wyłączne” w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie doszłoby do zwolnienia konkretnego pracownika. Ten sposób wykładni znajduje wyraźne odbicie w sformułowaniu przepisu art. 10 ust. 1 omawianej ustawy. Gdyby ustawodawca chciał, aby przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 stanowiły „wyłączny” powód indywidualnego zwolnienia pracownika w rozumieniu „powód jedyny”, „powód, oprócz którego nie występuje żaden inny”, użyłby innego zwrotu. Przykładowo użyłby sformułowania, że „wyłącznie przyczyny wymienione w art. 10 ust. 1 uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy” lub że „przyczyny te stanowią wyłączne uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy”. Tymczasem ustawodawca użył zwrotu, że „przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający podejmowanie przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji rozwiązania stosunku pracy”. Wyraźnie więc, brzmienie przepisu nawiązuje do sfery motywacji w podejmowaniu decyzji. W pełni zbiega się to z poprzednią argumentacją że odnosi się do samej decyzji o zwolnieniu, a nie do wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni. Konkludując należy stwierdzić, że przez zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze-zm.) sformułowanie; że przyczyny wymienione w art. 10 ust. 1 ustawy ^stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.”

Cytowany powyżej wyrok, choć wydany na podstawie nieobowiązującej już ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, należy uznać za trafny także w obowiązującym stanie prawnym pod rządami ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

W zaistniałym w niniejszej sprawie stanie faktycznym nie budzi, w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości, iż „wyłącznym powodem - w przedstawionym powyżej rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy - rozwiązania z powodów umowy o pracę były właśnie zmiany organizacyjne polegające na zatrudnieniu w miejsce etatowego radcy prawnego spółki cywilnej. Należy bowiem przede wszystkim podkreślić, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logiki, bez tej przyczyny powód nie byłby zwolniona z pracy. Powyższych ustaleń nie zmienia fakt, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana wskazała nabycie przez pracownika uprawnień emerytalnych, która to przyczyna od początku stanowiła dyskryminację ze względu na wiek. W tym miejscu należy zgodzić się z poglądem wyrażonym przez Sąd I instancji, że wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny, jaka nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy nie może skutkować pozbawieniem pracownika prawa do odprawy pieniężnej, nawet gdy pracownik nie wniesienie odwołania od takiego wypowiedzenia. Prawo do odprawy jest samodzielnym roszczeniem procesowym i wymaga samodzielnych ustaleń w zakresie czy wystąpiła przyczyna nie dotycząca pracownika jako wyłączny powód rozwiązania z nim stosunku pracy. Takich ustaleń dokonał Sąd Rejonowy i zasadnie zasądził dochodzona odprawę na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 powołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z uwagi na powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.e. oddalił apelację pozwanej Spółki.

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono stosownie do wyniku sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).