

**Wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r.
I PKN 56/96**

Przyczyny leżące po stronie pracownika nie uzasadniają wypowiedzenia, zawartej na czas określony umowy o pracę za granicą (§ 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawach niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (tekst jednolity: Dz. U. z 1990 r., Nr 44, poz. 259).

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 1997 r. sprawy z powództwa Piotra K. przeciwko "B".SA w W.-Oddział w R. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 26 września 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Powód Piotr K. w sprawie przeciwko "B." SA w W.-Oddziałowi w R. o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 26 września 1996 r. [...] Jego zdaniem ten wyrok, oddalający apelację od wyroku Sądu I instancji oddalającego powództwo, narusza § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 44, poz. 259). Według powoda wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za granicą, zawartej na czas określony, nie może nastąpić z przyczyn leżących po stronie pracownika (chyba że są podstawy do rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia), albowiem § 6 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia dopuszcza jej rozwiązanie tylko w przypadku, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej. Podniesiono także zarzut naruszenia art. 265 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

Co do zarzutu naruszenia art. 265 KP należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy podziela poglądy wyrażone we wcześniejszych orzeczeniach, iż samo złożenie pozwu po terminie z art. 264 KP, bez wyraźnego wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, należy traktować jako złożenie tego wniosku.

Nie podziela natomiast poglądu wynikającego z wyroku SN z dnia 14 listopada 1979 r., I PRN 137/79 (OSNCP 1980 z. 6 poz. 120, OSPiKA 1981 z. 7/8 poz. 123 z krytyczną glosą L. Florka) oraz wyroku z dnia 16 października 1981 r. (I PZP 32/81), I PR 88/81 (OSNCP 1982 z. 5-6 poz. 75, OSPiKA 1982 z. 11 poz. 203 z glosą J. Tyszki), według którego negatywne okoliczności leżące po stronie pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę za granicą zawartej na czas określony. Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy, określona w rozporządzeniu z dnia 27 grudnia 1974 r. w przypadku, "gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej" oznacza przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Trzeba bowiem mieć na uwadze, iż zasadą jest niedopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (art. 32 i art. 33 KP). Wyjątki od tej zasady nie mogą być zatem interpretowane rozszerzająco. Przewidziana w § 6 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia przyczyna wypowiedzenia jest okolicznością, która umożliwia wypowiedzenie przez pracodawcę. Możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracownika przewidziana jest natomiast w przypadku zajścia po jego stronie ciężkiego wypadku losowego (§ 6 ust. 2). Pracodawca jest wówczas obowiązany do rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron. Także ta okoliczność przemawia za ścisłym rozumieniem pojęcia "potrzeb organizacyjno-produkcyjnych". Rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę lub z inicjatywy pracownika jest bowiem dopuszczalne tylko w dokładnie określonych przypadkach, przy czym w odniesieniu do pracownika, w szczególności obejmuje to śmierć małżonka, dziecka, matki lub ojca albo klęski żywiołowe. Tak poważne przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracownika uzasadniają - zgodnie z zasadą równości stron tego stosunku - niedopuszczalność rozszerzającego rozumienia zwrotu "potrzeby organizacyjno-produkcyjne" pracodawcy.

Regulacje te wymagają od pracownika i pracodawcy szczególnie starannego doboru kontrahentów. Pracodawca ponosi znaczne ryzyko osobowe, nie może bowiem zwolnić pracownika, który lekko narusza swoje obowiązki pracownicze lub jest mało przydatny. Tylko w przypadku ciężkich naruszeń może on rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (§ 6 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia). Jest to konsekwencją stabilności umów o pracę zawartych na czas określony.

Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy należy zatem ustalić wysokość należnego powodowi odszkodowania.

Z tych względów na mocy art. 393¹³ § 1 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====