

Wyrok z dnia 1 października 1997 r

I PKN 315/97

Podanie w piśmie wypowiedzającym pracownikowi umowę o pracę zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 KP).

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 października 1997 r. sprawy z powództwa Krystyny °. przeciwko Gminie C. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 3 kwietnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwana Gmina C. w sprawie z powództwa Krystyny °. o przywrócenie do pracy wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 3 kwietnia 1997 r. [...] Zaskarżonym wyrokiem oddalono apelację strony pozwanej od wyroku Sądu I instancji, przywracającego powódkę do pracy z uwagi na zbyt ogólne określenie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 KP). W kasacji zarzucono naruszenie art. 30 § 4 KP przez jego błędną wykładnię oraz naruszenie art. 382 i art. 233 § 1 KPC. Podniesiono, że po nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. pracodawca ma obowiązek wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Zdaniem strony wnoszącej kasację podanie jako przyczyny wypowiedzenia "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" dostatecznie ją konkretyzuje i umożliwia pracownikowi rozważenie, czy jest ona prawdziwa. Mogą być inne przyczyny, jak zmiany organizacyjne, produkcyjne, technologiczne lub likwidacja pracodawcy. Zarzut naruszenia art. 382 i art. 233 § 1 KPC uzasadniono pominięciem w rozważaniach Sądu II instancji zeznań burmistrza pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja nie jest uzasadniona.

W pierwszej kolejności wymaga rozpoznania zarzut dotyczący formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 KP). Jego bezzasadność czyni bowiem zbędnym rozważania dotyczące ewentualnych naruszeń przepisów postępowania, albowiem z przepisu art. 45 § 1 KP wynika, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, sąd orzeka o przywróceniu do pracy. Naruszenie zatem przez pozwaną przepisu art. 30 § 4 KP uzasadnia roszczenie powódki o przywrócenie do pracy bez potrzeby analizowania, czy wypowiedzenie było uzasadnione (chyba że żądanie przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa - art. 8 KP, albo niemożliwe lub niecelowe - art. 45 § 2 KP, czego jednak kasacja nie zarzuca).

Strona pozwana wskazała w wypowiedzeniu jako jego przyczynę niewłaściwe wywiązywanie się przez powódkę z obowiązków. Jest to określenie zbyt ogólne, aby można uznać, że spełnia ono przewidziane przez art. 30 § 4 KP wymaganie wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Przedstawiony w art. 30 § 4 KP obowiązek podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia jest nową regulacją, wprowadzoną nowelizacją z dnia 2 lutego 1996 r. Jednakże od początku obowiązywania Kodeksu pracy pracodawca był zobowiązany do podania tej przyczyny zakładowej organizacji związkowej w celu umożliwienia jej zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń (art. 38). Ten obowiązek był rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Nie ma podstaw do tego, aby różnie rozumieć obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia w zależności od podmiotu, który jest o tym informowany. Należy zatem przyjąć, że określenie przyczyny wypowiedzenia przez pozwanego było nie wystarczające i dlatego naruszało art. 30 § 4

KP. W tym samym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy także w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11 poz. 164), podając w uzasadnieniu tezy jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia "naruszenie obowiązków pracowniczych".

Z tych względów na podstawie art. 393¹² KPC orzeczono jak w sentencji.

=====