

**Wyrok z dnia 19 maja 1997 r.  
I PKN 173/97**

**1. Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP.**

**2. Konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 KP).**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Janusz Łętowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 maja 1997 r. sprawy z powództwa Jana K. przeciwko Gospodarstwu Rolnemu "C." Spółka z o.o. w C. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 13 lutego 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Jan K. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwane Gospodarstwo Rolne "C." sp. z o.o. w C. wniosło o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Brodnicy wyrokiem z 29 listopada 1996 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 23 sierpnia 1996 r. przez dyrektora Gospodarstwa Rolnego "C." Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. doręczone Janowi K. 27 sierpnia 1996 r. Sąd ten ustalił, że powód był członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością "C." w C. Był zastępcą dyrektora, zaś Zbigniew F. był dyrektorem spółki. Spółka ta zawarła umowę dzierżawy nieruchomości rolnych z Agencją Własności Rolnej Skarbu Państwa. Dzierżawca - Spółka "C." zobowiązała się zatrudnić co najmniej 37 pracowników spośród zatrudnionych w Gospodarstwie Rolnym Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa. Wykaz pracowników przejętych stanowił załącznik do umowy dzierżawy. W wykazie tym ujęty był też powód, zatrudniony ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw mechanizacji - magazyniera. Takie czynności wykonywał też w pozwanej spółce, a nadto zajmował się sprawami bhp. Z poglądem powoda w przedmiocie sposobu napraw sprzętu nie zgadzał się niekiedy dyrektor spółki Zbigniew F. Przed kampanią żniwną cały sprzęt był sprawny, ale w trakcie żniw miały miejsce awarie. Powód wydawał czasem klucze od magazynu traktorzystom, którzy sami pobierali nawóz. Mimo tego nie stwierdzono w magazynie niedoboru, ani nadmiernego zużycia nawozów. Zdarzało się, że powód przychodził do pracy później niż powinien. Powód dokonał poprawek na liście obecności: w miejsce zapisu "urlop wypoczynkowy" wpisał "wolna sobota" i poprawił

zapis o nie usprawiedliwionej nieobecności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zarówno członkiem zarządu spółki, jak i jej pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Dyrektor spółki mógł wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Powinien był jednak wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, czego nie uczynił. Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 KP oraz art. 45 KP bowiem wypowiedział umowę o pracę bezzasadnie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń w Toruniu wyrokiem z 13 lutego 1997 r. oddalił apelację pozwanego od omówionego wyroku. Zdaniem tego Sądu nie-dopełnienie przez pozwanego ustawowego obowiązku z art. 30 § 4 KP (w brzmieniu obowiązującym od 2 czerwca 1996 r.), czyli wskazania w oświadczeniu woli z 23 sierpnia 1996 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, było wystarczającą przesłanką do uwzględnienia dochodzonego roszczenia - wybranego przez pracownika w ramach art. 45 KP. Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 23<sup>1</sup> KP przyjmując, iż powód został przejęty przez pozwanego, a także poczynił niewadliwe ustalenia i wysnuł z nich prawidłowe wnioski, nie przekraczając zasady swobodnej oceny dowodów z art. 233 § 1 KPC.

Strona pozwana wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię. Zdaniem wnoszącego kasację Sąd naruszył art. 30 § 4 KP "wskutek przyjęcia, że pozwany zobowiązany był do podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pod rygorem nieważności wypowiedzenia umowy o pracę", a także art. 45 § 1 i 2 "przez uznanie, że naruszenie przez powoda dyscypliny pracy, przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników oraz samowolne przerabianie dokumentów nie są okolicznościami dającymi podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę". Zdaniem wnoszącego kasację określenie z art. 30 § 4 KP "powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie" nie może być "interpretowane jednoznacznie jako obligatoryjny obowiązek podania w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny tego wypowiedzenia". W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie było znane stanowisko orzecznictwa ani literatury fachowej. Wnoszący kasację ocenił sformułowanie art. 30 § 4 KP jako niejednoznaczne. Pozwany podniósł, że zarzuty stawiane powodowi dawały podstawę do wypowiedzenia umowy, a ponadto Sąd Wojewódzki bezpodstawnie nie uwzględnił zarzutu apelacji o niezastosowaniu przez Sąd I instancji art. 45 § 2 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona.

Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110) rozszerzono treść oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony, wprowadzając w art. 30 § 4 obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia. Sformułowanie "powinna być wskazana przyczyna" należy rozumieć jako ustanowienie obowiązku, a nie tylko jako zalecenie. Przed tą zmianą pracodawca obowiązany był podać przyczynę tylko organizacji związkowej (art. 38 KP). Rozumienie art. 30 § 4 KP jako zalecenia

podważałyby sens nowelizacji, skoro i przed nią nie było przeszkód prawnych dla wskazania przyczyny. Zwrot "powinien" adresowany do pracodawcy w innych przepisach był już poprzednio rozumiany jako ustanowienie obowiązku. I tak, w uchwale z dnia 17 września 1976 r., I PZP 48/75 (OSNCP 1977 z. 4 poz. 65) wyrażono pogląd, że w art. 53 § 5 KP ("Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika") ustanowiono obowiązek pracodawcy nawiązania z byłym pracownikiem stosunku pracy. Podkreślić należy, że w art. 53 § 5 KP użyto zwrotu "powinien w miarę możliwości", co bardziej mogło uzasadniać inne jego rozumienie.

W uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 5) Sąd Najwyższy podobnie zinterpretował zwrot "powinien" z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Sformułowanie z art. 30 § 4 KP "powinna być wskazana przyczyna" nie może być zatem inaczej rozumiane, jak "pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę". Niewykonanie tego obowiązku skutkuje uznanie wypowiedzenia za naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Przepisy te zostały prawidłowo zinterpretowane w zaskarżonym wyroku. Niezasadny jest też zarzut naruszenia art. 45 § 2 KP przez jego niezastosowanie. Słusznie przyjął Sąd Wojewódzki, że w rozpoznawanej sprawie powinno być uwzględnione roszczenie wybrane przez pracownika. Pracodawca nie wykazał, aby uwzględnienie żądania było niemożliwe lub niecelowe. Konflikt między stronami nie może o tym przesądzać, jest to sytuacja typowa, jeżeli dochodzi do procesu między pracownikiem a pracodawcą. Istnienie konfliktu nie może być dostateczną przesłanką do orzeczenia o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 2 KP zamiast o bezskuteczności wypowiedzenia. Słusznie też uznał Sąd Wojewódzki, że stwierdzenie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę czyni zbędnym rozważania na temat istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, czyli drugiej przesłanki z art. 45 § 1 KP. Stanowisko takie nie może być uznane za naruszające art. 45 § 1 KP.

Kasacja podlegała zatem oddaleniu, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw (art. 393<sup>12</sup> KPC).

=====