

**Wyrok z dnia 20 sierpnia 1997 r.  
I PKN 232/97**

**Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne.**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN Józef Iwulski, Maria Mańkowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 1997 r. sprawy z powództwa Mieczysława S. przeciwko Zakładowi Ogólnobudowlanemu Włodzisława S. w K. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 29 stycznia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Mieczysław S. w sprawie przeciwko Zakładowi Ogólnobudowlanemu Włodzisława S. w K. złożył kasację od pkt 1 i 2 wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku w zakresie żądania kwoty 12.000 DM tytułem odszkodowania za okres gotowości do pracy od 1 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, rozpoznając tę sprawę w I instancji ustalił, że powód zatrudnił się u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 14 marca 1994 r. na czas określony do 31 grudnia 1994 r. na stanowisku murarza-tynkarza. Praca miała być wykonywana na terenie Niemiec i strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód pracował na budowie w Niemczech w okresie od 16 marca 1994 r. do 19 czerwca 1994 r., gdyż po uzgodnieniu z pozwanym wrócił do kraju. Przed dniem 19 czerwca 1994 r. na budowie, gdzie pracował powód jako murarz-tynkarz, właściciel niemieckiego przedsiębiorstwa, na rzecz którego pracownicy pozwanego wykonywali prace budowlane, zakwestionował jakość pracy 2 pracowników, w tym powoda, domagając się usunięcia ich z budowy. Pozwany przeprowadził z powodem rozmowę i wyjaśnił mu dlaczego nie może nadal go zatrudniać, a następnie uzgodnili rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 1994 r. Powód wrócił do Polski, a w lipcu 1994 r. podjął inną pracę na terenie Niemiec i zabrał swoje rzeczy z budowy. Ostatnie wynagrodzenie pozwany wypłacił powodowi w czerwcu 1994 r. Zaświadczenie z dnia 29 grudnia 1994 r. potwierdza zatrudnienie powoda w zakładzie pozwanego w okresie od 21 marca do 30 czerwca 1994 r. Początkowo powód kwestionował jedynie formę rozwiązania stosunku pracy (pismo powoda z 5 marca 1995 r.), a następnie zażądał odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r., to jest do końca trwania umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 29 stycznia 1997 r. zmienił wyrok Sądu I instancji i dodatkowo uwzględnił część

roszczeń powoda, oraz z urzędu zasądził na rzecz powoda niesłusznie potrącone składki na ubezpieczenie społeczne. Oddalił natomiast rewizję powoda w zakresie żądania kwoty 12.000 DM tytułem odszkodowania za gotowość powoda do pracy w okresie od 1 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego - Sąd Wojewódzki wszechstronnie przeprowadził postępowanie dowodowe, zbierając cały możliwy do zdobycia materiał dowodowy i w sposób logiczny przeanalizował w uzasadnieniu wyroku ten materiał, wskazując dowody, na których się oparł i przyczyny, które miał na uwadze, dając wiarę jednym dowodom, a odmawiając wiarygodności innym. W ocenie Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Wojewódzki ocena wiarygodności dowodów nie przekracza granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych przepisem art. 233 § 1 KPC w części dotyczącej ustalenia przez Sąd sposobu rozwiązania przez strony umowy o pracę w drodze porozumienia stron.

Sąd Apelacyjny stwierdził też, że wbrew twierdzeniom rewizji - rozwiązanie z powodem umowy o pracę w drodze porozumienia stron nie może być uważane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP), gdyż z jednej strony obowiązujące przepisy dopuszczają możliwość rozwiązania każdej umowy w drodze porozumienia stron, a z drugiej strony dokonane przez Sąd Wojewódzki ustalenia wskazują jednoznacznie na to, iż istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez strony.

W kasacji powód zarzucił naruszenie art. 30 § 1 KP i art. 61 KC, kwestionując rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, podczas gdy prawdziwą przyczyną wyjazdu powoda z budowy niemieckiej było odsunięcie go przez pozwanego od pracy wobec przyjęcia do pracy od 21 czerwca 1994 r. innego pracownika, niżej opłacanego, bo zatrudnianego "na czarno". Zdaniem kasacji - w takiej sytuacji - zastosowanie powinien mieć art. 58 § 2 KC. Zostały również naruszone przepisy postępowania art. 233 § 1 KPC i art. 328 § 2 KPC, co miało wpływ na negatywne dla powoda rozstrzygnięcie sprawy. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz kwoty 12.000 DM, ewentualnie uchylenie wyroków II i I instancji oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z zasądzeniem kosztów za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Stosownie do art. 393<sup>1</sup> KPC kasację można oprzeć na naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie albo na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Zatem kasacja nie może opierać się na kwestionowaniu faktów ustalonych wcześniej w postępowaniu sądowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1996 r., II UKN 6/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 199).

Ustalenie stanu faktycznego poprzez ocenianie zebranych w sprawie dowodów należy do sądu, przed którym postępowanie takie było przeprowadzone, a jedynym jego ustawowym ograniczeniem (art. 233 § 1 KPC) jest, aby sąd ten wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał według zasady swobodnej oceny dowodów. Ustalenie treści oświadczenia woli, a także istnienia jego wad jest ustaleniem

faktycznym i nie podlega kontroli instancyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11 poz. 201).

Rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy nastąpiło po ustaleniu, że strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron wobec zarzutów postawionych powodowi o braku kwalifikacji w zawodzie murarza-tylnkarza i źle wykonanej pracy na budowie niemieckiej.

Zeznając w dniu 4 marca 1996 r. [...] powód zaprzeczył wprawdzie, że odsunięto go od pracy na początku czerwca 1994 r., przyznał jednak, że powierzono mu wykonywanie innych prac, a potem pozwany oświadczył mu, że musi "zjechać do kraju", bo kontrahent niemiecki nie jest zadowolony z jego pracy. Fakt źle wykonanej przez powoda pracy na budowie i brak kwalifikacji jako murarza-tylnkarza oraz konieczność poprawiania jego pracy przez innych pracowników potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie T.B. - brygadzysta majster, A.B., R.K. i A.P. Sąd Wojewódzki ustalił, że po wyjaśnieniu powodowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę łączącej strony i sposobów dokonania tego - doszło do porozumienia stron w tym przedmiocie.

Sąd Apelacyjny ocenił te ustalenia jako zgodne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie i logicznie przeanalizowane przez Sąd I instancji, oraz uznał, że stwierdzenie wiarygodności tych dowodów nie przekracza granic swobodnej oceny, zakreślonych przepisem art. 233 § 1 KPC. Wbrew twierdzeniom rewizji powoda, Sąd Apelacyjny stwierdził, że rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron nie może być uważane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP), gdyż z jednej strony obowiązujące przepisy dopuszczają możliwość rozwiązania każdej umowy w drodze porozumienia stron, a z drugiej strony dokonane przez Sąd Wojewódzki ustalenia wskazują jednoznacznie na to, iż istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez strony.

Sąd Najwyższy podziela to stanowisko i nie znalazł w materiale dowodowym zebrany w sprawie potwierdzenia zarzutu kasacyjnego, że św. A.B. był zatrudniony przez powoda z pominięciem przepisów podatkowych, to jest "na czarno", co miało stanowić przyczynę zwolnienia powoda z pracy.

Zarzuty podniesione w kasacji nie są zatem potwierdzone w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, a wręcz są z nim sprzeczne.

Ustalony przez Sądy obu instancji stan faktyczny wskazuje na to, że wskutek postawionych powodowi zarzutów o źle wykonywanej pracy doszło w wyniku porozumienia do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Nie budzi też wątpliwości, że umowa o pracę na czas określony może być rozwiązana na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne. Takie porozumienie stron, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co słusznie podkreślił również Sąd Apelacyjny.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja powoda nie ma usprawiedliwionych podstaw i podlega oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====