

Wyrok z dnia 17 listopada 1998 r.

I PKN 331/98

Podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Radosława D. przeciwko Samorządowemu Przedszkolu [...] w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 100 zł (sto złotych).

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 26 listopada 1997 r. [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie przywrócił powoda Radosława D. do pracy w pozwanym Samorządowym Przedszkolu [...] w K. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony od 5 października 1985 r. na stanowisku dozorczy nocnego na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy. W arkuszu organizacyjnym strony pozwanej na rok 1996/97 nie przewidziano zatrudnienia dozorczy, ustalając jednocześnie vacat na stanowisku konserwatora i pomocy kuchennej w wymiarze po 1/2 etatu. Stanowiska te zostały obsadzone. W dniu 12 czerwca 1997 r. powodowi wręczono pismo wypowiadające umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego w oparciu o przepis art. 36¹ KP, do dwóch miesięcy. Wskazane w nim zostały, jako podstawa prawna wypowiedzenia, przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

dotyczących zakładów pracy. Nie podano natomiast przyczyny wypowiedzenia. Powód odmówił przyjęcia tego wypowiedzenia, a następnie w dniu 27 czerwca 1997 r. odebrał pismo anulujące poprzednie wypowiedzenie, w którym podano jako przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy likwidację stanowiska dozorczy nocnego. Równocześnie dokonano powodowi nowego wypowiedzenia umowy o pracę w tym samym terminie co poprzednie. Pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę zostało skonsultowane ze związkami zawodowymi. Sąd pierwszej instancji przyjął że strona pozwana naruszyła przy rozwiązaniu stosunku pracy z powodem art. 30 § 4 KP, bowiem nie wskazała w piśmie wypowiadającym umowę o pracę jego przyczyny. Wobec tego Sąd uznał żądanie pozwu za uzasadnione i przywrócił powoda do pracy oraz zasądził na jego rzecz przewidziane w art. 47 KP wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, wyrokiem z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...], w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Sąd drugiej instancji ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż u strony powodowej miały miejsce zmiany organizacyjne, w wyniku których zlikwidowano stanowisko dozorczy nocnego. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nietrafnie przyjął, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 KP. Wprawdzie w pierwszym piśmie wypowiadającym umowę o pracę, którego powód nie odebrał, nie została podana przyczyna wypowiedzenia, ale powód odbierając dnia 27 czerwca 1997 r. drugie pismo anulujące poprzednie, przyjął do wiadomości, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska, na którym pracował. Skoro więc został poinformowany o przyczynie wypowiedzenia nie można uznać, iż nastąpiło ono niezgodnie z przepisami.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej jego wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 30 § 4 KP, przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie naruszyło tego przepisu, podczas gdy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy nie wskazano przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Zarzucił też pominięcie w wyroku naruszenia przez pracodawcę art. 23² KP, polegającego na niepowiadomieniu organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia po raz drugi umowy o pracę, a wresz-

cie nieuwzględnienie dyspozycji art. 8 KP, "w duchu" którego strona pozwana powinna zaproponować powodowi krótkotrwały kurs doskonalenia zawodowego, czyniący bezprzedmiotowym wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem skarżącego błędne było przyjęcie przez Sąd Wojewódzki, że uchybienie artykułowi 30 § 4 KP zostało sanowane wręceniem powodowi pisma wskazującego przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, bowiem ustawa nie przewiduje takiej formy. W myśl prawa pracy wskazanie tych przyczyn powinno zostać zawarte tylko w samym wypowiedzeniu, a nie w dodatkowych pismach czy załącznikach. Nadto "drugie" wypowiedzenie nie zostało przedłożone do zaopiniowania przez organizację związkową, co stanowi rażąco naruszenie art. 23² KP. Wreszcie zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji nie uwzględnił argumentu powoda, że kurs doskonalenia zawodowego, niezbędny do uzyskania stosownych kwalifikacji, pozwalających mu na dalszą pracę u strony pozwanej, trwa przez półtora miesiąca, a więc dokładnie o połowę krócej niż wynosił okres jego wypowiedzenia. W tej sytuacji zdaniem powoda, istnieją pełne przesłanki do uznania, że pracodawca rażąco naruszył art. 8 KP.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie kasacji i przyznanie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 30 § 4 KP (w brzmieniu obowiązującym od 2 czerwca 1996 r.) w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jest to regulacja analogiczna do poprzednio występującej w art. 54 KP oraz zbliżona w konstrukcji do art. 38 KP. Pracodawca, zawiadamiając bowiem zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ma obowiązek wskazać jej przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Dlatego przy wykładni przepisu art. 30 § 4 KP można wykorzystać utrwalone już orzecznictwo dotyczące art. 38 KP. W uzasadnieniu tezy II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, wytyczne orzecznictwa w przedmiocie wykładni przepisów kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę - w szczególności art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i § 4, art. 53 § 4 i art. 177 § 1

KP (OSNCP 1977 z. 8, poz. 127) Sąd Najwyższy stwierdził, że podanie zakładowej organizacji związkowej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powinno z reguły nastąpić w piśmie zawiadamiającym ją o zamiarze wypowiedzenia, może jednak nastąpić również w jakimkolwiek innym piśmie. Zasadę tę należy odpowiednio odnieść do wykładni art. 30 § 4 KP. Wprawdzie przepis ten stanowi, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być wskazana "w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu", ale nie oznacza to, że oświadczenie o wypowiedzeniu należy ograniczać tylko do jednego dokumentu (pisma). Funkcją regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest bowiem to, aby pracownik dowiedział się od pracodawcy jaka jest przyczyna wypowiedzenia. Funkcję tę w pełni realizuje doręczenie pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę i drugiego pisma informującego o przyczynie wypowiedzenia. Pismo wskazujące przyczynę wypowiedzenia powinno być doręczone wcześniej lub równocześnie z pismem wypowiadającym umowę o pracę. Tak było w niniejszej sprawie i słusznie Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawca nie naruszył art. 30 § 4 KP, a tym samym ten zarzut kasacji nie jest usprawiedliwiony.

Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC). Jest więc związany wskazanymi w niej podstawami, rozumianymi jako zarzut naruszenia konkretnych przepisów prawa. Powód stawia w kasacji zarzut naruszenia art. 23² KP przez brak konsultacji drugiego wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. Zarzut ten nie jest trafny, gdyż przepis art. 23² KP zawiera normę ogólną, której naruszenie możliwe jest tylko w związku z innymi przepisami wskazującymi na obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Stanowi on bowiem, że jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, to pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika. W kasacji tymczasem nie wskazano jako jej podstawy naruszenia przepisu wprowadzającego obowiązek współdziałania, czyli art. 38 KP. Już z tej przyczyny ten zarzut nie jest usprawiedliwiony. Stwierdzić jednak należy, że Sąd pierwszej instancji ustalił (a przy braku zarzutów procesowych jest to ustalenie wiążące Sąd Najwyższy), że pierwsze z wypowiedzeń dokonanych powodowi zostało prawidłowo skonsultowane ze związkami zawodowymi. Było to wypowiedzenie z tej samej przyczyny i w niewielkim odstępie czasowym. Już w tezie XII powołanej uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, stwierdzono, że upływ czasu

dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 KP od mającego nastąpić wypowiedzenia może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia. Praktyczne względy skłaniają jednak do przyjęcia, iż z reguły orientacyjnym terminem dla uznania takiego upływu czasu może być termin miesięczny. Inaczej mówiąc, jeżeli między konsultacją zamiaru wypowiedzenia, a jego dokonaniem upłynie niedługi okres czasu, a przede wszystkim nie zmienią się okoliczności uzasadniające wypowiedzenie, to pracodawca nie musi ponawiać konsultacji (por. wyrok z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 438/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 629, a zwłaszcza wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNAPiUS 1996 nr 4 poz. 59).

Zarzut naruszenia art. 8 KP został oparty na twierdzeniu, że pracodawca ma obowiązek umożliwienia pracownikowi uzyskania kwalifikacji do pracy na innym stanowisku i zaproponowania na nim pracy, w sytuacji gdy likwiduje stanowisko dotychczas przez pracownika zajmowane. Jest to pogląd nieprawidłowy, gdyż poza szczególnymi przypadkami wynikającymi z określonych przepisów (np. art. 230 § 1 KP) pracodawca takiego obowiązku nie ma (por. teza X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985 z. 11, poz. 164).

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 KPC.

=====