

Wyrok z dnia 2 kwietnia 1998 r.

I PKN 8/98

Występujące w § 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 ze zm.) pojęcie potrzeb organizacyjno-produkcyjnych obejmuje tylko potrzeby realne (obiektywne), które ujawniły się po nawiązaniu przez strony umowy o pracę, a przy tym ich powstanie było niezależne od pracodawcy i miało charakter bezwarunkowy.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 1998 r. sprawy z powództwa Jana Z. przeciwko „M.-Z.” Holding SA w Z. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 29 lipca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz Jana Z. kwotę 375 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Pozwany „M.-Z.” Holding SA w Z. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 29 lipca 1997 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zabrze z dnia 21 marca 1997 r. [...] w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz Jana Z. kwotę 8.786,36 zł.

Powód domagał się przywrócenia go do pracy w pozwanym zakładzie pracy oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Nas-

tępnie, pismem procesowym z dnia 30 października 1996 r. rozszerzył żądanie pozwu, domagając się nadto zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz odszkodowania za czas pozostawania bez zatrudnienia [...]. Jako uzasadnienie powództwa powód podał, że strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 17 maja 1996 r. na czas określony, tj. do 30 kwietnia 1997 r. Powód był zatrudniony na stanowisku kierownika zabezpieczenia technicznego produkcji na kontrakcie zagranicznym: Czechy-K. [...]. W dniu 4 lipca 1996 r. powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę z terminem 14-dniowym, motywowane brakiem możliwości rozbudowy struktury organizacyjnej w związku z „niepozyskaniem” nowych kontraktów w rejonie „K.-L.”. Powód uważał to wypowiedzenie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem, ponieważ nie przeprowadzono konsultacji związkowej, a ponadto oświadczenie woli zostało mu doręczone w okresie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego. Strona pozwana, domagając się oddalenia powództwa argumentowała, że w umowie o pracę zawartej z powodem wyraźnie zastrzeżono, iż strony mają prawo do wcześniejszego rozwiązania umowy w trybie i na warunkach określonych w rozporządzeniu 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 ze zm.). W myśl § 6 tego rozporządzenia pozwany mógł wcześniej rozwiązać umowę o pracę za jej dwutygodniowym wypowiedzeniem, z uwagi na to, iż było to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy eksportowej w związku z brakiem zamówień w rejonie „K.-L.”.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, wysnuł jednakże z niego niewłaściwe wnioski. Z jego ustaleń wynika, że strony zawarły w dniu 17 maja 1996 r. umowę o pracę na czas oznaczony od 19 maja 1996 r. do 30 kwietnia 1997 r. Zgodnie z zawartymi w niej postanowieniami powód miał być zatrudniony na budowie zagranicznej na stanowisku kierownika zabezpieczenia technicznego produkcji przy realizacji kontraktu „Czechy-K.” [...]. Kontrakt ten, co wynika ze zgodnych oświadczeń stron, był realizowany zgodnie z jego pierwotnymi założeniami i w czasie w nim przewidzianym.

Zgodnie z postanowieniami zawartymi w § 6 ust. 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, o której mowa w jego § 2 ust. 4, może nastąpić za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione

potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy eksportowej. Skoro zaś w kontrakcie „Czechy-K.” [...], do którego realizacji powód został zatrudniony, nie nastąpiły żadne zmiany i jego realizacja przebiegała w sposób niezmienny, nie ma podstaw do przyjęcia, że zachodziła potrzeba organizacyjno-produkcyjna uzasadniająca konieczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Niewygranie przez stronę pozwaną konkursu na zawarcie dalszych kontraktów nie może stanowić podstawy dla ponoszenia przez powoda negatywnych konsekwencji braku powodzenia w staraniach o nowe umowy. Powód wywiązywał się przy tym należycie z powierzonych mu obowiązków pracowniczych, a ponadto w związku z zawarciem ze stroną pozwaną umowy o pracę za granicą musiał zmienić swoje dotychczasowe plany. Stąd też wcześniejsze rozwiązanie z nim tej umowy stanowi dla niego dużą dolegliwość.

Na tej podstawie Sąd drugiej instancji uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było bezzasadne w rozumieniu art. 45 KP i wobec tego na zasadzie art. 50 § 3 KP zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W kasacji strona pozwana postawiła zaskarżonemu przez nią wyrokowi zarzut, iż narusza on przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 27 grudnia 1974 r. przez przyjęcie, że wcześniejsze rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie było uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy eksportowej. W konsekwencji tego postawiony został także zarzut naruszenia art. 50 § 3 KP, gdyż stanowił on bezpośrednią podstawę zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania (w następstwie oceny, iż doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tego typu umów).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są trafne. Wynikają one częściowo z błędnej wykładni § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 27 grudnia 1974 r., a częściowo łączą się z okolicznościami faktycznymi przytaczanymi w kasacji, które jednakże nie były przedmiotem ustaleń ani Sądu Pracy ani też Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. To zaś oznacza - przy braku zarzutów kasacji co do wadliwości stwierdzeń zaskarżonego wyroku w zakresie jego podstawy faktycznej - że nie mogą one być brane pod rozwagę przez Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym, niezależnie

od tego, że nawet ich uwzględnienie nie mogłoby zmienić poglądu co do trafności rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy związany jest bowiem granicami kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są głównie przez sposób określenia w niej jej podstaw, (tj. wskazane przepisy prawa materialnego lub procesowego, które według składającego kasację zostały naruszone w zaskarżonym wyroku - art. 393¹ KPC) oraz ich uzasadnienia (art. 393³ KPC).

Przepis § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. nie może być interpretowany w sposób rozszerzający, gdyż ustanawia on wyjątek od zasady, iż umowy o pracę na czas określony (a także umowy o pracę na wykonanie określonej pracy) nie mogą być - przed upływem ustalonego terminu ich rozwiązania - wypowiedziane przez strony. Przeciwno rozszerzającej wykładni tego przepisu przemawia także i to, iż wprowadza on odstępstwo od ogólnego założenia tylko w interesie pracodawcy, nie przewidując wypowiedzenia umowy przez pracownika. W istocie zaś kasacja opiera się na założeniu, że przepis § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. powinien być interpretowany w sposób rozszerzający, zgodnie z interesem pracodawcy. Przewiduje on możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej. Są to potrzeby, które są następstwem zmian w zakresie organizacji oraz produkcji i wobec tego nie mogą być łączone z właściwościami czy umiejętnościami pracownika, gdyż mają one istnieć po stronie pracodawcy, a przy tym muszą powstać dopiero po nawiązaniu z nim umowy o pracę. Wykluczone jest natomiast - tak jak czyni to strona pozwana - powoływanie w charakterze przyczyn organizacyjno-produkcyjnych okoliczności, które istnieją w chwili nawiązywania z pracownikiem umowy o pracę, nawet jeżeli są to swoiste przyczyny „warunkowe”, tj. sprowadzają się do ewentualności, iż może nie dojść do zawarcia planowanych przez stronę nowych kontraktów. Pracodawca nie może przerzucać na pracownika ryzyka związanego z przewidywanym brakiem sukcesu w poszukiwaniu nowych kontraktów. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy praca wykonywana jest za granicą, z czym z reguły łączą się i dla pracownika i jego rodziny różnego rodzaju zasadnicze zmiany sytuacji bytowej i utrudnienia. W tym stanie rzeczy należy przyjąć, że przewidziana w § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. formuła „uzasadnienia potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi” pojmowana powinna być w ten sposób, iż obejmuje ona tylko te sytuacje, które powstają po nawiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę i stanowią dla niego pewne zaskoczenie

(są dla niego nieoczekiwane). Natomiast jeżeli pracodawca z góry przewiduje jakieś trudności w realizacji nawiązanego kontraktu, które mogą spowodować brak zapotrzebowania na pracę danego pracownika, to powinien zaproponować pracownikowi zawarcie umowy o pracę na taki okres, który te ewentualne trudności by uwzględnił. Z ustaleń dokonanych w toku postępowania dowodowego w rozpoznawanej sprawie nie wynika, by pracodawca proponował powodowi zawarcie umowy o pracę na krótszy okres, a mianowicie tylko do chwili wyjaśnienia się sprawy uzyskania przez stronę pozwaną nowych zamówień, (z ewentualnością jej przedłużenia), co mogło mieć wpływ na decyzję powoda o podjęciu pracy w Czechach. Strona pozwana uznała natomiast, iż może ryzykiem niepowodzeń prowadzonych pertraktacji obarczyć pracownika, przyjmując rozszerzającą wykładnię § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. Wykładnia taka jest jednakże niedopuszczalna. Uwzględniając wskazane wyżej założenia ogólne, a także wnioski wypływające z analizy językowo-logicznej tego przepisu, należy przyjąć, że pojęcie potrzeb organizacyjno-produkcyjnych obejmuje tylko potrzeby realne (obiektywne), które ujawniły się po nawiązaniu przez strony umowy o pracę, a przy tym są niezależne od pracodawcy i mają charakter bezwarunkowy. W przypadku powoda przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę - jakkolwiek w postaci warunkowej - istniała już w chwili nawiązywania z nim umowy o pracę (zwłaszcza jeżeli przyjąć wyjaśnienia zawarte w uzasadnieniu kasacji, iż celem jego zatrudnienia było przygotowanie zaplecza organizacyjnego dla przyszłego kontraktu), a to oznacza, iż nie mieści się ona w pojęciu uzasadnienia z § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r.

Kierując się powyżej wskazanym rozumowaniem Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC oraz art. 98 KPC orzekł jak w sentencji.

=====