

**Wyrok z dnia 13 maja 1998 r.**

**I PKN 105/98**

**Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony, jako jego przyczyny negatywnej oceny pracy, z powołaniem się na znane pracownikowi wyniki kontroli, nie narusza art. 30 § 4 KP.**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie: SN Adam Józefowicz, SA Alina Krusz-Stankiewicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 maja 1998 r. sprawy z powództwa Marii S. przeciwko Zarządowi Miasta P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 30 września 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Puławach z 30 czerwca 1997 r. [...] w ten sposób, że oddalił powództwo.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, wyrokiem z 30 września 1997 r. [...], oddalił apelację Zarządu Miasta Puławy od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Puławach z 30 czerwca 1997 r., zasądając jednocześnie na rzecz powódki Marii S. koszty procesu za drugą instancję.

Oddalając apelację Sąd odwoławczy uznał, iż zachodziły przesłanki do przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Podzielił tym samym stanowisko Sądu Rejonowego, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, gdyż nie uchybiła ona obowiązkom pracowniczym, a wyniki przeprowadzonych kontroli nie wykazały, aby stwierdzone na ich podstawie uchybienia były „poważne” lub „ciężkie”. Powódka, początkowo powołana na stanowisko Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w P., a następnie zatrudniona na

tym stanowisku na podstawie umowy o pracę nie spotkała się do dnia wypowiedzenia umowy o pracę z negatywną oceną przełożonych, a nawet po ustaleniach kontroli przeprowadzonych przez Regionalną Izbę Obrachunkową w L. i przez Wojewódzki Zespół Pomocy Społecznej w L. nie żądano od niej składania wyjaśnień i nie wyrażano niezadowolenia z jej pracy. Sąd Wojewódzki przyjął także za Sądem pierwszej instancji, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było wadliwe, gdyż nie zawierało wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia tej umowy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, nie wystarczy ogólne określenie przyczyny, jak chociażby sformułowanie „negatywna ocena pracy”, która to ocena nie znalazła dodatkowo potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy, szczegółowo przeanalizowanym i ocenionym przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Wojewódzki dzieląc więc ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego podzielił również jego pogląd dotyczący naruszenia przez stronę pozwaną art. 45 KP poprzez dokonanie powódce wypowiedzenia umowy o pracę bez należytego uzasadnienia.

Wyrok ten zaskarżył pozwany, zarzucając rażące naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 KP i w związku z tym zarzutem wnosił o uchylenie tego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sadu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Puławach do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów procesu za wszystkie instancje. W uzasadnieniu kasacji pozwany podnosił, iż Sąd Rejonowy bezpodstawnie ustalił, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest nieuzasadnione i przyczyna wypowiedzenia nie była określona konkretnie, gdyż ocena pracy powódki nie uzasadnia w sposób wyczerpujący i przekonywający zasadności rozwiązania umowy. Zarzucał także, że Sąd pierwszej instancji bezzasadnie przyjął, iż dla uznania za uzasadnione wypowiedzenia umowy o pracę konieczne jest, aby uchybienia obowiązkom pracowniczym były „rażące”, „poważne” lub „ciężkie”.

Zdaniem skarżącego, Sądy obu instancji niewłaściwie zinterpretowały treść powołanego art. 45 § 1 KP, jak i art. 30 § 4 KP. Wystarczające jest bowiem wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczyny tego wypowiedzenia, iż pracodawca negatywnie ocenia pracę pracownika w oparciu o wyniki przeprowadzonej kontroli, a nie jest konieczne dokonywanie szczegółowej analizy popełnionych uchybień. Pozwany, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, nie naruszył więc wymogów określonych w powołanych przepisach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zaskarżając wyrok strona pozwana odnosiła się wprawdzie do ustaleń Sądu Rejonowego, ale jest to uzasadnione faktem, że Sąd Wojewódzki nie dokonując własnych ustaleń oparł swoje rozstrzygnięcie na stanie faktycznym sprawy ustalonym przez Sąd pierwszej instancji i podzielił stanowisko tego Sądu w zakresie stosowania prawa materialnego. Wobec tego, że kasacja nie zawiera zarzutu dotyczącego naruszenia przepisów postępowania, mającego wpływ na wynik sprawy, Sąd Najwyższy również rozpoznaje sprawę, biorąc za podstawę ustalony dotychczas stan faktyczny. Pozostaje więc do rozważenia, czy Sąd wydając zaskarżony wyrok naruszył przepisy prawa materialnego - art. 45 § 1 KP i przywołany w uzasadnieniu kasacji - art. 30 § 4 KP. W pierwszej kolejności należy ocenić zarzut dotyczący naruszenia art. 30 § 4 KP, gdyż samo ustalenie, że wypowiedzenie narusza prawo powoduje możliwość odstąpienia od badania jego zasadności.

Sąd Najwyższy uznał, że zarzut ten jest trafny, gdyż Sąd Wojewódzki bezpodstawnie przyjął, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu nie była konkretna i rzeczywista. Wprowadzony z dniem 2 czerwca 1996 r. ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110 ze zm.), wymóg wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy również w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu faktycznie oznacza, że podana przyczyna powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista. Zasada ta została już wykształcona w orzecznictwie na tle dotychczas obowiązującego wymogu wskazywania tej przyczyny w oświadczeniu woli o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma więc podstaw do zajmowania odmiennego stanowiska przy ocenie sposobu wykazania przyczyny wypowiedzenia umowy.

W tej konkretnej sprawie stanowisko Sądu Wojewódzkiego zajęte w zakresie oceny respektowania przez pracodawcę nakazu wynikającego z art. 30 § 4 KP było jednak niewłaściwe. W oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca wskazał bowiem, że następuje to z uwagi na negatywne oceny pracy dokonane w oparciu o protokół kontroli Wojewódzkiego Zespołu Pomocy Społecznej oraz protokół kontroli Regionalnej Izby Obrachunkowej.

Negatywna ocena była więc ściśle związana z wynikami tych kontroli i uchybieniami w pracy powódki stwierdzonymi przez kontrolujących. Istotnym przy tym jest

to, że powódka знаła treść protokołów i wskazane w nich uchybienia. Nie można więc uznać, że przyczyna wypowiedzenia umowy wskazana w oświadczeniu woli była mało konkretna. Wobec odniesienia oceny do treści protokołów jest oczywiste, że stwierdzone tam uchybienia przesądziły o rozwiązaniu umowy. Trudno wymagać, aby wobec różnorodnych uchybień wszystkie one były szczegółowo wymienione w piśmie wypowiadającym umowę o pracę.

Sąd Najwyższy podzielił także zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP poprzez uznanie, że brak było przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Nie można bowiem zgodzić się z poglądem prezentowanym w zaskarżonym wyroku (wyartykułowanym przez Sąd pierwszej instancji, a przyjętym przez Sąd Wojewódzki), że uchybienia przesądzające o zasadności wypowiedzenia muszą być „ciężkie” lub „poważne”. Umowa o pracę zawarta na czas nie określony nie podlega szczególnej ochronie prawnej, poza przypadkami wymienionymi w przepisach i może być rozwiązana przez każdą ze stron za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy.

Niejednokrotnie już Sąd Najwyższy prezentował pogląd, że kryteria oceny pracownika są znacznie wyższe w stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze, a na takim stanowisku była zatrudniona powódka. Skoro w kierowanym przez nią Ośrodku dwie niezależne kontrole stwierdziły szereg uchybień, szczególnie opisanych w protokołach kontroli, a wynikających między innymi z braku należytego nadzoru, to trudno przyjąć, że pracodawca, w trosce o prawidłowe funkcjonowanie Ośrodka, nie był uprawniony do dokonania wypowiedzenia umowy. Nawet przy ograniczeniu możliwości rozwiązywania umów przez pracodawcę nie można go pozbawić prawa do właściwego doboru pracowników, w szczególności na stanowiskach kierowniczych.

Uznając zatem, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza prawa - art. 30 § 4 KP i jest uzasadnione art. 45 § 1 KP, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC uchylił zaskarżony wyrok oraz zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo.

=====