

Wyrok z dnia 13 października 1999 r.

I PKN 304/99

1. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

2. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie.

Przewodniczący: SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Walerian Sanetra (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 października 1999 r. sprawy z powództwa Henryka Wojciecha M. przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Ł. - Filia w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w S. wniesiona została skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 27 stycznia 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Sieradzu z dnia 28 września 1998 r. [...].

Sąd Pracy przywrócił do pracy na poprzednich warunkach w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w S. powoda Henryka M. Powód jest emerytem policyjnym (otrzymuje emeryturę w wysokości 1.900 zł). Od 1 sierpnia 1995 r. został zatrudniony w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w S. na stanowisku Kierownika Wydziału Kontroli Legalności Zatrudnienia. Strony zawarły umowę o pracę na czas nie określony. W

ostatnim okresie powód zarabiał około 450 zł miesięcznie. Powód tworzył Wydział Kontroli Legalności Zatrudnienia od podstaw, znał się bardzo dobrze na swojej pracy, nigdy żaden z przełożonych nie miał zastrzeżeń do wykonywanej przez niego pracy. Wojewoda S. pismem z dnia 26 czerwca 1998 r. zobowiązał wszystkich podległych mu kierowników i dyrektorów do przeanalizowania struktury zatrudnienia oraz sposobów rozwiązywania problemu bezrobocia „mieszczących się jednak w granicach prawa”. W następstwie tego pisma Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy zwrócił się do Kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w S., któremu zlecił przeprowadzenie analizy zatrudnienia. W piśmie podkreślił, że oczekuje podjęcia kroków mających na celu zatrudnienie osób pozbawionych źródła utrzymania. W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w S. według stanu na dzień 24 sierpnia 1998 r. zatrudnionych było 19 emerytów i rencistów, co stanowi 23,5% ogółu zatrudnionych. W Wydziale Kontroli Legalności Zatrudnienia pracowało aż 6 emerytów i rencistów, w tym czterech emerytowanych policjantów. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowym okresem wypowiedzenia. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 1 sierpnia 1998 r. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia podał „ograniczenie zatrudnienia osób posiadających inne źródło utrzymania”. Na 19 zatrudnionych u pozwanego emerytów i rencistów, wypowiedzenie otrzymał powód i jeszcze jeden emeryt, były policjant. Powód ma drugą żonę, która pracuje w policji i czteroletnie dziecko. Jego żona ma syna, który studiuje w G. i pozostaje na utrzymaniu powoda i żony. Z pierwszego małżeństwa powód ma troje dzieci (żona nie żyje), którym pomaga finansowo, gdyż były przez pewien czas bezrobotne. Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Pracy uznał, że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia, tj. „ograniczenie zatrudnienia osób posiadających inne źródło utrzymania”, jest niewiarygodna i nieprawdziwa, gdyż w pozwanym Urzędzie pracuje 19 emerytów i rencistów, z których tylko powód i jeszcze jeden pracownik, też były policjant, otrzymali wypowiedzenie. Pozwany Urząd nie dąży do zmniejszenia zatrudnienia osób posiadających inne źródło utrzymania, „tylko wręcz przeciwnie przez cały czas zatrudnia coraz to nowych rencistów zamiast stworzyć miejsca pracy dla osób bezrobotnych”. W dniu 26 maja 1998 r. został zatrudniony kolejny rencista J.D., a w marcu br. Z.C., zaś w 1997 r. zostało przyjętych ośmiu emerytów i rencistów. „Powód może się więc czuć pokrzywdzony, gdyż to tylko on został zwolniony, a inne osoby posiadające drugie źródło utrzymania pracują. Takie działanie nie może korzystać z ochrony z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (art. 8 KP)”.

Po rozważeniu apelacji strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał ją za bezzasadną. Sąd ten pominął dowody złożone przez stronę pozwaną w apelacji, gdyż dowody te mogły być powołane w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (art. 381 KPC). Jednocześnie stwierdził, że z przebiegu postępowania przed Sądem pierwszej instancji wynika, iż strona pozwana nie składała żadnych wniosków dowodowych, a występujące w sprawie dowody zostały przeprowadzone „z inwencji Sądu”. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dokonał kontroli zaskarżonego orzeczenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, uznając że analiza zebranego materiału dowodowego, dokonana przez Sąd pierwszej instancji jest prawidłowa, a ocena działania pozwanego nie przekracza granic swobodnej oceny dowodów. Skoro za podstawę wypowiedzenia przyjęto ograniczenie zatrudnienia osób posiadających inne źródło utrzymania, a jednocześnie pozwany dokonuje takiego wypowiedzenia tylko w stosunku do dwóch osób spośród 19 emerytów i rencistów i ponadto zatrudnia, bezpośrednio przed dokonaniem wypowiedzenia powodowi dwie inne osoby posiadające status rencisty i źródło utrzymania w postaci renty, to wskazana podstawa wypowiedzenia nie jest prawdziwa. „Brak rzeczywistej przyczyny powoduje uznanie o niewłaściwym charakterze wypowiedzenia umowy o pracę i skutkuje na podstawie art. 45 § 1 KP przywróceniem do pracy”.

W kasacji postawiony został zaskarżonemu nią wyrokowi zarzut, iż narusza on art. 45 § 1 KP i art. 30 § 4 KP w związku z art. 8 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie mogła zostać uwzględniona. Wynika to głównie stąd, iż postawione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego nie korespondują z ich uzasadnieniem, a przy tym nie uwzględniają tego, że postępowanie i rozstrzygnięcie kasacyjne poddane są szczególnym rygorom, które muszą być respektowane przez Sąd Najwyższy. W uzasadnieniu kasacji w istocie kwestionuje się ustalenia faktyczne, na których oparł swoje rozstrzygnięcie Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, twierdząc, że stan rzeczy miał się zupełnie inaczej niż przyjęto to w zaskarżonym kasacją wyroku. Cała jednakże argumentacja w tym zakresie zawarta w uzasadnieniu kasacji musi zostać pominięta, a to prowadzi do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu Pracy i Ubezpieczeń

jest prawidłowe. W świetle bowiem ustaleń faktycznych dokonanych przez ten Sąd zasadny jest jego pogląd, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyna nie była rzeczywista (prawdziwa). Ustalenia te nie zostały podważone w kasacji w taki sposób, który z uwagi na ukształtowanie tej instytucji w Kodeksie postępowania cywilnego, mógłby być wzięty pod rozwagę przez Sąd Najwyższy. Sąd ten rozstrzyga bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393¹ KPC). Podstawą kasacji nie może być po prostu zakwestionowanie ustaleń faktycznych, które legły u podłoża zaskarżonego orzeczenia. W każdym przypadku zarzut musi dotyczyć naruszenia prawa (materialnego lub procesowego). To między innymi oznacza, że skarżący nie jest w ogóle pozbawiony możliwości skutecznego zakwestionowania ustalonej faktycznej podstawy rozstrzygnięcia, ale może to uczynić tylko w sposób pośredni, a mianowicie przez wskazanie konkretnych przepisów postępowania (których naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy – art. 393¹ pkt 2 KPC), w następstwie czego ustalenia faktyczne dokonane w zaskarżonym wyroku okazują się istotnie wątpliwe. Ponieważ strona pozwana nie podnosi w kasacji, iż doszło do naruszenia jakichś przepisów postępowania, to oznacza to, że jej argumentacja na rzecz tezy, iż fakty były inne niż to przyjął Sąd drugiej instancji, jest bezprzedmiotowa, a w konsekwencji Sąd Najwyższy musiał ocenić prawidłowość zaskarżonego wyroku nie wychodząc poza treść i zakres ustaleń faktycznych stanowiących jego podstawę. W ramach tych ustaleń mieści się zaś w szczególności stwierdzenie, że na 19 emerytów i rencistów zwolniono z pracy tylko dwóch, a przy tym bezpośrednio przed ich zwolnieniem przyjęto do pracy dwie inne osoby posiadające podobny jak powód status prawny i materialny. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał więc podstawę – jak wskazano wyżej – przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była rzeczywista (prawdziwa). W stanowisku takim zawarte jest przy tym implicite twierdzenie, że rzeczywistym motywem wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były jakieś inne względy aniżeli „ograniczenie zatrudnienia osób posiadających inne źródła utrzymania”. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie poddał analizie rzeczywistych motywów leżących u podłoża wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, przyjmując, że dla uwzględnienia jego roszczenia wystarczające jest stwierdzenie, że podana przez pracodawcę przyczyna nie jest rzeczywista (prawdziwa). Stanowisko to jest trafne, zwłaszcza że strona pozwana nie twierdzi, by motywem jej działania było coś innego niż to, co zostało ujęte w wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym stanie rzeczy, choć nie wynika to wprost z uzasadnienia zaskarżonego

wyroku, zasadna jest zarówno teza, iż złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę dotknięte jest wadą polegającą na naruszeniu art. 30 § 4 KP (podanie pozornej przyczyny jest równoznaczne z jej nieprzytoczeniem), jak i twierdzenie, iż zawiera ono w sobie uchybienie polegające na braku istnienia „uzasadnienia” dla wypowiedzenia. Z reguły bowiem, gdy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyna jest pozorna (nierzeczywista, nieprawdziwa) oznacza to równocześnie, że samo wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Jest tak zwłaszcza w tych przypadkach, w których pracodawca obok przyczyny wskazanej w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie powołuje jakichś innych okoliczności (przyczyn), które w jego ocenie uzasadniały (usprawiedliwiały) podjętą przez niego decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z danym pracownikiem. W gruncie rzeczy wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oparty został więc na założeniu, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie jest zarówno sprzeczne z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę (konkretnie z art. 30 § 4 KP), jak i pozbawione faktycznego uzasadnienia i tak też należy rozumieć wskazanie przez ten Sąd jako prawnej podstawy rozstrzygnięcia art. 45 § 1 KP. Inaczej aniżeli Sąd pierwszej instancji, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie odwołał się do art. 8 KP, a to oznacza, że postawiony w kasacji zarzut naruszenia tego przepisu został źle zaadresowany (nie może dotyczyć zaskarżonego wyroku) i wobec tego nie mógł zostać uwzględniony.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====