

**Wyrok z dnia 14 grudnia 1999 r.**

**I PKN 444/99**

**Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika.**

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Aleksandra P. przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu „H.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 20 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Elblągu z dnia 9 marca 1999 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Elblągu wyrokiem z dnia 9 marca 1999 r. [...] przywrócił powoda - Aleksandra P. do pracy u strony pozwanej, czyli w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „H.” Spółce z o.o. w E. oraz zasądził na jego rzecz kwotę 8.277,90 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatną w przypadku podjęcia pracy w terminie 7 dni. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd podniósł, że pismem z dnia 5 stycznia 1990 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę (zawartą na czas oznaczony od dnia 1 września 1998 r. do dnia 31 grudnia 2000 r.) bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tzn. wprowadzenia w błąd przełożonego i niewykony-

wania poleceń służbowych. Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych i zebranego materiału dowodowego w sprawie Sąd uznał, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie, ponieważ strona pozwana rozwiązując z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia naruszyła ciążący na niej z mocy art. 30 § 4 KP obowiązek podania, w doręczonym powodowi oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Ponadto Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za okres pozostawania przez niego bez pracy, tj. za 2 miesiące i 3 dni - zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną zaświadczeniem o wysokości wynagrodzenia powoda. Natomiast Sąd uznał za bezzasadne roszczenie powoda o zapłatę trzynastej pensji. W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana podniosła zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 oraz art. 45 § 2 KP, wobec niedokonania przez Sąd ustaleń co do istnienia rzeczywistych przyczyn uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wobec przywrócenia do pracy pracownika, który - w opinii strony pozwanej - naruszył zaufanie pracodawcy w sposób wyjątkowo naganny.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 20 kwietnia 1999 r. [...] oddalił apelację. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że poczynił dodatkowe ustalenia w sprawie, które były istotne dla jej rozstrzygnięcia. W szczególności Sąd Okręgowy ustalił, że jakkolwiek Sąd Rejonowy przyjął, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony, to jednak orzekł przywrócenie do pracy, a w tej sytuacji stanowiło to naruszenie art. 59 KP. Tymczasem z przedłożonych Sądowi przez stronę pozwaną akt osobowych powoda wynika, że powód zawarł z Przedsiębiorstwem Wielobranżowym „H.” - Halina N. S.T.C. w E. kolejno dwie umowy o pracę na czas określony, a to umowę z dnia 16 stycznia 1997 r. z mocą obowiązującą do dnia 31 grudnia 1997 r. oraz umowę z dnia 30 grudnia 1997 r. z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1998 r. do dnia 31 grudnia 2000 r., a następnie z Przedsiębiorstwem Wielobranżowym „H.” w E. umowę z dnia 1 września 1998 r. z mocą do dnia 31 grudnia 1998 r. Opierając się na wyjaśnieniach powoda, Sąd Okręgowy ustalił, że dwie pierwsze umowy zostały zawarte z pracodawcą, którego następcą prawnym jest strona pozwana, prowadząca działalność gospodarczą w tym samym zakresie, na bazie tego samego majątku i z tym samym zespołem pracowników oraz z tą samą siedzibą, a jedynie pod inną firmą, co w opinii tego Sądu oznacza, że na podstawie art. 23<sup>1</sup> KP doszło do przejęcia zakładu

pracy przez stronę pozwaną, która - jako nowy pracodawca - z mocy prawa stała się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W tej sytuacji, zawarta z powodem w dniu 1 września 1998 r. umowa była już trzecią z kolei umową zawartą z nim na czas określony, co – mając na uwadze dyspozycję art. 25<sup>1</sup> KP - było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Dopiero w oparciu o te ustalenia, dokonane przez Sąd Okręgowy, dopuszczalne było przyjęcie, iż o zasadności roszczeń powoda należało orzec na podstawie art. 56 § 1 KP, co w rezultacie pozwalało także stwierdzić, że wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni strona pozwana zarzuciła:

Po pierwsze - naruszenie art. 382 KPC poprzez dokonanie przez Sąd Okręgowy „odmiennej oceny przedmiotu sporu pomimo jednostronnego przeprowadzenia dowodów”. Strona pozwana zarzuciła przy tym, że: „Na kilka godzin przed rozprawą Sąd II instancji zobowiązał pozwanego do przedłożenia stosownych dokumentów [...]. Jest oczywiste, że w tak krótkim czasie strona nie była w stanie zobowiązania spełnić. Mimo to, po jednostronnym uzupełnieniu materiału dowodowego polegającego na przesłuchaniu powoda orzeczono wyrok”.

Po drugie – naruszenie art. 23<sup>1</sup> KP, poprzez błędne ustalenie, że strona pozwana jest następcą prawnym Przedsiębiorstwa Wielobranżowego „H.” - Halina N. S.T.C. w E. Tymczasem Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „H.” Halina N. S.T.C. w E. uległo likwidacji z dniem 31 grudnia 1998 r., a konsekwencją tego było między innymi wygaśnięcie umowy o pracę z powodem. Natomiast z dniem 1 stycznia 1999 r. rozpoczęło działalność gospodarczą nowe Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „H.” Spółka z o.o., które zatrudniło także powoda, choć nie było następcą prawnym działającego uprzednio Przedsiębiorstwa Wielobranżowego „H.”.

Po trzecie – naruszenie art. 30 § 4 KP, wobec przyjęcia przez Sądy obu instancji, że oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było wadliwe, bowiem nie wskazywało przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Tymczasem, w opinii kasacji: „Lakoniczna treść wypowiedzenia nie budziła także zastrzeżeń adresata, a użyte epitety nie wzbudziły sporu. (...) Dopiero dla Sądu I instancji przyczyna była niewystarczająca. Nasuwa się wobec tego kwestia, czy to co dla stron nie jest przedmiotem sporu uprawnia Sąd do ingerencji?”.

Po czwarte – naruszenie art. 56 § 1 KP, ponieważ na podstawie tego przepisu nie jest możliwe jednoczesne przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna.

Art. 30 § 4 KP zobowiązuje pracodawcę do tego, aby w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Jeżeli więc w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być „konkretna i rzeczywista”, to oznacza to jedynie, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym – w opinii pracodawcy – polega wina pracownika, uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP, co w konsekwencji w razie sporu, w nawiązaniu do okoliczności konkretnej sprawy, pozwala na ocenę zasadności stawianego pracownikowi zarzutu. Natomiast z przepisu art. 30 § 4 KP nie wynika, aby warunkiem skuteczności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 2 KP. W rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że strona pozwana w swym oświadczeniu z dnia 5 stycznia 1999 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia podała jako przyczynę: „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. wprowadzenie w błąd przełożonego i niewykonywanie poleceń służbowych”, czyli tym samym określiła konkretnie, na czym polegało w danym wypadku ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Tymczasem orzekające w niniejszej sprawie Sądy obu instancji w ogóle nie badały zasadności zarzutu postawionego powodowi przez stronę pozwaną, a więc nie orzekały co do istoty sprawy, bowiem błędnie przyjęły, że oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie spełnia wymagań określonych ustawą, ponieważ nie zostało w nim wskazane konkretne zdarzenie lub zdarzenia, które w danym wypadku stanowiły przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Trafny jest również zarzut kasacji naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 382 KPC, skoro pomimo uprzedniego wezwania strony pozwanej przez ten Sąd pismem z dnia 19 kwietnia 1999 r. (przesłanym do niej fax'em) do przedstawienia dodatkowych dokumentów w sprawie, w dniu następnym, czyli 20 kwietnia 1999 r., nie czekając na dostarczenie przez stronę pozwaną żądanych wcześniej dokumentów, Sąd zamknął rozprawę i podjął rozstrzygnięcie w sprawie.

Natomiast podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 23<sup>1</sup> KP jest bez znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy. Jest bowiem poza sporem, że powód został zatrudniony pierwotnie przez Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „H.” - Halina N. S.T.C. w E. na podstawie dwóch kolejnych umów na czas określony – na podstawie umowy z dnia 16 stycznia 1997 r. na czas od dnia 16 stycznia 1997 r. do dnia 31 grudnia 1997 r. oraz na podstawie umowy z dnia 30 grudnia 1997 r. na czas od dnia 1 stycznia 1998 r. do dnia 31 grudnia 2000 r. Następnie, w czasie trwania zatrudnienia na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony, strona pozwana zawarła z powodem w dniu 1 września 1998 r. na tych samych warunkach nową umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 1998 r. do dnia 31 grudnia 2000 r. (nota bene, z załączonych do akt sprawy akt osobowych wynika, że następnie strona pozwana dwukrotnie wypowiadała powodowi tę umowę o pracę, jednakże wyłącznie w części dotyczącej warunków wynagrodzenia). Oznacza to, że termin końcowy okresu zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej z nim przez stronę pozwaną, pokrywał się z terminem końcowym drugiej umowy o pracę zawartej uprzednio z powodem na czas określony przez Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „H.” - Halina N. S.T.C. w E., ponieważ obie wymienione umowy zawarte zostały na czas określony do dnia 31 grudnia 2000 r. W tej sytuacji Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Elblągu błędnie przyjął w zaskarżonym wyroku, że umowa o pracę na czas określony, którą strona pozwana zawarła z powodem, była już trzecią „kolejną umową o pracę na czas określony” w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> KP i wywołała ona skutki prawne równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony. Tymczasem art. 25<sup>1</sup> KP dotyczy wyłącznie takiej sytuacji, w której umowa o pracę na czas określony jest już trzecią umową o pracę na czas określony, jeżeli umowy te dotyczyły trzech następujących po sobie kolejno okresów czasu, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Sytuacja taka nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Nietrafny jest również podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 56 §

1 KP przez to, że – jak to ujmuje kasacja – na podstawie tego przepisu „niemożliwe jest jednoczesne przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania”. Nie przesądzać bowiem o tym, czy w niniejszej sprawie przepis ten powinien stanowić podstawę prawną rozstrzygnięcia, należy stwierdzić, że w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy orzekł o przywróceniu powoda do pracy i zasądził na jego rzecz nie odszkodowanie, ale wynagrodzenie za czas pozostawania powoda bez pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

=====