

Wyrok z dnia 14 grudnia 1999 r.

I PKN 455/99

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony w miesiąc po jej zawarciu i z powołaniem się na konieczność oszczędności finansowych, pomimo że okoliczności mające je uzasadniać były znane pracodawcy już w chwili zawarcia umowy, stanowi nadużycie prawa (art. 8 KP), w szczególności, gdy pracownik uprzednio był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i nienagannie wywiązywał się z ciężących na nim obowiązków.

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 Renaty Ś. przeciwko Urzędowi Gminy w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 17 marca 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Żarach z dnia 2 lutego 1999 r. [...] oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszty postępowania w kwocie 200 zł.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Żarach wyrokiem z dnia 2 lutego 1999 r. [...] uwzględnił odwołanie Renaty Ś. od wypowiedzenia jej umowy o pracę i przywrócił ją do pracy w pozwanym przez nią Urzędzie Gminy w P. Sąd ustalił, że powódka zatrudniona została przez stronę pozwaną począwszy od dnia 20 października 1997 r. na okres roku na stanowisku młodszego referenta, przy czym strona pozwana otrzymywała z tego tytułu refundację części kosztów zatrudnienia powódki, na podstawie zawartej z Rejonowym Urzędem Pracy umowy w sprawie aktywizacji zawodowej ab-

solwentów. Następnie, w dniu 21 października 1998 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony, powierzając jej obowiązki w zakresie spraw ogólnorganizacyjnych, pracowniczych, bhp i przeciwpożarowych, a także dotyczących organizacji i funkcjonowania archiwum zakładowego. Jednakże już w dniu 25 listopada 1998 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, uzasadniając to zamiarem powierzenia wykonywania obowiązków powódki dwóm osobom – bezrobotnym absolwentkom, skierowanym przez Rejonowy Urząd Pracy na staż pracy u strony pozwanej na okres do dnia 22 maja 1999 r. oraz do dnia 31 maja 1999 r., którym Rejonowy Urząd Pracy wypłacał w czasie tego stażu stypendium, a także okolicznością, że rozwiązanie takie pozwalało stronie pozwanej na zmniejszenie zatrudnienia i tym samym oszczędności finansowe. Uwzględniając powództwo, Sąd podniósł w uzasadnieniu wyroku, że powódka, która również była na-przód zatrudniona przez stronę pozwaną na okres jednego roku na zasadzie refundacji kosztów tego zatrudnienia przez Rejonowy Urząd Pracy, a później na podstawie umowy o pracę, dobrze wywiązywała się ze swoich obowiązków. Tymczasem częsta rotacja pracowników i czasowe powierzanie obowiązków w Urzędzie młodym absolwentom, którzy nie posiadają żadnego przygotowania, a jedynie odbywają staże, „stanowi ze strony pozwanej nadużycie prawa i obejście przepisów o trwałości zatrudnienia pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony”, a przy tym ani nie sprzyja oszczędnościom – jeśli zważyć koszt ich szkolenia i nadzoru na nimi, ani też właściwej obsłudze obywateli, którzy w zasadzie powinni mieć zawsze możliwość kontaktu z kompetentnymi, wyszkolonymi i doświadczonymi pracownikami. Dlatego, w ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie umowy o pracę powódce należało uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W wyniku apelacji strony pozwanej, w której zarzucono błędną wykładnię i zastosowanie art. 45 oraz art. 8 KP, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 17 marca 1999 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podniósł w szczególności, że trafne są zarzuty apelacji, bowiem niekwestionowanym przez strony sporu faktem jest, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, rzeczywista i konkretna, skoro chodziło o zmniejszenie zatrudnienia u strony pozwanej, a w konsekwencji o oszczędności finansowe, ze względu na jej bardzo duże zadłużenie. Natomiast sądy pracy, zdaniem Sądu Okręgowego, nie są powołane do bada-

nia zasadności i celowości zmniejszenia zatrudnienia przez pracodawcę. Ponadto w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego podniesiono także, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, że powódka nie była tzw. pracownikiem merytorycznym.

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze powódka zarzuciła błędną wykładnię art. 45 i art. 8 KP wobec przyjęcia, że podana w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna, tzn. oszczędności strony pozwanej, stanowi uzasadnioną przyczynę tego wypowiedzenia oraz że nie narusza ono zasad współzycia społecznego, a w konsekwencji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być w każdym wypadku zgodne nie tylko z formalnymi wymaganiami Kodeksu pracy, ale nadto jego zasadność powinna wynikać z obiektywnie istniejących potrzeb zakładu pracy oraz z potrzeb społecznych, a z tego punktu widzenia w danym wypadku trafnie ocenił je Sąd Rejonowy, orzekając o przywróceniu powódki do pracy. W kasacji stwierdza się także, że zamierzone oszczędności finansowe strony pozwanej, które wziął pod uwagę w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy, mogą okazać się znacznie mniejsze, skoro zamiast powódki mają być zatrudnione dwie osoby. Według kasacji, obiektywnie rzecz oceniając, stanowi to również naruszenie zasad racjonalnego zatrudnienia oraz zasady trwałości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a tym samym jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W odpowiedzi na kasację, strona pozwana podniosła natomiast, że kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, tym bardziej jeśli zważyć, że podnosi się w niej jedynie ogólnie, że: „finansowe okoliczności mogą okazać się mniejsze i powódka nie podaje żadnego uzasadnienia do tej tezy”. Ponadto w odpowiedzi na kasację podniesiono także, że: po pierwsze - zasada trwałości zatrudnienia nie została w tym wypadku naruszona, bowiem nie oznacza ona: „że nigdy nikomu nie można wypowiedzieć umowy o pracę”; oraz po drugie – sąd rozpoznający spór dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieoznaczony „nie jest upoważniony do badania zasadności i celowości zmniejszania zatrudnienia, zaś o tym decyduje pracodawca”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna.

W rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną w dniu 20 października 1997 r. na okres roku w charakterze młodszego referenta. W tym czasie odbyła ona też na koszt strony pozwanej dodatkowe przeszkolenia, a w celu podniesienia kwalifikacji podjęła też z własnej inicjatywy studia. Strona pozwana nie miała żadnych zastrzeżeń co do pracy powódki, wręcz przeciwnie – z akt osobowych powódki wynika, że otrzymywała ona nagrody pieniężne za dobre wykonywanie swoich obowiązków. W konsekwencji, w dniu 21 października 1998 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony, rozszerzając równocześnie zakres obowiązków pracowniczych powódki. W tej sytuacji, uzasadnienie przez stronę pozwaną wypowiedzenia powódce umowy o pracę już w dniu 25 listopada 1998 r., a więc w miesiąc po jej zawarciu, potrzebą zmniejszenia zatrudnienia w Urzędzie, w celu poczynienia oszczędności środków finansowych, wobec zadłużenia Gminy w wysokości 900 tysięcy złotych, jest nieprzekonujące, skoro nie może być w tym wypadku mowy o jakiejś nowej okoliczności, która nie była znana stronie pozwanej miesiąc wcześniej, to znaczy w chwili zawierania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony. Także podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność, że zdecydowała się ona na wypowiedzenie powódce umowy o pracę w związku z powstałą w międzyczasie możliwością zatrudnienia dwóch innych osób – bezrobotnych absolwentek, skierowanych na staż pracy u strony pozwanej przez Rejonowy Urząd Pracy, który miał im w okresie zatrudnienia wypłacać stypendium, nie może być uznana za przekonującą. Należy bowiem mieć na uwadze, że chodziło w tym wypadku jedynie o czasowe zatrudnienie osób, które – podobnie, jak powódka – i tak wymagałyby uprzednio stosownego przeszkolenia i przyuczenia do wykonywania obowiązków, które dotychczas powierzone były powódce, skoro - obok spraw ogólnorganizacyjnych – miały one przejąć od powódki w Urzędzie obowiązki w zakresie spraw pracowniczych, spraw bhp i spraw przeciwpożarowych oraz spraw z zakresu organizacji i uzupełniania archiwum zakładowego. W tej sytuacji, zarówno okoliczności faktyczne dotyczące rozpoznawanej sprawy, które zostały ustalone w toku postępowania sądowego, jak i powołana w oświadczeniu strony pozwanej przyczyna mająca uzasadnić wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), wskazują na to, że w danym wypadku strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z naruszeniem art. 8 KP, a więc w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego jej prawa wypowie-

dzenia umowy o pracę i równocześnie w sposób naruszający zasady współżycia społecznego, wobec nadużycia zaufania powódki. Bowiem w chwili zawierania umowy o pracę na czas nieokreślony powódka mogła zasadnie przypuszczać, że to właśnie w wyniku dotychczasowego nienagannego wykonywania swoich obowiązków pracowniczych w urzędzie administracji publicznej, została zatrudniona na czas nieokreślony i z faktem tym mogła wiązać swoje dalsze plany życiowe.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ KPC orzekł jak w sentencji.

=====