

Wyrok z dnia 19 lutego 1999 r.

I PKN 571/98

Pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 KP).

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Stanisława Ś. przeciwko Zakładom Urządzeń Kotłowych w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 1 lipca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W oświadczeniu pracodawcy – Zakładów Urządzeń Kotłowych w S. z dnia 11 lutego 1998 r. o wypowiedzeniu Stanisławowi Ś. umowy o pracę zawartej w dniu 10 września 1981 r. na czas nie określony wskazano, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie jest „dezorganizacja pracy wydziału spowodowana częstymi i długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi”.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Końskich po rozpoznaniu odwołania Stanisława Ś. od powyższego wypowiedzenia umowy o pracę, wyrokiem z dnia 22 kwietnia 1998 r. uznał je za bezskuteczne. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowiło ustalenie nieprawdziwości podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. To zasadnicze ustalenie wynika z następujących okoliczności: Stanisław Ś. jest dobrym i zdyscyplinowanym pracownikiem, ma opinię dobrego fachowca. W związku ze schorzeniami kręgosłupa związanymi z wykonywaną pracą, w latach 1995-1997 często przebywał na zwolnieniach lekarskich. Jednakże w 1998 r. jest zdrowy i może wykonywać pracę na dotychczasowym stanowisku krajacza metali w

wydziale produkcyjnym T-2. Poprzednie nieobecności powoda w pracy nie spowodowały jej dezorganizacji gdyż do obsługi stanowiska pracy powoda wyznaczono bez zakłócenia toku pracy zakładu, innego pracownika będącego wiertaczem.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 1 lipca 1998 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy. Rozważając podniesione w apelacji zarzuty Sąd Wojewódzki uwzględnił następujące okoliczności. Zgodzić się można z oceną prawną pracodawcy, iż w zasadzie („przy normalnym prosperowaniu zakładu pracy”) konieczność zastępowania pracownika na jego stanowisku (krajacza metali) pracownikiem mającym powierzone inne stanowisko (wiertacza) dezorganizowałaby pracę w stopniu uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę. Jednakże – zdaniem Sądu – powyższa reguła nie może być zastosowana w konkretnej sytuacji pozwanego zakładu pracy, dla którego wskazana przyczyna nie była konkretna i realna. Często bowiem i długotrwała nieobecność powoda w pracy spotykała się z przerostem zatrudnienia w pozwanym zakładzie. W konsekwencji nieobecność powoda nie stwarzała pozwanemu trudności organizacyjnych, skoro wobec nie należytego wykorzystania części załogi pracodawca bez trudności mógł wykorzystywać innego pracownika bez szkody dla efektywności pracy. Za wskazaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę ukrywają się w istocie ekonomiczne racje pracodawcy, dotyczące dostosowania poziomu zatrudnienia do realnych potrzeb.

Kasację od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego wniósł pozwany pracodawca, który zarzucając naruszenie art. 45 § 1 KP poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie żądał uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu kasacji strona pozwana podniosła, że ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku pomijają wnioski wynikające ze wskazanych dowodów (zeznań jednego ze świadków oraz słuchanego w charakterze strony prezesa pozwanej Spółki). W konsekwencji czego – zdaniem pozwanego – Sąd wadliwie ustalił, że długotrwałe nieobecności powoda w pracy nie dezorganizowały procesu pracy oraz że z powodu przerostu zatrudnienia pozwany nie miał kłopotów z obsadą stanowisk pracy w sytuacji choroby powoda. Według kasacji „w zebranych w sprawie materiale dowodowym brak jest podstaw do przyjęcia, że wyjaśnienia powoda są prawdziwe”. Reasumując podniesione zarzuty pozwany uważa, że „Sąd Wojewódzki w Kielcach oddalając apelację pozwanego naruszył przepis art. 45 § 1 KP dokonując błędnej wyk-

ładni w zakresie ustalenia, czy rzeczywiście nastąpiła dezorganizacja pracy w sytuacji nieobecności powoda w pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja chociaż oparta została na podstawie naruszenia wskazanego w niej przepisu prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 KPC), to naruszenia tego upatruje wyłącznie w błędnym ustaleniu podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku. Jeżeli uzasadnienie naruszenia prawa materialnego strona pozwana wywodzi z innej podstawy faktycznej niż ta, którą przyjął Sąd w zaskarżonym wyroku, to już tym samym przyznaje, że bez zakwestionowania podstawy faktycznej wyroku nie zostanie wykazana błędna wykładnia (także zastosowanie) art. 45 § 1 KP. Istotnie, według powołanego przepisu, jedną z przesłanek orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony stanowi ustalenie, iż wypowiedzenie to jest nieuzasadnione. Tymczasem Sąd, bez naruszenia tego przepisu ustalił, że pracodawca w przedmiotowym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) wskazał przyczynę, która nie uzasadniała wypowiedzenia. Przyczynę tę bowiem określił pracodawca jako „dezorganizację pracy wydziału spowodowaną częstymi i długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi”. Z takiego określenia powodów wypowiedzenia wynikało, że pracodawca uznał, że dotyczą one pracownika i powodują w konsekwencji negatywne skutki w działalności pozwanego zakładu. Okazało się jednak, według ustaleń zaskarżonego wyroku, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy powoda, w konkretnych warunkach pozwanego zatrudniającego nadmierną w stosunku do potrzeb liczbę pracowników, nie przyczyniała się do dezorganizacji pracy ani nie miała wpływu na jej efektywność. W świetle tych ustaleń nie budzi zastrzeżeń wykładnia i zastosowanie art. 45 § 1 KP ze zwróceniem uwagi, że rzeczywista przyczyna wypowiedzenia jest jakościowo odmienna od tej, którą nieprawdziwie posłużył się pracodawca, ażeby w istocie zmniejszyć nadmierne zatrudnienie. Dla celu, który dotyczy ekonomicznych warunków funkcjonowania pracodawcy nie powinien on konstruować nieadekwatnej podstawy wypowiedzenia. Pozostaje to bowiem w sprzeczności z art. 45 § 1 KP w związku z art. 30 § 4 KP. Sąd Najwyższy podkreśla wagę określenia w ostatnio wymienionym przepisie, obowiązku pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest

bowiem istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powołać inną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę od tej, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Przedstawiona wyżej ocena prawidłowości podstawy prawnej wyroku w stosunku do jego podstawy faktycznej jest wystarczająca do stwierdzenia, że kasacja pozwanego nie ma usprawiedliwionej podstawy (art. 393¹² KPC). Nie mogło bowiem odnieść skutku kwestionowanie w uzasadnieniu kasacji podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, skoro kasacja nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 KPC) i nie wskazała jakiegokolwiek naruszenia przepisu w tym zakresie.

Z powyższych przyczyn na podstawie art. 393¹² KPC w związku z art. 393¹¹ KPC, Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji pozwanego, która nie ma usprawiedliwionych podstaw.

=====