

**Wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r.
I PKN 645/98**

Naruszeniem art. 30 § 4 KP jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej".

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Henryka O. przeciwko Fermie Niosek „B.-C.” w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 3 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację

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

W imieniu pozwanej Fermi Niosek „B.-C.” – Przedsiębiorstwa Państwowego w B. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 3 września 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Łodzi z dnia 8 kwietnia 1998 r. [...].

W pozwie skierowanym przeciwko Fermie Niosek „B.-C.” Przedsiębiorstwu Państwowemu w B. Henryk O. początkowo domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie (na rozprawie) wystąpił o przywrócenie go do pracy i zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 1.694,75 zł za okres pozostawania bez pracy. Powód podjął pracę w pozwanym przedsiębiorstwie w dniu 17 grudnia 1990 r., ostatnio pracował jako kierownik Wydziału Niosek, kierując zespołem około 50 osób. W dniu 31 grudnia 1996 r. około godz. 16⁰⁰ powód

opuszczając zakład niechcący potrafił w portierni kierownika wydziału technicznego Dariusza B., który trzymał wyłaczankę z 30 sztukami jaj zakupionymi w zakładowym kiosku. Dariusz B. wypuścił wyłaczankę z rąk i stłukło się 9 sztuk jaj. Obaj kierownicy spieszyli się do zakładowego samochodu. Kiosk w przedsiębiorstwie był już nieczynny, zaś następny dzień był dniem świątecznym. W tych okolicznościach powód zadzwonił z portierni do sektora III i polecił brygadziście Zdzisławie L. dostarczyć do portierni pełną wyłaczankę, zawierającą 30 sztuk jaj. Brygadziстка wykonała polecenie, wówczas powód zwrócił jej uszkodzoną wyłaczankę informując, że jaja te mogą być przeznaczone „na wybicie”. Brygadziстка udała się z niekompletną wyłaczanką do zakładu, a powód i Dariusz B. z wyłaczanką z kompletem jaj, wsiedli do samochodu i odjechali. Po nowym roku powód w swoim gabinecie (w przypadkowej obecności Dariusza B.) poinformował o zdarzeniu z zamianą wyłaczanek swojego bezpośredniego przełożonego Mariusza K., który stwierdził, że nic takiego się nie stało, „nie było mowy” o zwrocie pieniędzy za stłuczone jaja, których wartość wynosiła 2,25 zł. W styczniu 1997 r. powód udał się na zaległy urlop wypoczynkowy. Po powrocie, w połowie lutego został przez prezesa zarządu Jerzego S. poinformowany, że w związku ze zdarzeniem w dniu 31 grudnia 1996 r. będzie zwolniony z pracy. Powód bardzo zdenerwował się rozmową z prezesem, jego decyzja wywołała u niego szok, źle się poczuł i udał się do lekarza. W związku z chorobą serca przebywał na zwolnieniu lekarskim do lipca 1997 r. Po powrocie do pracy w dniu 28 lipca 1997 r. otrzymał na piśmie wypowiedzenie umowy o pracę z powodu „utrąty zdolności kierowania Wydziałem Niosek wskutek zdarzenia, które miało miejsce w dniu 31 grudnia 1996 r., kiedy to wykorzystując swoje stanowisko polecił brygadziście sektora III p. Zdzisławie L. dostarczyć sobie wyłaczankę jaj, którą wywiózł z zakładu jako nigdzie nie zaewidencjonowaną. Jest to przywłaszczenie mienia zakładowego”. W styczniu 1997 r. pracownik zakładu Sławomir F. nie dopełnił obowiązku zapięcia siatki, w wyniku czego uległo potłuczeniu około 500 sztuk jaj. Od niego w dniu 18 stycznia 1997 r. prezes zarządu przedsiębiorstwa dowiedział się o zamianie wyłaczanek przez powoda. Pracownik ten został ukarany karą porządkową. Powód był ceniony przez swoich współpracowników za fachowość, pod jego kierownictwem nastąpiło polepszenie kontroli stanu jaj. Była też grupa podwładnych niezadowolonych z pracy powoda, którzy mieli pretensje np. o zły rozdział premii, małe starania o podwyżki. Ustalając taki stan faktyczny sprawy Sąd Pracy uznał, że przyczyna wypowiedzenia

powodowi umowy o pracę nie była rzeczywista i skutkiem tego na podstawie art. 45 KP przywrócił go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że słusznie apelujący podnosi, iż pracownik na stanowisku kierowniczym powinien być surowiej oceniany aniżeli pracownik szeregowy. Jest to zasada powszechnie wyrażana i przestrzegana. Jednym z jej aspektów jest szybkość reakcji pracodawcy na przewinienia pracownika. Do tego – zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – sprowadza się podstawowy problem niniejszego sporu. Chodzi tu o odpowiedź na pytanie, kiedy pracodawca powziął wiadomość o przyczynie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i kiedy tego wypowiedzenia dokonał. Zdarzenie z zamianą wyłaczanek miało miejsce 31 grudnia 1996 r. Zdaniem strony pozwanej dopiero to zdarzenie stanowiło podstawę oceny, iż powód nie ma cech wymaganych do zajmowania kierowniczego stanowiska. Oznacza to, że chwila powzięcia wiadomości przez pracodawcę o zdarzeniu jest jednocześnie chwilą powzięcia wiadomości o negatywnych cechach powoda. Z zeznań zarówno powoda, jak i świadka D. B. zgodnie wynika, że w pierwszych dniach stycznia 1997 r. powód o całym zdarzeniu poinformował swojego bezpośredniego przełożonego M. K., który stwierdził, że „nic się nie stało”. W dniu 18 stycznia 1997 r. o zamianie wyłaczanek dowiedział się przypadkowo prezes zarządu przedsiębiorstwa J. S. Wynika z tego, że najpóźniej 18 stycznia 1997 r. pracodawca wiedział o zdarzeniu z 31 grudnia 1996 r. oraz o ujawnionych tym zdarzeniem cechach powoda, które były podstawą wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy nastąpiło jednakże dopiero 28 lipca 1997 r., czyli ponad pół roku później. W świetle zasad doświadczenia życiowego wydaje się mało prawdopodobne, aby pracodawca aż tak długo zwlekał z pozbyciem się złego pracownika. Pły nie z tego wniosku, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie były rzeczywiste. Potwierdzają to także zeznania świadków: Z. L. i D. B., z których wynika, że powód sprawdzał się jako kierownik wydziału, że za jego kierownictwa nastąpiło polepszenie stanu kontroli w porównaniu z wcześniejszymi okresami, że współpraca z nim była rzeczowa i konkretna, a pojawiające się problemy rozwiązywano na bieżąco. W ocenie Sądu drugiej instancji nie są uzasadnione także żądania strony pozwanej, aby uznać przywrócenie do pracy za niecelowe i w jego miejsce orzec odszkodowanie na zasadzie art. 45 § 2 KP, a to z uwagi na konflikt istniejący między powodem, a jego bezpośrednim przełożonym M. K. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli istnieje taki konflikt, przywrócenie do pracy można uznać za

niecelowe tylko wówczas, gdy uprzednio wyczerpane zostały wszystkie możliwe sposoby rozwiązania konfliktu. Tymczasem w niniejszej sprawie nie zostały one wyczerpane, a ponadto istnienie samego konfliktu ujawniło się dopiero po dokonaniu wypowiedzenia, a nie wcześniej.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 KP oraz błędnej wykładni art. 45 § 1 i 2 w związku z art. 32 § 1 pkt 3 i art. 8 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Istnieje w niej wyraźny dysonans między zarzutami ujętymi w jej petitum (podstawą kasacji), a ich uzasadnieniem. Zarzuty odnoszą się wyłącznie do naruszeń przepisów prawa materialnego, natomiast główna część uzasadnienia sprowadza się do kwestionowania ustaleń stanu faktycznego sprawy i to zarówno tych, które mają charakter pozytywny, jak i negatywny (w tym znaczeniu, że Sąd drugiej instancji w ogóle nie brał ich pod uwagę i tym samym uznał, iż nie są one istotne dla rozstrzygnięcia sprawy). Oznacza to, że krytyczne wywody kasacji dotyczące aspektu faktycznego sprawy w całości muszą zostać pominięte przez Sąd Najwyższy. Zgodnie bowiem z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, a te w szczególności wyznaczone są przez treść i sposób ujęcia podstaw kasacyjnych, tj. wskazanie w niej konkretnych przepisów oraz uzasadnienie ich roszczenia. Ponieważ kasacja ogranicza się jedynie do przedstawienia zarzutów w płaszczyźnie uchybień przepisom prawa materialnego, wobec tego dla Sądu Najwyższego miarodajny („wiązący”) jest stan faktyczny sprawy, tak jak został on opisany w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji.

Mając na uwadze ustalenia faktyczne przyjęte przez ten Sąd za podstawę jego rozstrzygnięcia, należy stwierdzić, iż ich kwalifikacja prawna, a tym samym i wydany wyrok są prawidłowe. Sąd ten bowiem w charakterze ustalenia faktycznego ostatecznie przyjął, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wcale nie było wskazane zdarzenie, lecz jakieś inne motywy. Wymóg zaś korelacji między przyczyną podawaną jako powód wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, a rzeczywistym motywem skłaniającym pracodawcę do rozwiązania z nim umowy, w nowy sposób musi być oceniany od chwili zmiany art. 30 KP. W następstwie noweli-

zacji Kodeksu pracy przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) art. 30 § 4 KP stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przepis ten ustanowił nieznane wcześniej wymaganie podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Jednocześnie postawił na równi wymaganie podania przyczyny wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Między innymi oznacza to, że po zmianie dokonanej przez nowelę z 2 lutego 1996 r., dawniejsze orzecznictwo sądowe dotyczące formułowania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia, ma względną wartość. Celem bowiem dokonanej zmiany nie jest tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do przyczyn zwolnienia go z pracy, lecz głównie stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia mu umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym (złożonym). Brak w ogóle podania przyczyny, o której jest mowa w art. 30 § 4 KP stanowi naruszenie tego przepisu. Naruszeniem tego przepisu jest jednak również wskazanie w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu innej przyczyny niż ta, która leżała u podłoża decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z danym pracownikiem. Przepis art. 30 § 4 KP wymaga bowiem podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a więc tej przyczyny, która w rzeczywistości sprawiła, iż pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a nie tej, którą podał jedynie dla pozorów. Podając więc przyczynę, która nie miała „rzeczywistego” charakteru pracodawca w istocie nie podaje przyczyny, o której mowa w art. 30 § 4 KP, a tym samym narusza ten przepis. W świetle zaś ustaleń faktycznych przyjętych w zaskarżonym wyroku nie może budzić wątpliwości, iż przyczyną zwolnienia powoda były inne względy i okoliczności, niż podane w piśmie do niego skierowanym, a to oznacza, że strona pozwana naruszyła przepis art. 30 § 4 KP, a tym samym bezpodstawny jest stawiany przez nią zarzut, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 45 § 1 KP.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 45 § 2 KP. Przepis ten ustanawia odstępstwo od ogólnej reguły, że to pracownik decyduje o wyborze dochodzonego roszczenia (przywrócenia do pracy bądź odszkodowania) i wobec tego nie może być wykładany w sposób „liberalny” czy rozszerzający. W myśl tego przepisu sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za

bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Stylistyka tego przepisu wyraźnie wskazuje, że sprawę ewentualnego odmówienia pracownikowi realizacji jego żądania przywrócenia do pracy prawodawca świadomie pozostawił ocenie sądu. Świadczy o tym zwłaszcza to, iż w art. 45 § 2 mowa jest o tym, iż sąd pracy „może” nie uwzględnić żądania pracownika, choć mogło bez przeszkód zostać w nim napisane (nie stały temu na przeszkodzie, jak nieraz to się w podobnych przypadkach zdarza, względy natury językowo-logicznej), że w razie ustalenia „niemożliwości lub niecelowości” przywrócenia sąd pracy „zasądza” odszkodowanie. Taka redakcja art. 45 § 2 KP nie może oczywiście być rozumiana w ten sposób, iż umocowuje ona sąd pracy do wydawania zupełnie arbitralnych rozstrzygnięć, wymykających się spod jakiegokolwiek weryfikacji. Wynika z niej jednakże to, iż zakres dozwolonej przez ustawodawcę swobodnej oceny sądu w tego typu przypadkach jest szczególnie szeroki, a to praktycznie oznacza, iż zwłaszcza ogólnikowe powoływanie się przez pracodawcę na „niecelowość” przywracania danego pracownika do pracy, nie może być uznane za zabieg racjonalny i taki, który może odnieść skutek. Mając to na uwadze oraz uwzględniając ustalenia faktyczne poczynione w zaskarżonym wyroku należy stwierdzić, iż twierdzenie strony pozwanej o „niecelowości” przywrócenia powoda do pracy jest bezzasadne. Ponadto, kierując się koniecznością zawężającego wykładania zakresu możliwości odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 2 KP, należy stwierdzić, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych trafnie zwraca uwagę na moment ujawnienia się konfliktu między powodem a jego przełożonym. Z reguły bowiem wystąpienie przez pracownika przeciwko swojemu pracodawcy prowadzi do powstania sytuacji konfliktowej bądź wyraźnego pogłębienia się konfliktu istniejącego wcześniej. Gdyby więc przy ocenie „niecelowości” przywrócenia do pracy pod uwagę brać głównie stan powstały po wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, to prowadziłoby to w istocie do podważenia wyjściowej zasady z art. 45 § 1 KP, przyznającego pracownikowi prawo wyboru roszczenia i uczynienia z wyjątku przewidzianego w art. 45 § 2 KP reguły nadrzędnej.

Na uwzględnienie nie zasługują także argumenty formułowane przez stronę pozwaną w związku z odwoływaniem się przez nią do art. 8 KP. W myśl uzasadnienia kasacji „ocena sądów obu instancji, że to zarząd firmy powinien podjąć wszystkie możliwe sposoby rozwiązania konfliktu z pracownikiem, który „na wypowiedzeniu”

nachodzi zakład w celu zakłócania spokoju i porządku w zakładzie pracy i rozpowszechniania wśród załogi gróźb między innymi pod adresem członków Zarządu, jest sprzeczna z art. 8 KP”. Na tle tej wypowiedzi należy stwierdzić, że po pierwsze, przedmiotem kasacji jest tylko wyrok Sądu drugiej instancji, a wobec tego kwestionowanie ocen Sądu pierwszej instancji jest bezprzedmiotowe, po drugie, w zakresie ustaleń faktycznych zawartych w zaskarżonym wyroku nie mieszczą się ustalenia dotyczące zakłócania przez powoda spokoju i porządku w zakładzie pracy oraz rozpowszechniania wśród załogi gróźb, a to oznacza, iż z uwagi na sposób ujęcia podstawy kasacji, odwoływanie się do nich jest również bezprzedmiotowe, po trzecie, art. 8 KP tylko wyjątkowo pozwala na odmówienie ochrony prawnej, a mianowicie tylko w razie czynienia użytku ze swego prawa w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem. Jako ustanawiający wyjątek od reguły ścisłości i pewności prawa (korzystania z praw podmiotowych) nie może być on traktowany jako panaceum na wszelkie dolegliwości we wszelkich możliwych sytuacjach. To zaś oznacza, iż konieczne jest przy odwoływaniu się do tego przepisu precyzyjne i przekonujące wykazanie na czym konkretnie polega sprzeczność działania podmiotu (powoda dochodzącego przywrócenia do pracy) ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub jakie konkretne zasady współżycia społecznego zostały naruszone jego zachowaniem. Wymagań tego rodzaju nie może zastąpić w gruncie rzeczy – zwłaszcza jeżeli mieć na względzie ustalony stan faktyczny – ogólnikowe stwierdzenie, że „ocena Sądów jest sprzeczna z art. 8 KP”.

Ponieważ zarzuty kasacji co do naruszenia w zaskarżonym wyroku przepisów w niej wskazanych są bezpodstawne, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====