

Wyrok z dnia 14 maja 1999 r.

I PKN 47/99

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 KP).

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 maja 1999 r. sprawy z powództwa Macieja M. przeciwko Towarzystwu Przyjaciół Sztuk Pięknych w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 29 października 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty wyrokiem z dnia 29 maja 1998 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 2 kwietnia 1998 r. dokonane Maciejowi M. przez Towarzystwo Sztuk Pięknych w K. Ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Towarzystwie na stanowisku kustosza Dworku M. na podstawie umowy o pracę. W dniu 7 kwietnia 1998 r. otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wypowiedzenia umowy pracodawca wskazał „utrata zaufania”. W ocenie Sądu Rejonowego takie określenie przyczyny jest wadliwe, gdyż jest mało konkretne i uniemożliwia pracownikowi podjęcie obrony w wypadku wystąpienia do sądu z żądaniem uznania bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenia do pracy. Utrata zaufania może mieć podłoże irracjonalne bądź też mieć swoją podstawę w obiektywnie istniejących faktach. Tymczasem przyczyną wypowiedzenia

umowy o pracę może być tylko utrata zaufania mająca oparcie w faktach. Takich zaś faktów pracodawca nie powołał i nawet nie nawiązał do uchwały Zarządu Towarzystwa z dnia 2 kwietnia 1998 r. jako do podstawy faktycznej wypowiedzenia. W związku z tym niemożliwe było zbadanie, jakie okoliczności spowodowały utratę zaufania, gdyż okoliczności takich strona pozwana nie podała. Nie wskazała również żadnych dowodów, powód zaś przeczył zarzutom zawartym w uchwale z dnia 2 kwietnia 1998 r. Dlatego na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 KP Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 29 października 1998 r. oddalił apelację pozwanego. Podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że podanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę „utrata zaufania” jest niewystarczające. Strona pozwana powinna podać konkretne zarzuty, czego nie uczyniła. Uchwała Zarządu Towarzystwa z dnia 2 kwietnia 1998 r. o wykluczeniu powoda z grona członków nie spełnia warunku prawidłowego podania przyczyny, gdyż jest nieprawomocna. Powód bowiem złożył od niej odwołanie, w którym zakwestionował wszystkie postawione mu zarzuty. Poza tym strona pozwana nie podała, które stwierdzenia zamieszczone w uchwale wpłynęły na utratę zaufania do powoda.

W kasacji złożonej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 30 § 4 KP wskutek błędnej wykładni tego przepisu, a ponadto zarzuciła naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy, lecz nie wskazała, których przepisów zarzut ten dotyczy.

Zdaniem strony pozwanej, istotą przepisu art. 30 § 4 KP jest to, by pracownik wiedział, dlaczego został zwolniony z pracy. Powód zaś wiedział o przyczynach wypowiedzenia, ponieważ był obecny na posiedzeniu Zarządu, wysłuchał dyskusji dotyczącej jego członkostwa i zabierał głos, a następnie otrzymał pismo o wypowiedzeniu mu umowy o pracę wraz z uchwałą z dnia 2 kwietnia 1998 r., z której wynikały przyczyny utraty zaufania.

W konkluzji strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę wyroku Sąd Rejonowego i oddalenie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z art. 45 § 1 KP wynika, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o

pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Przepis ten przewiduje zatem dwie podstawy, według których należy oceniać czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jedną z nich jest istnienie ważnej i rzeczywistej przyczyny, drugą natomiast – zgodność sposobu dokonania wypowiedzenia z prawem, przy czym nawet w przypadku istnienia ważnej przyczyny wypowiedzenie należy ocenić negatywnie, gdy sposób, w jaki zostało dokonane, był sprzeczny z prawem.

Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 KP). Obowiązek ujawnienia przyczyny ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy – sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny, chociaż art. 30 § 4 KP wyraźnie tego nie przewiduje. Jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie prawniczym utrwalił się pogląd, według którego, jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. W związku z tym nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonemu w art. 30 § 4 KP i ratio legis powyższej regulacji, użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia i przytoczenie wyrażeń ustawowych. Natomiast za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała „utrata zaufania” jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie przytoczyła jednak żadnych faktów i zdarzeń dotyczących jego postępowania jako pracownika, które tłumaczyłyby utratę zaufania, oraz nie wyjaśniła, dlaczego zaufanie to jest konieczne na zajmowanym przez niego stanowisku. Wprawdzie do pisma z dnia 2 kwietnia 1998 r., zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, dołączyła uchwałę Zarządu Towarzystwa Przyjaciół Sztuk Pięknych, z tej samej daty, o wykluczeniu powoda z grona członków Towarzystwa, lecz nie można uznać, że powyższa

uchwała spełnia przewidziany w art. 30 § 4 KP warunek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Samo wykluczenie z grona członków Towarzystwa nie może być uznane za taką przyczynę, skoro stosunek pracy nie był uzależniony od stosunku członkostwa. Ponadto, uzasadnienie uchwały zawiera niejasne i niepełne sformułowania i stwierdzenia, które nie pozwalają zorientować się, jakie zarzuty zostały postawione powodowi. W uzasadnieniu tym Zarząd pozwanego Towarzystwa na przykład napisał, że „w wielu poruszonych kwestiach” powód „złożył wyjaśnienia budzące podejrzenia co do swojej prawdziwości”, a „wyjaśnienia dotyczące sposobu korzystania przez niego z księgozbioru... jednoznacznie wskazują na postępowanie samowolne i wymykające się spod kontroli”. W innej części uzasadnienia uchwały Zarząd podał, że „raporty o działalności gospodarczej i prowadzonym muzeum w Dworku M. zawierają mało istotne szczegóły, natomiast pomijają szereg ważnych wydarzeń” oraz że powód „wielokrotnie” obraził obecnych na posiedzeniu członków zarządu... zarzucając im bezpodstawnie kłamstwa” itp.

Gdyby więc uznać, że utratę zaufania mają uzasadniać stwierdzenia zawarte w uzasadnieniu uchwały o wykluczeniu powoda z członków Towarzystwa, to trzeba zaznaczyć, że z treści tego uzasadnienia – poza zarzutem obrażania, w nieokreślonym czasie, członków Zarządu i pamięci prof. K.E. – nie wynika, na czym polegało naganne zachowanie powoda i niewłaściwe wykonywanie obowiązków, które w sposób rzeczowy zostały ujęte w zakresie czynności – bez daty – dołączonym do akt sprawy.

Nie odrzucając więc możliwości wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w pismach dołączonych do wypowiedzenia, np. w formie załączników, protokołów, oświadczeń itp., należy jednak stwierdzić, że w takim przypadku z każdego dołączonego pisma musi wynikać konkretna i zrozumiała przyczyna wypowiedzenia. Tego jednak wymagania nie spełnia uchwała Zarządu pozwanego Towarzystwa o wykluczeniu powoda z grona jego członków. Tym samym nie jest słuszny zarzut kasacji, że Sąd Wojewódzki, wydając zaskarżony wyrok, naruszył art. 30 § 4 KP. Przeciwnie, Sąd Wojewódzki trafnie uznał, że podanie jako przyczyny wypowiedzenia „utraty zaufania” było niewystarczające, gdyż przyczyna „powinna wynikać z konkretnie postawionych zarzutów”. Powoływana wielokrotnie uchwała Zarządu strony pozwanej nie precyzuje ponadto zarzutów wobec powoda jako pracownika, lecz ocenia jego postawę jako członka Towarzystwa.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zawiera usprawiedli-

wionych podstaw, wobec czego oddalił ją stosownie do art. 393¹² KPC.

=====