

**Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.**

**I PKN 175/99**

**1. W ocenie prawidłowości wskazania pracownikowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza jego dostęp do informacji o funkcjonowaniu zakładu.**

**2. Przepis § 5 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 maja 1991 r. w sprawie gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych (Dz.U. Nr 42, poz. 185 ze zm.) wydanego na podstawie art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 5 stycznia 1991 r. Prawo budżetowe (jednolity tekst: Dz.U. z 1993 r. Nr 72, poz. 344 ze zm.) wskazywał podmiot uprawniony do powołania kierownika gospodarstwa pomocniczego, a nie określał podstawy jego zatrudnienia.**

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Barbara Wagner (sprawozdawca), SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Artura B. przeciwko Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 17 listopada 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z 19 sierpnia 1998 r. [...] oddalił powództwo Artura B. o ustalenie, że z Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w G. łączyła go umowa o pracę na czas nieokreślony i o przywrócenie do pracy.

Ośrodek Doradztwa Rolniczego w G. został utworzony zarządzeniem [...] Wojewody G. jako jednostka budżetowa. Zarządzeniem nr 1/91 jego dyrektor wprowa-

dził statut. Zarządzeniem nr 2/91 utworzono z dniem 1 stycznia 1991 r. Gospodarstwo Pomocnicze - stanowiące integralną część Ośrodka. Zarządzeniem nr 41/91 wprowadzono zmiany w statucie. Zgodnie z § 3 tego zarządzenia z dniem 1 stycznia 1992 r. kierownika Gospodarstwa Pomocniczego powoływał i odwoływał dyrektor ODR.

Artur B. został powołany z dniem 26 marca 1996 r. na stanowisko kierownika Gospodarstwa Pomocniczego na czas określony do 31 sierpnia 1996 r., a w dniu 1 września 1996 r., na dotychczasowych warunkach, na czas nie określony. Do zakresu jego obowiązków należało między innymi „nadzorowanie spraw związanych z hotelem i restauracją oraz stroną dydaktyczną, nadzorowanie ośrodka kształcenia kierowców oraz gospodarstwa rolnego w L.”. Powód zaniedbywał swoje obowiązki. Pod adresem jego pracy były zgłaszane przez pracowników krytyczne uwagi. Konieczne było zatrudnianie specjalistów do wykonywania prac należących do obowiązków powoda. Główna księgową utraciła zaufanie do Artura B. Nie przestrzegał przepisów o zamówieniach publicznych. Zatrudnił praktykanta nie przekazując zawartej umowy o pracę ani do działu kadr, ani do działu finansowego, co spowodowało zwłokę w wypłacie wynagrodzenia. Miał rozpoczynać pracę o godzinie 7<sup>00</sup>, ale ponieważ się spóźniał ustalono dla niego indywidualny rozkład czasu pracy. Mimo to nadal nie przychodził punktualnie. Ustalona przez Sąd lista uchybień obowiązkom pracowniczym jest długa i urozmaicona. Dyrektor M.J. G. zwrócił się o opinię do kadry kierowniczej Ośrodka o ocenę współpracy z Arturem B. Negatywnie ocenili jego pracę: główna księgową, zastępca dyrektora, kierownik działu Organizacyjno-Administracyjnego. W dniu 28 października 1997 r. powód przebywał w zakładzie od godziny 13<sup>30</sup> do około 15<sup>00</sup>. Stawił się w pracy później, bo miał zamiar udać się do lekarza w związku z infekcją. W dniu 29 października rozpoczął pracę o 9<sup>00</sup> i pracował do około 13<sup>00</sup>. Około 12<sup>50</sup> Leszek H. poinformował powoda o odwołaniu go ze stanowiska, pozostawiając na jego biurku pismo zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Ponieważ Artur B. odmówił przyjęcia odwołania – sporządzono z tego incydentu notatkę. Po tym zdarzeniu powód udał się do lekarza Spółdzielni Lekarskiej w G.W. i otrzymał zwolnienie od 28 października do 4 listopada 1997 r. Jako przyczynę odwołania podano utratę zaufania i wskazano, że odwołanie ze stanowiska jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy. Pismo nie zawierało pouczenia o terminie i sposobie wniesienia odwołania od wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu, od 2 czerwca 1996 r. powód pozostawał w umownym stosunku pracy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) stosunki pracy z powołania na stanowiskach nie wymienionych w art. 68 § 1 KP przekształciły się w stosunki pracy na podstawie umowy. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w przypadkach określonych w odrębnych przepisach lub w przepisach wydanych na podstawie art. 298 KP. „Przepisem odrębnym” w rozumieniu art. 68 § 1 KP nie jest każdy przepis prawa pracy (art. 9 KP), ale tylko określony w art. 5 KP przepis „w randze ustawy” (pragmatyki służbowe). Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest uzasadnione i nie narusza przepisów. Nie doszło także do naruszenia art. 41 KP. W momencie wypowiedzenia umowy o pracę powód nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego; udał się do lekarza po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu (uchwała SN z 11 marca 1993 r., I PZP 68/ 93, OSN 1993 z. 9, poz. 140). Artur B. nie został wprawdzie pouczonej o terminie i sposobie odwołania od wypowiedzenia, czym naruszono art. 30 § 5 KP, ale uchybienie to rodzi jedynie skutki określone w art. 265 § 1 KP.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 17 listopada 1998 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją przez Artura B. wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach i zasądził na jego rzecz od Ośrodka Doradztwa Rolniczego kwotę 2.570, 14 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia oraz zasądził 450 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Sąd nie podzielił zarzutów apelacji. Jednak ocenił, że Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił wszechstronnie zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę. Sąd wywiódł, że przyczyna wypowiedzenia została podana powodowi w sposób naruszający art. 30 § 4 KP. Regulacja zawarta w tym przepisie jest unormowaniem nowym, ale nie ma powodu, by stosować inne kryteria do sposobu podania przyczyny wypowiedzenia związkowi zawodowemu i pracownikowi. Pracodawca ma obowiązek podania skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia. Ogólnikowy zwrot „utrata zaufania” narusza art. 30 § 4 KP. Tak w odniesieniu do sformułowań o podobnym stopniu ogólności - „naruszenie obowiązków pracowniczych” oraz „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” wypowiedział się Sąd Najwyższy (uchwała III PZP z dnia 27 czerwca 1985 r., OSNCP 1985 z. 11, poz. 164; wyrok I PKN 315/97 z dnia 1 paź-

dziennika 1997 r., OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). W tej sytuacji rozważenia zasadności wypowiedzenia w ocenie Sądu Wojewódzkiego jest zbędne.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. oraz art. 5 i art. 68 § 1 KP, a także art. 30 § 4 KP „poprzez podzielenie przez Sąd Wojewódzki stanowiska Sądu I instancji, iż strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a nie stosunek pracy na zasadzie powołania, w konsekwencji czego podana przez pozwanego w akcie odwołania przyczyna, jest niewystarczająca i narusza dyspozycje art. 30 § 4 kodeksu pracy”, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Strona skarżąca wywodziła, że przepisy regulujące zatrudnienie kierownika Gospodarstwa Pomocniczego – statut pozwanego - jako jednostki budżetowej stanowią przepisy odrębne w rozumieniu art. 5 KP. Statut został wydany na podstawie zarządzenia Ministra Finansów z dnia 29 maja 1989 r. w sprawie gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych (M.P. Nr 41, poz. 319). Zgodnie z § 6 Statutu Ośrodka Doradztwa Rolniczego, zatwierdzonego przez Urząd Wojewódzki - zastępców dyrektora, głównego księgowego i kierownika Gospodarstwa Pomocniczego powołuje dyrektor Ośrodka. W momencie powołania powoda na stanowisko obowiązywał § 5 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 8 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 42, poz. 185), wydany na podstawie art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 5 stycznia 1991 r. Prawo budżetowe (Dz.U. Nr 4, poz. 18 ). Statut ODR ma zatem podstawę ustawową, wobec czego należało przyjąć, że jego § 6 jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 5 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Główny zarzut kasacji dotyczy błędnej wykładni art. 5 i art. 68 § 1 KP, a wywód zmierza w kierunku wykazania, że podstawą zatrudnienia Artura B., także po 2 czerwca 1996 r., było powołanie, wobec czego sposób podania przyczyny odwołania ze stanowiska nie mógł stanowić wadliwości rozwiązania stosunku pracy i uzasadniać rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Podstawowym problemem prawnym w rozpoznawanej sprawie jest ustalenie podmiotowości po stronie pracodawcy. Sądy, nie badając tej kwestii, przyjęły, że po-

woda łączył stosunek pracy z Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w G. Nie jest to oczywiste. Gospodarstwo pomocnicze jednostki budżetowej stanowi formę gospodarki pozabudżetowej, podejmowanej w celu realizacji zadań państwowych jednostek organizacyjnych (art. 16 ust. 2 pkt 3 Prawa budżetowego). Jest wyodrębnionym organizacyjnie, samofinansującym się podmiotem, posiadającym odrębny rachunek bankowy, rozliczającym się z budżetem, działającym w oparciu o roczny plan finansowy, zdolnym do samodzielnego obrotu handlowego, odprowadzającym 50% zysku do budżetu, a pozostałe 50% przeznaczając na potrzeby własne (rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 maja 1991 r. w sprawie gospodarstw pomocniczych jednostek budżetowych). Z materiału dowodowego wynika, że kierownik Gospodarstwa Pomocniczego był uprawniony do nawiązywania stosunku pracy z pracownikami. Wszystko to może wskazywać, że to właśnie ta jednostka organizacyjna była pracodawcą powoda i powinna być stroną pozwaną w sprawie. Dla ustalenia podmiotowości w stosunkach pracy nie ma decydującego znaczenia kto jest uprawniony do dokonania aktu powołania kierownika zakładu. Np. szkoła jest pracodawcą dla jej dyrektora, a przedsiębiorstwo państwowe – dla dyrektora tego przedsiębiorstwa (choćby powoływał go jako organ założycielski resortowy minister).

Drugą, istotną kwestią prawną, pośrednio związaną z poprzednią, która nie została wyjaśniona w sposób dostateczny do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, jest podstawa nawiązania z Arturem B. stosunku pracy. Sądy przyjęły za moment decydujący w tym zakresie dzień 2 czerwca 1996 r., tj. datę wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Pominęły stan prawny istniejący uprzednio, zakładając, że pierwotną podstawą nawiązania z powodem stosunku pracy było powołanie. Tymczasem, 26 marca 1996 r. – w dniu nawiązania stosunku pracy między stronami - zakres podmiotowy stosowania powołania określał art. 68 KP w brzmieniu sprzed nowelizacji. Zgodnie z § 1 tego przepisu na podstawie powołania nawiązywał się stosunek pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą, zaś według § 3 – także z innymi osobami na stanowiskach kierowniczych określonych w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, wydanego w porozumieniu z ogólnokrajową organizacją związkową. Tylko wtedy, gdy Gospodarstwo Pomocnicze stanowiło zakład pracy mogło dojść do powołania powoda na stanowisko jego kierownika. W razie ustalenia, że pracodawcą Artura B. jest Ośrodek Doradztwa Rolniczego w G. stosunek pracy nie mógł powstać w drodze powołania, ze względu na brak podstawy prawnej dla zastosowania tego sposobu

nawiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. nie miałyby w sprawie w ogóle zastosowania.

Jeżeli Gospodarstwo Pomocnicze było zakładem pracy, to dla ustalenia podstawy stosunku pracy powoda w kontekście art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. rozważenia wymaga zagadnienie czy rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 maja 1991 r., które nie zostało na pewno wydane na podstawie art. 298 KP, stanowi „odrębny przepis” w rozumieniu art. 68 § 1 KP i zarazem „przepis szczególny” w pojęciu art. 5 KP.

Podstawę ustawową wydania rozporządzenia stanowił art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 5 stycznia 1991 r. – Prawo budżetowe (Dz.U. Nr 4, poz. 18 ze zm.). Przepis ten upoważniał Ministra Finansów do określenia „trybu tworzenia i szczegółowych zasad gospodarki finansowej gospodarstw pomocniczych”. W takim razie wprowadzenie tym aktem resortowym powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy z kierownikami gospodarstw pomocniczych trzeba by uznać za regulację wykraczającą poza upoważnienie ustawowe. Przepis § 5 rozporządzenia z dnia 8 maja 1991 r. należałoby w tej sytuacji rozumieć jako jedynie wskazanie podmiotu uprawnionego do powołania kierownika gospodarstwa pomocniczego, a nie jako określenie podstawy jego zatrudnienia.

Pozostaje do rozważenia kwestia czy § 6 Statutu ODR jest „przepisem odrębnym”, który może wprowadzać powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy z kierownikiem gospodarstwa pomocniczego. Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądu pierwszej instancji, że przepis odrębny to przepis zawarty albo w ustawie, albo w rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie art. 298 KP. Art. 9 § 1 KP zalicza postanowienia statutów do przepisów prawa pracy o ile zostały „oparte” na ustawie. Statut ODR w Gdańsku mógłby stanowić przepis szczególny w rozumieniu art. 68 § 1 KP, gdyby był wydany na podstawie ustawy. Nie miał on jednak postawy ustawowej, bo nie może być za nią uznany, ze względu na zakres delegacji, art. 16 ust. 6 Prawa budżetowego, co wykazano wyżej. Celem nowelizacji Kodeksu pracy w części dotyczącej powołania było ograniczenie zakresu podmiotowego stosowania tej podstawy zatrudniania pracowników. Przy tym, powołanie jest szczególną podstawą zatrudniania pracowników, w zakresie stabilizacji stosunku pracy mniej korzystną niż umowa o pracę, i zakres jego stosowania nie może wykraczać poza granice ustawowe, zaś przepisy wyznaczające ten zakres winny być wykładane ściśle.

W tej części kasacja jest zatem bezzasadna.

Trafny jest natomiast, jednak tylko częściowo z przyczyn podanych w kasacji, zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 30 § 4 KP.

Słusznie stwierdził Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. Skonkretyzowanie przyczyny nie znaczy jednak wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony poprzez wskazanie zdarzenia lub zdarzeń, albo ich kategorii. Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 KP warunku „wskazania przyczyny” należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo.

Podanie przyczyny wypowiedzenia jest elementem instytucji prawnej, którą stanowi wypowiedzenie umowy o pracę. Wykładnia poszczególnych przepisów tworzących tę instytucję lub wyznaczających jej treść powinna uwzględniać wobec tego także warunki w jakich dana instytucja funkcjonuje. Ochrona trwałości stosunku pracy jest wprawdzie jedną z wartości naczelnych prawa wypowiedzenia umów o pracę, ale nie absolutną. W związku z tym nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem. Czym innym jest formalne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP), a czym innym merytoryczna zasadność wskazanej przyczyny (art. 45 § 1 KP). Tym bardziej, że ocena czy wskazanie przyczyny wypowiedzenia nastąpiło w sposób dostatecznie czy niedostatecznie konkretny, nie jest i być nie może oparta na w pełni zobiektywizowanych kryteriach. Nie znaczy to, że tych obiektywnych kryteriów nie ma i że nie należy ich stosować.

Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 KP. Artur B. niewątpliwie wiedział o zastrzeżeniach do

jego pracy, ich rodzaju oraz treści. Zła opinia o jego pracy była niemal powszechnie znana. Krytyczne uwagi przekazywali mu osobiście zastępca dyrektora ODR Kazimierz S. oraz główna księgowa Danuta N. Był informowany na bieżąco o naruszaniu przepisów finansowych, dotyczących planowania i sprawozdawczości. Wiedział, że pracodawca zarzuca mu naruszanie przepisów o czasie pracy, bo to była przyczyna ustalenia dla niego indywidualnego rozkładu czasu pracy. Wiedział, że przez zaniechanie przekazania umowy o pracę zawartej z praktykantem pracownik ten otrzymał wynagrodzenie z opóźnieniem. Nie mógł nie wiedzieć, że bezpłatne wykorzystanie samochodu służbowego do celów prywatnych, zlecenie wykonania przyłączenia instalacji antenowej w prywatnym mieszkaniu na koszt pracodawcy, pobranie zapłaty w dewizach od gościa hotelowego i wpłacenie równowartości tej kwoty w złotych na żądanie recepcjonistki po jej powrocie z kilkutygodniowego urlopu, to zachowania naruszające obowiązki pracownicze i podważające do niego zaufanie pracodawcy oraz współpracowników. Sformułowanie „utrata zaufania” w odniesieniu do osoby na stanowisku kierowniczym, mającym dostęp do wszystkich informacji, której znana jest przynajmniej część z długiej listy zarzutów stawianych mu przez pracodawcę, wystarcza do uznania, że taki sposób wskazania przyczyny nie narusza art. 30 § 4 KP. Zaufanie bowiem to możliwość polegania na kimś. Postępowanie powoda nie dawało pracodawcy pewności, że może on na nim polegać i powód o tym wiedział.

Sąd stwierdził, iż przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi powinna być opisana na tyle przynajmniej konkretnie jak w zawiadomieniu związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia. Stanowiska swojego nie uzasadnił. Należy wobec tego podnieść, że ze względu na inny cel i funkcje informacji dla każdego z jej adresatów, stwierdzenie to nie jest wcale oczywiste. Związkom zawodowym pracodawca powinien dostarczyć informacji na tyle konkretnej, by po sprawdzeniu jej prawdziwości, także badając ją w ramach zadań statutowych we własnym zakresie, mogły ustosunkować się (pozytywnie lub negatywnie) do zamiaru rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Pracownikowi ma umożliwić obronę. Że sposób wskazania powodowi przyczyny wypowiedzenia nie przeszkodził mu w obronie swych praw do wdrożenia wniosku odwołania od tej czynności.

Ustaliwszy, z uchybieniem art. 30 § 4 KP, że w złożonym Arturowi B. oświadczeniu o wypowiedzeniu pracodawca wskazał wadliwie przyczynę wypowiedzenia, Sąd zaniechał rozpoznania sprawy w pozostałym zakresie, w tym także kwestii podniesionych w początkowym fragmencie motywów niniejszego wyroku.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====