

Wyrok z dnia 27 marca 2000 r.

I PKN 557/99

Odmowa przyjęcia złożonej przez pracownika oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ KP).

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2000 r. sprawy z powództwa Jarosława U. przeciwko P. Przemysłowi Mięsnemu „A.-K.” S.A. w K. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 1 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 1 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację Jarosława U. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koszalinie z dnia 18 marca 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o zapłatę odszkodowania, odpraw pieniężnych i o sprostowanie świadectwa pracy oraz umarzającego postępowanie w pozostałej części.

Sąd ustalił, że Jarosław U. był zatrudniony w pozwanym P. Przemysle Mięsnym „A.-K.” S.A. w K. od dnia 1 września 1986 r., ostatnio na stanowisku wytapiacza tłuszczu. Strona pozwana przekazała kierownikom oraz mistrzom wydziałów i działów do realizacji „plan maksymalnego zatrudnienia i funduszu płac, jaki będzie obowiązywał od 01.01.1999 roku”. Według punktu 3 tego planu, pracownicy, którzy do 18 września 1998 r. zgłoszą zamiar rozwiązania umowy o pracę z dniem 1 października 1998 r. na zasadzie porozumienia stron oraz zrezygnują z prawa zatrudnienia w Spółce po wyczerpaniu zasiłku dla bezrobotnych, otrzymają dodatkową odprawę w

wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Punkt 4 zdanie 1 zawierał postanowienie, że każdy wniosek będzie rozpatrywany indywidualnie przez Zarząd Spółki. W dniu 20 września 1998 r. Zarząd skierował do adresatów planu pismo dotyczące „interpretacji ustaleń wynikających z treści pisma”, informując, że każda kandydatura przed zwolnieniem będzie poddana ocenie zespołu składającego się z kierownika działu organizacyjno – prawnego i kadr, kierownika działu, mistrza działu oraz męża zaufania wyznaczonego przez związek zawodowy, przy możliwości zmiany decyzji zespołu przez Zarząd. W dniu 10 września 1998 r. powód przekazał bezpośrednio przełożonemu Januszowi K. pismo skierowane do Zarządu Spółki zawierające oświadczenie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z dniem 1 października 1998 r. Pismo zostało przyjęte z adnotacją „zgodnie z otrzymanymi dyrektywami” i przekazane do działu kadr. Po rozpoznaniu pisma Prezes Zarządu Lechosław C. zamieścił na nim uwagę, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z Jarosławem U. umowy o pracę na warunkach określonych w „planie maksymalnego zatrudnienia”. Z treścią decyzji pracodawcy powód zapoznał się w dniu 29 września 1998 r. Przełożony zapewnił go o możliwości dalszej pracy w pozwanym przedsiębiorstwie, informując, że ewentualnie niestawienie się do pracy będzie traktowane jako jej porzucenie. Jarosław U. nie stawiał się w pracy od 1 października 1998 r., podejmując zatrudnienie u innego pracodawcy. W dniu 1 października 1998 r. złożył pismo z prośbą o dokonanie rozliczenia w związku z ustaniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron, a w dniu 6 października wystąpił o wydanie świadectwa pracy, świadectwa ukończenia szkoły i polisy PZU. W dniu 13 października 1998 r. powód otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 KP.

W ocenie Sądu, nie ma podstaw do przyjęcia, że między stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych na mocy porozumienia stron. Decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy nie została pozostawiona pracownikom. Oferty rozwiązania umowy o pracę były rozpatrywane indywidualnie przez Zarząd Spółki, który uwzględniał przy podejmowaniu decyzji możliwości dalszego zatrudnienia wnioskodawców w zakładzie. Przyjęcie pisma przez przełożonego powoda nie znaczyło zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę na zasadach przewidzianych w „planie”. Janusz K. nie miał uprawnień pracodawcy; zobowiązany był do przekazania podań do kadr. Porozumienie co do rozwiązania umowy o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli jej stron. Wobec wyraźnej odmowy wyrażenia zgody

na propozycję powoda nie doszło, do uzgodnienia oświadczeń woli między nim i pracodawcą. Zawarcie przez powoda umowy o pracę z innym pracodawcą i nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowiły przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że umowa o pracę została rozwiązana w innym trybie. W szczególności niczym nie jest usprawiedliwione twierdzenie jakoby pracodawca naruszył jakiegokolwiek obowiązki względem powoda.

Jarosław U. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego „poprzez błędną interpretację i zastosowanie art. 30 k.p., art. 52 k.p. w zw. z art. 55, art. 45 i art. 48 k.p.” oraz „naruszenie przepisów dotyczących postępowania dowodowego poprzez naruszenie art. 235 i nast. k.p.c.”, wniósł o „zmianę lub uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania”. Zdaniem skarżącego, Sąd powinien był wobec niego zastosować „co najmniej art. 30 § 1 pkt 3 k.p., tj. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez oświadczenie pracownika”, „jeżeli nie rozwiązanie umowy o pracę z art. 30 § 1 pkt 1 k.p., tj. na mocy porozumienia stron”. Korespondencja między stronami wskazuje, że powód złożył stronie pozwanej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z jego pisma z dnia 6 października 1998 r. wynika, że oświadczenie „o rozwiązaniu umowy o pracę, o wypowiedzeniu zostały złożone pozwanemu pracodawcy z zachowaniem warunków art. 30 § 3 k.p.”. Rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca „dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika”, a Sąd mimo to „nie zastosował art. 45 i nast. k.p.” Nadto, Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda „o wyjaśnienie jego sytuacji materialnej” oraz pominął wynikający z gwarancji pracowniczych zakaz rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy do dnia 31 grudnia 1998 r. Warunkiem dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę przed tą datą było zachowanie przez pracodawcę formy porozumienia stron z gwarancją wypłaty dodatkowej odprawy.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i „obciążenie powoda kosztami postępowania”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja Jarosława U. jest oczywiście bezzasadna. Pełnomocnik skarżącego zakwestionował ustalony przez Sąd sposób rozwiązania umowy o pracę, twierdząc,

że stosunek pracy między Jarosławem U. i pozwaną Spółką ustał albo przez porozumienie stron, albo wskutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda, albo bez wypowiedzenia w rezultacie oświadczenia woli powoda. Porozumienie stron jest zgodnym oświadczeniem ich woli skierowanym na rozwiązanie umowy o pracę. Do jego zawarcia dochodzi albo w drodze przyjęcia oferty jednej ze stron przez stronę, do której jest ona skierowana (lub wymiany ofert) albo poprzez rokowania (art. 66 – 70, 71 i 72 KC w związku z art. 300 KP). Oferta rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 1 października 1998 r., zawarta w piśmie powoda z dnia 10 września 1998 r., nie została przyjęta przez pracodawcę, co jednoznacznie wynika z jego pisma z dnia 29 września 1998 r. Nie mogło zatem dojść do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, wobec braku zgodnego ich zamiaru co do zawarcia takiego porozumienia. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika jest jednostronnym oświadczeniem jego woli, wywołującym skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 września 1985 r. Dla pracownika zatrudnionego u pracodawcy co najmniej trzy lata okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 KP). Gdyby więc nawet potraktować wniosek Jarosława U. o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dnia 10 września 1998 r. jako wypowiedzenie, co wobec jasnej treści tego pisma nie jest zasadne, to stałoby się ono skuteczne w dniu 31 grudnia 1998 r. Ewentualne zakwalifikowanie późniejszych pism powoda adresowanych do strony pozwanej - z 1 i 6 października 1998 r. - jako oświadczeń woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowałoby przesunięcie daty rozwiązania stosunku pracy na 31 stycznia 1999 r. W każdym przypadku powód miałby obowiązek wykonywania pracy do dnia rozwiązania umowy o pracę. Przyjęcie, że powód wypowiedział umowę o pracę nie zmieniałoby ani jego sytuacji faktycznej, ani prawnej, gdyż rozwiązanie stosunku pracy i tak nastąpiłoby w dniu 13 października 1998 r. (w okresie wypowiedzenia) na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 1 października 1998 r.).

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ KP). Strona pozwana zaproponowała pracownikom umowne rozwiązanie stosunków pracy z prawem do dodatkowej odprawy, zastrzegając, że o zastosowaniu tych postanowień decydować będzie Zarząd Spółki dokonując indywidualnej oceny ofert z punktu widzenia przede wszystkim dalszej przydatności i moż-

liwości zatrudnienia pracownika. Odmawiając przeto konkretnym pracownikom, których odejście z pracy nie było konieczne, wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron, pracodawca nie naruszył żadnych wobec nich obowiązków. Do takiej grupy pracowników należał powód. Poza wszystkim, Sądy ustaliły, a ustalenie to nie zostało, wobec braku zarzutu naruszenia stosownych przepisów o postępowaniu, skutecznie zakwestionowane przez skarżącego, że Jarosław U. nie składał oświadczeń woli ani o wypowiedzeniu, ani o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie zgłaszając się do pracy bez usprawiedliwienia i podejmując zatrudnienie u innego pracodawcy powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, co uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Obowiązki te naruszył w sposób ciężki, albowiem wiedział, że pracodawca nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a nadto został poinformowany przez bezpośredniego przełożonego o konsekwencjach absencji w pracy od 1 października 1998 r. Składając oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie naruszył przepisów formalnych. W tych okolicznościach Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Zarzut uchybienia art. 45 i 48 KP nie został uzasadniony. Z petitum kasacji wynika, że ich naruszenie nastąpiło „poprzez błędną interpretację i zastosowanie”. Przepisy te nie były w sprawie w ogóle stosowane. Sąd nie dokonywał przeto także ich wykładni. Zarzut jest zatem bezprzedmiotowy.

Okoliczności, które skarżący wskazuje jako istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a których Sąd nie wyjaśnił dostatecznie oddalając jego wnioski dowodowe, nie mogły mieć nie tylko istotnego, ale jakiegokolwiek wpływu na wynik sprawy. Sytuacja materialna pracowników uwzględniana była jako kryterium pomocnicze przy doborze do zwolnienia, a więc mogła mieć znaczenie tylko w odniesieniu do pracowników objętych zwolnieniami. Powód do tej grupy pracowników nie należał, gdyż zwolnienie go z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy nie było konieczne. Z kolei gwarancje pracownicze ograniczające prawo pracodawcy do rozwiązywania z pracownikami umów o pracę przed 31 grudnia 1998 r. nie miały w sprawie zastosowania, gdyż nie obejmowały przypadków rozwiązania stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika. Fakt ten nie może budzić wątpliwości w kontekście stanowiska zajętego przez będący stroną owych gwarancji związek zawodowy, reprezentujący interes powoda w kwestii rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Należy przy tym podnieść, że w ramach podstawy kasacyjnej z art. 393¹ pkt 2 KPC może być rozpatrywany jedynie zarzut naruszenia art. 235 KPC, albowiem inne „przepisy dotyczące postępowania dowodowego”, a jest ich w Kodeksie postępowania cywilnego wiele, nie zostały wskazane. Zgodnie z powołanym przepisem postępowanie dowodowe odbywa się, co do zasady, przed sądem orzekającym. Tak było w rozpoznawanej sprawie. Nie sprzeciwiał się temu charakter dowodów, a ich przeprowadzenie nie wiązało się ani z niedogodnościami, ani z niewspółmiernością kosztów w stosunku do przedmiotu sporu, co mogłoby uzasadniać zlecenie przeprowadzenia dowodu przez sędziego wyznaczonego lub sąd wezwany.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====