

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r.

I PKN 573/99

Pracodawca nie ma obowiązku wypowiedzenia umowy o pracę, także wtedy, gdy pracownik uważa, że leży to w jego interesie.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Zofii S. przeciwko Poszukiwaniom Nafty i Gazu J. - Spółce z o.o. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 18 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu powódki Zofii S. wniesiona została skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 18 czerwca 1999 r. [...], którym oddalono jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Jasle z dnia 12 lutego 1999 r. [...].

Powódka domagała się przywrócenia jej do pracy w Poszukiwaniach Nafty i Gazu Jasło Spółce z o.o. w J. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy oddalił jej powództwo. U podstaw jego orzeczenia legły następujące ustalenia. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 6 listopada 1997 r. do dnia 2 sierpnia 1998 r. Strona pozwana w ramach zwolnień grupowych podjęła decyzję o rozwiązaniu umów o pracę ze wszystkimi osobami pracującymi na stanowiskach sprzątających i dozorczy – portiera. W tym celu wypowiedziała każdemu z tych pracowników umowę o pracę, likwidując jednocześnie w swoim zakładzie wszystkie etaty sprzątających i portierów. W związku z tym, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, pracodawca nie mógł jej wypowiedzieć umowy o pracę. Powódka pozostała więc nadal pracownikiem strony pozwanej. Zostało zawarte również międzyzakładowe porozumienie z MUSI-

R. – Oddział J. „o przejęciu z dniem 1 stycznia 1993 r. wszystkich sprzątających i portierów”. Nie objęło ono powódki, albowiem - ponieważ pozostawała ona na zwolnieniu lekarskim - zakład pracy nie mógł rozwiązać z nią stosunku pracy. Strona pozwana realizując zwolnienia grupowe z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych zawarła z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie, w którym określono zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami. Powódka spełniała ustalone kryteria i w związku z tym została wytypowana do zwolnienia. Po powrocie do pracy wręczono jej dnia 6 sierpnia 1998 r. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który na prośbę powódki został skrócony do jednego miesiąca (stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 1998 r.) . „Za pozostałą część wypowiedzenia” powódka pobrała należne odszkodowanie, zaś z tytułu zwolnienia grupowego otrzymała stosowną odprawę pieniężną. Opierając się na powyższych ustaleniach Sąd Pracy przyjął, iż postępowanie pozwanego pracodawcy było prawidłowe pod względem formalnym, a wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Nadto Sąd ten zaznaczył, iż powódka była pracownikiem negatywnie ocenianym przez pracodawcę (głównie z uwagi na częste i długotrwałe zwolnienia lekarskie), co w sytuacji trwania zwolnień grupowych i w świetle postanowień porozumienia związkowego, kwalifikowało ją do zwolnienia w pierwszej kolejności.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd drugiej instancji uznał, że nie zasługuje ona na uwzględnienie. W jego ocenie bezpodstawny jest apelacyjny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego. Powódka przebywając na zwolnieniu lekarskim i pobierając zasiłek chorobowy znajdowała się w okresie ochronnym (art. 41 KP w związku z art. 53 KP) i dlatego nie było możliwe rozwiązanie z nią stosunku pracy. Błędnie w apelacji interpretuje się przepis art. 5 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Przepis art. 5 ust. 1 tej ustawy wprowadza wprawdzie zasadę, że przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy na warunkach tzw. zwolnień grupowych, nie stosuje się przepisu art. 41 KP, jednakże z art. 5 ust. 3 wynika, że wypowiedzenie nie jest dopuszczalne między innymi „w cza-

sie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia". Nie było możliwe wypowiedzenie umowy o pracę powódce, gdyż pobierała ona zasiłek chorobowy. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych bezpodstawny jest również zarzut, że zakład pracy działał na niekorzyść powódki, „nie przekazując jej do pracy w MUSI”. Strona pozwana nie miała bowiem prawnych możliwości rozwiązania stosunku pracy z powódką przed dniem 1 stycznia 1998 r. (dniem „przejęcia”). Warunkiem koniecznym „przejęcia do MUSI” było wypowiedzenie umowy o pracę osobom objętym propozycją „przejęcia do MUSI”. Każda z tych osób musiała wyrazić na to zgodę i dopiero wówczas realizowane mogło być porozumienie z dnia 31 grudnia 1997 r. Również powódka znalazła się w wykazie pracowników proponowanych „do przekazania”, o czym – mimo, iż była na zwolnieniu – była informowana przez szefostwo bazy w L. Nie wykazała jednak zainteresowania tą sprawą, chociaż pozytywne jej załatwienie było w pełni możliwe, o czym świadczy przypadek Piotra C. (zeznanie świadka Kazimierza C.). Nie miało miejsca również naruszenie art. 38 KP, gdyż zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2 w związku z art. 5 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. doszło do porozumienia między pracodawcą a organizacjami związkowymi. Chybiony jest również zarzut naruszenia przepisu art. 8 KP. Strona pozwana działając w granicach prawa nie uczyniła z niego użytku, który byłby nie do pogodzenia z zasadami współżycia społecznego lub z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

W skardze kasacyjnej zarzucono, że zaskarżony nią wyrok narusza art. 8 KP, art. 38 KP i art. 45 KP, także art. 1 - 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r., „w tym art. 5 tej ustawy w zw. z art. 41 KP przez ich niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie: a/ przez przyjęcie, że powódka pozostawała w okresie ochronnym i nie mogła przejść w drodze porozumienia wraz z grupą pracowników do pracy u innego pracodawcy z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim, które to zwolnienie lekarskie było przeszkodą do wypowiedzenia powódce umowy o pracę i zawarcia umowy o pracę z nowym pracodawcą, a dalej w związku z tym założeniem b/ przyjęcie, że mimo upływu znacznego okresu (8-u miesięcy) od zwolnienia całej grupy pracowników, do której należała także powódka, do wypowiedzenia umowy o pracę powódce aktualne są okoliczności ustalone w grudniu 97 r. i przepisy art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie mają zastosowania art. 38 KP, art. 41 KP ze względu na zwolnienie chorobowe powódki, jak również że przepis art. 8 KP nie może mieć zastosowania

wobec powódki”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozbawiona jest usprawiedliwionych podstaw i w następstwie tego nie została uwzględniona. Nie postawiono w niej zarzutu naruszenia prawa procesowego, a to z uwagi na zasadę, iż Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC) oznacza, że przy jej rozpatrywaniu nie ma możliwości wykroczenia poza ustalenia faktyczne, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Z ustaleń tych zaś w szczególności wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce dokonane zostało z przyczyn ujętych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. i w ramach (zgodnie z jego regułami) porozumienia zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi. Kwestionując prawidłowość tego wypowiedzenia kasacja w istocie wykracza poza te stwierdzenia natury faktycznej, które stanowiły podstawę dokonanej przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych kwalifikacji prawnej, iż dokonana przez stronę pozwaną czynność prawna była zgodna z przepisami ustawy z 28 grudnia 1989 r., w szczególności zaś, że nie wymagała ona konsultacji przewidzianej w art. 38 KP. Stąd też twierdzenie zawarte w uzasadnieniu kasacji, że „zwolnienie powódki w sierpniu 98 r. nie mogło opierać się o ustalenia z grudnia 97 r. ze względu na znaczny upływ czasu” nie może zostać wzięte pod rozwagę przez Sąd Najwyższy, gdyż do kwestii tej w ustaleniach Sądu drugiej instancji brakuje jakiegokolwiek odniesienia się. W szczególności z ustaleń tego Sądu nie wynika, jaka była treść porozumienia w kwestii terminów i wielkości grupy (grup) zwalnianych pracowników, a ponadto Sąd ten nie czynił ustaleń dotyczących tego, jak faktycznie dokonywano zwolnień pracowników, zwłaszcza zaś, czy zachowana została zasada, że zwolnienia, by mogły być uznane za zwolnienia grupowe, muszą być dokonywane jednorazowo lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące (art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.). Brak tego typu ustaleń w postępowaniu Sądu drugiej instancji – gdy skarga kasacyjna nie kwestionuje faktycznej podstawy zaskarżonego nią rozstrzygnięcia – jest równoznaczny z ich negatywnym ustaleniem, w tym znaczeniu, że nie można się powoływać na okoliczności faktyczne, które w ogóle nie były przedmiotem stwierdzeń zaskarżonego wyroku. Podkreślić przy tym należy, że w kasacji nie stawia się sprawy w ten sposób, iż doszło do naruszenia art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (w zakresie dotyczącym dokonywania zwolnień

w okresie nie dłuższym niż trzy miesiące) oraz, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce nie mieściło się w ramach porozumienia zawartego z zakładowymi organizacjami związkowymi, czy też że porozumienie to koliduje z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Brak w niej także zarzutu, iż Sąd drugiej instancji problemów tych nie rozważył i w konsekwencji nie dokonał odpowiednich ustaleń faktycznych. Przyjmuje się w niej natomiast, że do powódki miał zastosowanie art. 38 KP i wobec tego wypowiedzenie dokonane powódce powinno zostać „skonsultowane” zgodnie z regułą zawartą w tym przepisie, przy czym konsultacja ta powinna zostać ponowiona, od ustaleń z grudnia 1997 r. upłynął bowiem okres dłuższy niż miesiąc. Założenie takie jest jednakże nieuprawnione, gdyż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyjął – wbrew twierdzeniu uzasadnienia kasacji – że do powódki nie miał zastosowania art. 38 KP (kasacja w pewnych miejscach uzasadnienia utrzymuje, że Sąd ten stoi na stanowisku, że przepis ten ma zastosowanie do powódki), ponieważ w myśl art. 5 ust. 2 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wymagania przewidziane w art. 38 KP nie muszą być spełnione, jeżeli dojdzie do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych z zakładową (zakładowymi) organizacją związkową. Ponieważ Sąd drugiej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na stwierdzeniu, że do powódki nie ma zastosowania art. 38 KP, a kasacja przyjmuje, że stanowisko tego Sąd w tej sprawie jest inne, tyle tylko, że stosując ten przepis Sąd użył go nieprawidłowo, to kasacyjny zarzut naruszenia jest bezzasadny już tylko z tego powodu. Ponadto w świetle faktycznych ustaleń zaskarżonego wyroku nie ma podstaw do uznania, iż do powódki miał zastosowanie art. 38 KP.

W kasacji zasadniczo podtrzymywany jest wcześniej podnoszony zarzut, iż pracodawca nie wypowiedział wcześniej umowy o pracę powódce, powołując się na jej chorobę, choć powinien to uczynić z uwagi na jej interes. Nie jest to słuszna pretensja, gdyż pracownik nie ma roszczenia o to, by pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, zwłaszcza jeżeli wypowiedzenie takie jest niedopuszczalne z uwagi na obowiązujące reguły prawa pracy. Nawet gdyby uznać, że w pewnych wypadkach takie wypowiedzenie leży w interesie pracownika, to jednak nie można na tej podstawie konstruować obowiązku pracodawcy dokonania takiej czynności prawnej. Ponadto wypowiadając umowę pracownikowi wbrew obowiązującemu zakazowi pracodawca naraża się zawsze na to, iż pracownik – nawet po przejściu do innego pracodawcy – wystąpi wobec niego z roszczeniem o przywrócenie do pracy (lub o odszkodowanie) z tytułu wadliwego wypowiedzenia mu umowy o pracę. W uzasadnieniu

skargi kasacyjnej idzie się przy tym tak daleko, iż utrzymuje się, że możliwe było „wypowiedzenie umowy o pracę przez analogię do przepisu art. 41¹ § 1 KP i przekazanie powódki na stan nowemu pracodawcy”. O analogii można mówić, gdy istnieje luka w prawie, a zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w okresie nieobecności w pracy pracownika z przyczyn usprawiedliwionych luki nie zawiera, co oznacza, iż w razie wypowiedzenia umowy o pracę powódce w okresie jej choroby mogłaby ona wystąpić z roszczeniami z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Zarzut naruszenia art. 41 KP jest przy tym chybiony, gdyż przepis ten mógłby zostać naruszony tylko wtedy, gdyby powódce wypowiedziano umowę o pracę w okresie jej choroby, a tego kasacja nie twierdzi. Twierdzi ona natomiast, iż z uwagi na ten zakaz wypowiedzenia jej nie złożono, nie wskazuje się jednakże przepisu, z którego można by wywieść obowiązek przez wypowiedzenia pracodawcą umowy o pracę powódce, a także przepisu, który uchyla zakaz z art. 41 KP. Wypowiedzi kasacji w tej drugiej kwestii nie są przy tym jednoznaczne, bo z jednej strony, pisze się w niej, że „należy się zgodzić i uznać teoretycznie wykładnię znaczenia przepisów art. 41 KP i art. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych jakiej udzielił Sąd Okręgowy”, z drugiej jednakże strony, podtrzymywany jest przedstawiony już w apelacji zarzut naruszenia art. 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Przyjmując, że uznać należy „wykładnię znaczenia przepisów art. 41 KP i art. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych”, to nie wiadomo na czym miałyby polegać naruszenie art. 5 ustawy z 28 grudnia 1989 r. (a w konsekwencji także art. 41 KP, jeżeli nie brać pod uwagę wywodów na temat analogii z art. 41¹ § 1 KP). Zarzuty dotyczące naruszenia art. 45 KP oraz art. 1 - 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie zostały w kasacji uzasadnione i w związku z tym nie wiadomo, w czym powódka upatruje wadliwość ich zastosowania (pominięcia). W świetle zaś ustaleń faktycznych i ocen prawnych dokonanych przez Sąd drugiej instancji nie ma podstaw, by twierdzić, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia tych przepisów. Za nietrafny należy uznać zarzut naruszenia art. 8 KP. Trudno bowiem uznać, iż to, że - w ocenie powódki - pracodawca powinien jej wcześniej wypowiedzieć umowę o pracę i to mimo, iż było to niedopuszczalne z uwagi na zakaz z art. 41 KP, powinno mieć znaczenie dla oceny wypowiedzenia, które nastąpiło później (po chorobie powódki). Okoliczność bowiem, że pracownik skutkiem starań pracodawcy miał możliwość przejścia do innego zakładu pracy, ale z przyczyn niezależnych od pracodawcy (swojej choroby) z tej sposobności jednakże nie skorzystał, nie może mieć znaczenia z punktu widzenia tego, czy istnieją przyczyny uzasadniające dokonanie zwolnień

grupowych. Podejmowanie przez pracodawcę starań przekraczających jego powinności, których celem jest zapewnienie zatrudnienia zwalnianym grupowo pracownikom, nie powinno przy tym obracać się przeciwko temu pracodawcy. W tym stanie rzeczy nie można przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce tylko z tego powodu, iż nie nastąpiło wcześniej (tak by mogła przejść do innego pracodawcy), jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W tym aspekcie nie może być ono przy tym uznane za kolidujące z zasadami współżycia społecznego także (i tym bardziej) dlatego, że by spełnić oczekiwania powódki, tj. wypowiedzieć jej umowę o pracę w okresie jej choroby, pracodawca musiałby naruszyć prawo. Ponadto z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że powódka, mimo iż wcześniej jej nie wypowiedziano umowy o pracę, nie była pozbawiona możliwości „pozytywnego załatwienia jej sprawy”, tj. zatrudnienia się w „M.”. Uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 8 KP zasadniczo łączy z tym, że „mając wiadomość do kiedy powódka ma zwolnienie wezwano ją do Biura i gdy przybyła wręczono jej to wypowiedzenie, a ponadto nie w jej interesie podano jej do podpisu rzekomą jej prośbę do zakładu o skrócenie czasu wypowiedzenia. Tego rodzaju działanie (pułapka) nie może być uznane za działanie w granicach prawa i Sąd II Inst. błędnie odrzucił zarzut naruszenia przepisu art. 8 KP” Po pierwsze, tak scharakteryzowane zachowanie strony pozwanej trudno uznać za naruszające zasady współżycia społecznego. Po drugie, skoro działanie to miało jakoby naruszać prawo (wykraczać poza granice prawa), to problem zastosowania art. 8 KP nie powstaje, bo konstrukcja nadużycia prawa znajduje zastosowanie tylko wtedy, gdy podmiot działa w granicach swojego prawa, a mimo to jego zachowanie koliduje z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Po trzecie, przytoczone twierdzenia kasacji wykraczają poza faktyczną podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji i dlatego nie mogą być wzięte pod uwagę przez Sąd Najwyższy. Z uwagi na sposób sformułowania podstaw kasacji (brak zarzutu naruszenia przepisów postępowania) miarodajnymi są jedynie ustalenia faktyczne zawarte w zaskarżonym wyroku, z których w szczególności nie wynika, by na powódkę strona pozwana zastawiła „pułapkę”. Po czwarte, kasacja nie wskazuje jaką to konkretnie zasadę czy zasady współżycia społecznego narusza wypowiedzenie dokonane powódce. Po piąte wreszcie, to, czy powódkę skłoniono do oświadczenia się w sprawie skrócenia okresu wypowiedzenia nie ma nic wspólnego z kwestią oceny, czy samo wypowiedzenie złożone przez stronę pozwaną było uzasadnione (mieściło się w zakresie przyczyn z art. 1 ust. 1

ustawy z 28 grudnia 1989 r.) i, czy kolidowało z zasadami współżycia społecznego. Idzie bowiem o ocenę wypowiedzenia umowy o pracę, a nie o ocenę sposobu skrócenia okresu wypowiedzenia. Prowadzi to do konkluzji, iż również zarzut naruszenia art. 8 KP jest bezzasadny.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====