

Wyrok z dnia 18 kwietnia 2001 r.

I PKN 370/00

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Zdzisławy M. przeciwko Ginekologiczno-Położniczemu Szpitalowi Klinicznemu Akademii Medycznej [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 3 marca 2000 r. [...]

o d d a ł i ł kasację;

nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z 19 października 1999 r. oddalił powództwo Zdzisławy M. przeciwko Ginekologiczno-Położniczemu Szpitalowi Klinicznemu Akademii Medycznej [...] w P. - Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej. Powódka domagała się początkowo uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, twierdząc że jest ono nieuzasadnione i niezgodne z prawem, a następnie przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona u strony pozwanej od 1 listopada 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku głównej księgowej. Podczas zatrudnienia stwarzała swoim zachowaniem sytuacje konfliktowe z innymi pracownikami - niegrzecznie się do nich odnosiła, wielokrotnie zamykała się w swoim gabinecie nie wpuszczając nikogo i odmawiając załatwienia

spraw. Źle układały się również jej stosunki z lekarzami zatrudnionymi w pozwanym Szpitalu, ponieważ wstrzymywała decyzje w sprawie zakupu sprzętu medycznego zamawianego przez lekarzy. Na trudności w kontaktach z powódką skarżył się także dyrektor do spraw technicznych; powódka nie respektowała jego ustaleń co do kolejności dokonywania płatności na rzecz przedsiębiorców, którzy świadczyli Szpitalowi swoje usługi, a przedstawiciele firm, z którymi pozwany negocjował terminy spłaty zadłużenia, skarżyli się na niegrzeczne traktowanie ich przez powódkę. Powódka nie wykonywała poleceń przełożonego, na przykład co do zapłaty za kurs specjalistyczny jednej z lekarek Szpitala, pomimo że lekarka wielokrotnie domagała się zrealizowania tej zapłaty, gdyż było to niezbędne do potwierdzenia ukończenia kursu. Pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę pismem z 31 marca 1999 r., jako przyczynę wypowiedzenia podając brak umiejętności prawidłowego ułożenia kontaktów służbowych z podległymi pracownikami oraz konfliktowy sposób wykonywania pracy. Na podstawie wyników przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ocenił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się prawdziwa i uzasadniona. Zarzuty postawione powódce przez pracodawcę potwierdziły zeznania świadków oraz przesłuchanego w charakterze strony pozwanej dyrektora Szpitala prof. Tomasza O. Pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy; obejmuje to również poprawne stosunki na płaszczyźnie kontaktów z innymi pracownikami. Wymagania te nabierają szczególnego znaczenia, gdy dotyczą osób zajmujących stanowisko związane z większą odpowiedzialnością, a takie zajmowała powódka zatrudniona w charakterze głównej księgowej. Sąd uznał, że nieuzasadniony jest zarzut powódki odnoszący się do ogólnikowości (braku konkretności) podanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia. W ocenie Sądu pracodawca nie naruszył art. 30 § 4 KP; sposób sformułowania przyczyny wypowiedzenia był wystarczający do oceny jej zasadności.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 3 marca 2000 r. oddalił apelację powódki. W apelacji powódka zarzuciła naruszenie art. 30 § 4 KP, polegające na uznaniu przyczyny wypowiedzenia za właściwą i wystarczającą, mimo jej ogólnikowości, a ponadto sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w kontekście istnienia przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 30 § 4 KP za niesłuszny. Pracodawca wskazał powódce w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Sąd stwierdził, że „w aspekcie tego przepisu chodzi bowiem o to czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione.” Przyczyna wypowiedzenia powinna być podana pracownikowi w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu czy powtórzenia wyrażeń ustawowych. Konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy zawsze oceniać w aspekcie dalszych okoliczności sprawy. Pomiędzy powódką a podległymi jej pracownikami dochodziło do konfliktów, co potwierdziły przeprowadzone dowody. Nie wdając się w ocenę przyczyn i podłoża tych sytuacji konfliktowych, albowiem wykraczało to poza dyspozycję art. 30 § 4 KP, Sąd Okręgowy stwierdził, że w okolicznościach faktycznych sprawy zarzut naruszenia wskazanego przepisu jest nietrafny. W przepisie tym chodzi tylko o to, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana i czy jest konkretna, nie chodzi natomiast o to, czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Kwestie te byłyby istotne, gdyby powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 45 § 1 KP, takiego jednak zarzutu w apelacji nie postawiono. Ostatecznie Sąd Okręgowy stwierdził, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę spełniała wymagania wynikające z przepisu art. 30 § 4 KP. Sąd uznał również za nieuzasadniony zarzut sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zarzut ten sprowadzał się do kwestionowania dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zeznań świadków, naruszającej - zdaniem skarżącej - art. 233 § 1 KPC, co w konsekwencji doprowadziło do wadliwego ustalenia, że istniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Sąd drugiej instancji stwierdził, że ocena materiału dowodowego - przede wszystkim zeznań świadków w zestawieniu z zeznaniami dyrektora Szpitala przesłuchanego w charakterze strony pozwanej - nie zawiera cech dowolności i została dokonana z uwzględnieniem całokształtu zebranego materiału po jego wszechstronnym rozważeniu.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawy kasacyjne wskazała: 1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 4 KP w wyniku jego błędnej wykładni, polegające na uzna-

niu podanej powódce przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za właściwą, konkretną i wystarczającą mimo jej ogólnikowości, 2) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 KPC, polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i „orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu” ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżony wyrok.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC skarżąca uzasadnia w ten sposób, że materiał dowodowy w postaci zeznań świadków, pracownic pozwanego wykonujących pracę wspólnie z powódką i jej podlegających, nie pozwalał na przyjęcie, że praca świadczona przez powódkę wykonywana była w sposób konfliktowy i że powódka nie potrafiła prawidłowo ułożyć swoich kontaktów służbowych z innymi pracownikami Szpitala. Zdaniem skarżącej stanowisko Sądu, według którego zeznania świadków są spójne z zeznaniami dyrektora Szpitala, jest całkowicie dowolne, a zatem przekracza granice swobodnej oceny dowodów; z zeznań tychże świadków w żaden sposób nie wynika bowiem, aby powódka miała konflikty z nimi bądź z innymi pracownikami pozwanego albo aby nie potrafiła właściwie ułożyć z nimi kontaktów służbowych, przeciwnie - świadkowie ci zeznali, że jakichkolwiek konfliktów z powódką lub zastrzeżeń do jej zachowania nie mieli.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC - uzasadniony w sposób przedstawiony w kasacji a zrelacjonowany powyżej - nie usprawiedliwia podstawy kasacyjnej określonej w art. 393¹ pkt 2 KPC. Przede wszystkim jest zbyt ogólnikowy i mało konkretny, przez co nie poddaje się weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym. Skarżąca nie wskazała bowiem w kasacji, których świadków zeznania były niespójne z zeznaniami dyrektora Szpitala, jakich konkretnych okoliczności owa niespójność dotyczyła ani na czym polegała. Zarzut dowolnej oceny materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji przez określenie, jakich konkretnie dowodów lub jakiej części materiału zarzut ten dotyczy oraz podania przesłanek dyskwalifikacji stanowiska sądu apelacyjnego w zakresie oceny poszczególnych dowodów, na przykład przez wykazanie naruszenia zasad logicznego rozumowania albo zasad doświadczenia życiowego. Tego rodzaju argumentacji kasacja jednak nie zawiera.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy Sąd Rejonowy dokonał następującej operacji myślowej. Przede wszystkim przyjął, że wiarygodne są zeznania dyrektora pozwanego Szpitala profesora Tomasza O., ponieważ są one logiczne, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności, w racjonalny sposób przedstawiają przyczyny braku możliwości dalszej współpracy z powódką w ramach stosunku zatrudnienia; w dalszej kolejności poddał zeznania dyrektora weryfikacji w kontekście zeznań przesłuchanych świadków i doszedł do wniosku, że zeznania świadków nie przeczą zeznaniom dyrektora, nie ma bowiem sprzeczności między tym, co zeznał dyrektor, a tym, co zeznały pracownice działu księgowości. Nie chodziło przy tym o to, że świadkowie i dyrektor opisali w ten sam sposób te same sytuacje konfliktowe, lecz o to, że zeznania świadków nie podważyły wiarygodności zeznań dyrektora, nie było bowiem między treścią tych dowodów sprzeczności; inaczej mówiąc, zeznania świadków nie zaprzeczyły zeznaniom dyrektora. Nie odpowiada prawdzie argument uzasadnienia kasacji, że świadkowie zeznali, iż nie było jakichkolwiek konfliktów między powódką a pozostałymi pracownikami Szpitala. Takiego twierdzenia nie zawierają zeznania żadnego z przesłuchanych świadków. Sposób oceny dowodów dokonany przez Sąd Rejonowy zaakceptował Sąd Okręgowy, dodatkowo zwracając uwagę na te fragmenty zeznań świadków, z których wynikało, że powódka czasami podnosiła głos na swoje pracownice albo że mogła mieć konflikty z osobami, z którymi była w częstym kontakcie w ramach stosunków służbowych. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC może uzasadniać kasację wyjątkowo - wówczas gdy ocena materiału dowodowego dokonana przez Sądy pierwszej i drugiej instancji okazała się rażąco wadliwa albo w sposób oczywisty błędna. Tego rodzaju dyskwalifikacji oceny dowodów kasacja nie przedstawia.

Zarzut naruszenia art. 30 § 4 KP jest również niesłuszny. Przepis ten wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna taka została powódce wskazana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 września 1998 r., I PKN 271/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 577): „w aspekcie tego przepisu chodzi bowiem o to czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione”. Pogląd ten - przytoczony przez Sąd Okręgowy bez powołania się na jego źródło - Sąd Najwyższy w

składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela. Przepis art. 30 § 4 KP dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rzeczywistego występowania i oceny, czy jest ona przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 § 1 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9). Brak przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 KP, choćby pracodawca podając przyczynę wypowiedzenia nie naruszył art. 30 § 4 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 12, poz. 464), co oznacza, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 KP, a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 KP. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33). Naruszenie art. 30 § 4 KP może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r. I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 11 poz. 373). Tej tylko materii dotyczy art. 30 § 4 KP. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. W rozpoznawanej sprawie przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego pracodawcy - brak umiejętności prawidłowego ułożenia kontaktów służbowych z podległymi pracownikami oraz konfliktowy sposób wykonywania pracy - była na tyle jasna, zrozumiała, konkretna i wystarczająca, aby powódka mogła dokonać we własnym zakresie oceny, czy przyczyna ta w rzeczywistości istniała i czy była uzasadniona. Przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi, na przykład jeżeli pracownik nie respektował wcześniej poleceń przełożonych. W razie wystąpienia pracownika do sądu, pracodawca jest obowiązany skonkretyzować tę przyczynę. Powódka nie kwestionowała postawionych jej w toku procesu przez pracodawcę zarzutów co do niewykonywania po-

leceń przełożonych, nierespektowania życzeń lekarzy dotyczących zakupu sprzętu medycznego, co do konfliktowych stosunków z zastępcą dyrektora Szpitala do spraw technicznych.

Wbrew zarzutom kasacji, Sąd Okręgowy nie przedstawił w uzasadnieniu swojego wyroku stanowiska (i nie wynika ono również z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego w sprawie I PKN 271/98), zgodnie z którym skuteczność oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem uzależniona jest tylko i wyłącznie od wskazania samej przyczyny wypowiedzenia, bez względu na to czy przyczyna ta w rzeczywistości wystąpiła, a zatem czy była prawdziwa. Takiego poglądu Sądowi Okręgowemu przypisać się nie da. Skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 KP. W związku z zakresem zaskarżenia, wyznaczonym przez wskazane przez skarżącą podstawy kasacji, a w ich ramach przytoczone zarzuty naruszenia konkretnie określonych przepisów prawa, w rozpoznawanej sprawie przedmiotem oceny w postępowaniu kasacyjnym nie była zasadność wypowiedzenia, a tylko formalna zgodność z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, sprowadzona do jednego aspektu owej zgodności, mianowicie do tego, czy podana przyczyna była konkretna, jasna i zrozumiała. Nie jest również trafna argumentacja uzasadnienia kasacji, że z przytoczonego stanowiska Sądu Okręgowego można wyprowadzić wniosek, iż wskazanie przez pracodawcę jakiegokolwiek, choćby nieprawdziwej, przyczyny wypowiedzenia czyni oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę prawnie uzasadnionym i skutecznym. Oczywiście takiego wniosku ze stanowiska Sądu Okręgowego (i Sądu Najwyższego wyrażonego w sprawie I PKN 271/98) wyprowadzić się nie da. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP, co czyni skutecznymi (usprawiedliwionymi) wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Przytoczona w uzasadnieniu kasacji teza wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 11, poz. 420 (podobnie jak teza wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 4, poz. 118), aczkolwiek zdaje się wskazywać na odmienne traktowanie znaczenia wskaza-

nia „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie”, o jakim stanowi art. 30 § 4 KP, niż to wynika z przytoczonych wcześniej orzeczeń Sądu Najwyższego, powinna być rozważana w kontekście pełnych wywodów uzasadnień obu tych wyroków. Sąd Najwyższy w ich uzasadnieniach wyraził pogląd, zgodnie z którym wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nierzeczywistej, nieprawdziwej, pozornej stanowi nie tylko naruszenie art. 30 § 4 KP, ale oznacza równocześnie, iż samo wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

W rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę okazała się nie tylko wystarczająco konkretna i zrozumiała, ale również prawdziwa i rzeczywista, co wynika z ustaleń faktycznych i oceny materialnoprawnej Sądu Rejonowego dokonanej w kontekście treści art. 45 § 1 KP. Oznacza to, że nawet gdyby przyjąć wykładnię art. 30 § 4 KP przedstawioną w wyrokach Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98 oraz z 13 października 1999 r., I PKN 304/99, kasacja powódki nie mogłaby zostać uwzględniona, ponieważ wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia została prawidłowo sformułowana z formalnego punktu widzenia, a ponadto była również prawdziwa, rzeczywista.

Zasadniczo wywody uzasadnienia kasacji skoncentrowane zostały na próbie wykazania, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pozwanego pracodawcę nie była prawdziwa, a przez to nie była uzasadniona. W ocenie Sądu Najwyższego twierdzenie takie - przy przyjęciu którejkolwiek z wykładni art. 30 § 4 KP - nie jest trafne. Kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP, a to ten właśnie przepis odnosi się do kwestii zasadności lub bezzasadności wypowiedzenia. W ustalonym stanie faktycznym - wiążącym w postępowaniu kasacyjnym ze względu na brak skutecznie skonstruowanego zarzutu naruszenia przepisów postępowania dotyczących prowadzenia postępowania dowodowego i oceny materiału dowodowego - przyczyna wypowiedzenia prawidłowo została uznana przez Sąd Okręgowy za uzasadniającą wypowiedzenie, albowiem zarzuty stawiane powódce potwierdziły się.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====