

Wyrok z dnia 2 października 2002 r.

I PKN 374/01

Pracodawca określa rodzaj i sposób realizacji prowadzonej działalności, co nie podlega ocenie w aspekcie zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Dotyczy to także wyboru repertuaru przez teatr. Pracodawca ma prawo doboru pracowników realizujących jego działalność, co w przypadku teatru oznacza, że ma prawo doboru aktorów obsadzanych w realizowanym repertuarze.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2002 r. sprawy z powództwa Iwony K. przeciwko Teatrowi P. w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 9 lutego 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację i oddała wniosek strony pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Iwona K. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Teatr P. w P. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 25 października 2000 r. [...] oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Teatrze P. w P. od 1 września 1998 r. do 31 maja 2000 r. Początkowo zawarto z nią umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 1999 r., a następnie umowę na czas nie określony. Poprzednio powódka pracowała od 1 września 1969 r. w ośmiu innych teatrach na terenie całego kraju. Zdobyła dyplom aktora lalkarza i aktora dramatu, a z wykształcenia jest historykiem sztuki. W trakcie swej kariery zawodowej grała w wielu rolach i współpracowała z różnymi reżyserami oraz otrzymywała nagrody teatralne. Od 4 lutego 2000 r. na sta-

nowisku dyrektora naczelnego i artystycznego Teatru P. w P. jest zatrudniony Paweł W., który odpowiada za repertuar i sprawy artystyczne. Paweł W. został zobowiązany przez zarząd miasta P. do przedstawienia w terminie do 30 kwietnia 2000 r. szczegółowego planu działalności teatru wraz z planem repertuaru na sezon 2000/2001 r. Od lutego 2000 r. dyrekcja teatru przystąpiła do przygotowania repertuaru i uzgodnień z reżyserami, również co do grupy realizatorów i aktorów. Dyrekcja teatru zdecydowała, iż w nowym sezonie teatralnym będą wystawiane sztuki tzw. nowej dramaturgii. Żaden z reżyserów nie przewidział powódki przy obsadzie w przygotowywanych sztukach. W dniach 21-23 marca 2000 r. odbyły się w teatrze rozmowy sezonowe dyrekcji z aktorami. Z powódką rozmowa odbywała się w dniu 22 marca 2000 r. W trakcie tej rozmowy poinformowano powódkę, że w sezonie 2000/2001 nie będzie dla niej propozycji aktorskich w wystawianych w tym sezonie sztukach i w związku z tym zaproponowano jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka poprosiła o czas do namysłu, a następnie nie odpowiedziała na propozycję dyrekcji. W związku z odrzuceniem tej propozycji w trakcie powtórnej rozmowy w dniu 13 kwietnia 2000 r. wypowiedziano jej w tym dniu umowę o pracę. Termin wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc i upłynął w dniu 31 maja 2000 r. Repertuar sezonu 1999/2000 był grany do końca maja 2000 r., a od czerwca 2000 r. wszystkie sceny teatru były zamknięte. Dyrekcja teatru przedstawiła program repertuarowy zarządowi miasta, a następnie na konferencji prasowej w dniu 8 maja 2000 r. Był to pierwszy moment, gdy aktorzy mogli się dowiedzieć o repertuarze na sezon 2000/2001. Żadna ze sztuk, w których powódka grała, nie jest wystawiana w sezonie 2000/2001. Oprócz powódki z teatru odeszło 13 aktorów i 3 innych członków zespołu artystycznego. Spektakle w sezonie 2000/2001 obsadzone są przez aktorów zatrudnionych w teatrze, a wyjątkowo może zdarzyć się, że występuje w nich gościnnie aktor spoza teatru.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym powódkę umowę o pracę jest konkretna i prawdziwa. Zdaniem Sądu uzasadnia ona wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ dyrekcja teatru ma prawo dobierać aktorów i innych pracowników w taki sposób, by spełniać cel, jaki został przed nią postawiony, tj. osiągnięcie wysokiego poziomu artystycznego. Nie można narzucać dyrekcji i reżyserom obsady sztuk teatralnych. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na fakt, że kariera zawodowa aktora w dużej mierze zależy od woli reżyserów i widzów, którzy preferują określone osoby, niezależnie od poziomu

gry aktorskiej, z czym powódka wybierając ten zawód musiała się liczyć. Skoro w repertuarze na nowy sezon 2000/2001 nie znalazły się propozycje aktorskie dla powódki, to pozwany mógł wypowiedzieć jej umowę o pracę.

Wyrokiem z dnia 9 lutego 2001 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację powódki. Uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, którego wyniki wszechstronnie rozważył, nie przekraczając granic sędziowskiej swobodnej oceny dowodów. Za nie-trafny uznał zarzut apelacji niewyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy dotyczących sytuacji osobistej powódki. W postępowaniu przeprowadzono dowód z przesłuchania stron. Powódka miała możliwość przedstawienia wszelkich argumentów przemawiających przeciwko wypowiedzeniu umowy o pracę, także dotyczących jej sytuacji osobistej. Sytuacja osobista i rodzinna pracownika może być uwzględniona przy ocenie zasadności wypowiedzenia tylko wyjątkowo, w ograniczonym zakresie. Regułą jest, że oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje się z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Podnoszone przez powódkę okoliczności niezwiązane z pracą, takie jak wiek, czy zajmowanie mieszkania służbowego, nie są w ocenie Sądu drugiej instancji dostateczną postawą do podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie to motywowane było brakiem propozycji aktorskich dla powódki w sztukach, które miały być wystawione w sezonie 2000/2001. Powódka, kwestionując zasadność wypowiedzenia, zdaje się stać na stanowisku, że to repertuar powinien być dostosowany do możliwości kadrowych placówki, a nie odwrotnie. Sąd jednak nie jest uprawniony do ingerowania w działalność artystyczną teatrów. Nie jest upoważniony do oceny, czy przyjęty kierunek rozwoju teatru jest właściwy. Nie leży też w kompetencjach Sądu ocena, czy realizatorzy spektakli dokonali właściwego wyboru obsady poszczególnych ról. W placówkach artystycznych, bardziej niż w jakichkolwiek innych zakładach pracy, ma odzwierciedlenie zasada swobody pracodawcy w doborze kadry, która umożliwi właściwą realizację zadań. Sąd odwoławczy podzielił opinię Sądu pierwszej instancji, że zawód aktora jest specyficzny. Nie daje on poczucia stabilizacji, z czym musi liczyć się każdy, kto wybiera ten zawód. Z tego względu okoliczności dotyczące sytuacji osobistej pracownika nie mogą stać się podstawą zakwestionowania decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jest ona formalnie prawidłowa i merytorycznie wystarczająco uzasadniona, gdyż okoliczność, że powódki nie obsadzono w repertuarze realizowanym

w sezonie artystycznym 2000/2001 jest prawdziwa. Być może to, że pracodawca powódki nie mógł, czy nie chciał, zaoferować jej pracy w tym sezonie jest sytuacją przejściową. Niemniej sytuacja ta jest na tyle długotrwała, że pracodawca mógł zdecydować o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, a nie wypłacać jej wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 11¹ i 11³ k.p., art. 2 i 32 ust. 2 Konstytucji oraz art. 477 § 1¹ k.p.c. i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku oraz uwzględnienie roszczenia i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po podjęciu zatrudnienia. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że ustalenia Sądu pierwszej instancji opierają się wyłącznie na twierdzeniach pozwanego, że powódka nie ma wymaganych umiejętności aktorskich do przewidywanego programu repertuarowego, chociaż w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce, repertuar ten nie był jeszcze znany ani tym bardziej zaakceptowany przez zarząd miasta. Negatywna ocena przydatności powódki do realizacji programu nie opiera się na żadnych obiektywnych ocenach, lecz wyłącznie na oświadczeniu dyrektora pozwanego, opartym na jego subiektywnym przekonaniu. Dyrektor nie zna w ogóle możliwości aktorskich powódki, gdyż nie współpracował z nią dotychczas, a postanowił ją zwolnić tylko dlatego, że podobnie jak i kilku innych aktorów, przybyła do Teatru Polskiego z jego poprzednikiem. Decyzję dyrektora ułatwiało to, że powódka nie należy do żadnego związku zawodowego. Aktorzy będący członkami związku nie zostali zwolnieni, chociaż można by postawić im podobne zarzuty jak powódce. Powódka czuje się w związku z tym dyskryminowana (art. 11³ k.p. i art. 32 ust. 2 Konstytucji). Istotnym uchybieniem zaskarżonego wyroku jest pogląd Sądu drugiej instancji, że sytuacja osobista pracownika może być uwzględniona przy ocenie zasadności wypowiedzenia tylko wyjątkowo i w ograniczonym zakresie. Pogląd o znikomym znaczeniu sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika przy ocenie zasadności wypowiedzenia stosunku pracy nie może być uznany za poprawną i zgodną z zasadami ustroju oraz normami prawa międzynarodowego wykładnię art. 45 k.p. Według takiej wykładni ocena zasadności wypowiedzenia należałaby wyłącznie do pracodawcy, skoro jego ocena nie mogłaby być weryfikowana przez Sąd, który uznaje się niekompetentny do „ingerowania w działalność artystyczną teatrów”. Ocena zasadności wypowiedzenia wymaga zdaniem powódki uwzględnienia uzasadnionego interesu pracownika, zwłasz-

cza w warunkach bezrobocia i masowej bezdomności. Ustalone przez Sąd Najwyższy wytyczne dotyczące wykładni przepisu art. 45 k.p. w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) nakazujące respektowanie jedynie „słusznego interesu pracodawcy” oraz przymiotów pracownika, wymagają dzisiaj rewizji. Ochrony trwałości stosunku pracy w państwie realizującym społeczną gospodarkę rynkową, kształtującym ustrój pracy na zasadach partnerstwa społecznego (solidarności i dialogu oraz współpracy - art. 20 Konstytucji) nie można rozpatrywać tylko w aspekcie słusznego interesu pracodawcy. Obowiązkiem państwa jest także ochrona uzasadnionego interesu pracownika, zwłaszcza gdy interes ten nie koliduje z uzasadnionym interesem pracodawcy. Takiej kolizji nie ma. Jest tylko kolizja z interesem osobistym dyrektora, który nie widzi możliwości współpracy z aktorami, z którymi współpracował jego poprzednik, pomimo że nie może postawić zarzutu nielojalności. Zarzut nieprzydatności nie został udowodniony. Sąd bowiem uznał brak swej kompetencji do badania tego zarzutu, co narusza zasadę państwa prawa. Skoro ustawodawca ustanawia powszechną ochronę trwałości stosunku pracy, to obowiązkiem Sądu jest jej realizacja, a nie ograniczanie z powodów pozaprawnych. W odniesieniu do teatrów, podobnie jak wobec każdej specjalistycznej dziedziny życia, Sąd nie może uchylać się o merytorycznej oceny decyzji personalnej. W przeciwnym wypadku oznaczałoby to, że w tych dziedzinach życia nie obowiązuje zasada kauzalności wypowiedzenia stosunku pracy, której ustawodawca nie wyznaczył żadnych granic. Obowiązkiem Sądu było zatem co najmniej zasięgnięcie opinii fachowców, czy przewidywany przez dyrektora pozwanej nowy program artystyczny wyklucza możliwość zatrudnienia powódki. Takiego dowodu Sąd nie przeprowadził, naruszając tym samym obowiązek określony w art. 477 § 1¹ k.p.c. Zdaniem powódki nie może być chyba wątpliwości, że spór o przywrócenie do pracy podpada pod pojęcie „sprawy o ustalenie stosunku pracy” w rozumieniu tego przepisu. Jakkolwiek ustawodawca nie udziela wskazówek co do sposobu rozumienia pojęcia „uzasadnionej przyczyny” wypowiedzenia, to nie oznacza to, że wykładnia ta może być dowolna i nie respektować wyrażonych w ustawie zasadniczej preferencji i wartości aprobowanych przez ustawodawcę konstytucyjnego, szczególnie mocno podkreślonych w preambule ustawy zasadniczej. Zasada sprawiedliwości społecznej, której realizacja stanowi powinność demokratycznego państwa prawa (art. 2 Konstytucji RP) wyraźnie kłóci się z poglądem Sądu drugiej instancji. Nie sposób uznać za zgodną z zasadą sprawiedliwości społecznej decyzji pracodawcy, pozornie tylko

usprawiedliwionej nieprzydatnością pracownika do realizacji zadań pracodawcy, a pozbawiającej pracownika nie tylko pracy, możliwości wykonywania wyuczonego zawodu, lecz także dachu nad głową. Powódka od 31 lat wykonuje zawód aktora, posiada znaczący dorobek aktorski, realizowała bardzo różnorodne role i spotykała się z pozytywnymi ocenami oraz wyróżnieniami. Jest w wieku uniemożliwiającym zmianę zawodu, aczkolwiek pozostało jej jeszcze kilka lat do wieku emerytalnego. Wątpliwym zaś pocieszeniem dla powódki jest stwierdzenie Sądu, że „być może to, że pracodawca nie mógł czy nie chciał zaoferować jej pracy w tym sezonie jest sytuacją przejściową”. Jeśli Sąd taką możliwość dostrzegał, to jego obowiązkiem było spowodować, aby pozwany zechciał to uczynić, nakłaniając go do ugody. W przeciwnym razie Sąd podważa prawo powódki do sprawiedliwego rozpatrzenia jej sprawy, które gwarantuje jej ustawa zasadnicza (art. 45 Konstytucji). Gdyby nawet powódka rzeczywiście nie mogła być obsadzona w żadnej z przewidywanych sztuk, to pozwany miałby możliwość zatrudnienia jej przy innej pracy. Powódka ma wykształcenie wyższe w zakresie historii sztuki i mogłaby okresowo znaleźć pracę, czy to w administracji, czy w zakresie propagowania programu. Powódka pochodzi z Poznania i miała nadzieję, że pod koniec swego życia wróci do rodzinnego miasta i będzie mogła tu pozostać do końca swoich dni. Nie ma jednak żadnego innego mieszkania i rozwiązanie stosunku pracy spowoduje, że znajdzie się na bruku w swym rodzinnym mieście. Pozwany już wytoczył powódce proces o eksmisję, nie wskazując jej żadnego lokalu zastępczego. Błędny jest pogląd Sądu drugiej instancji, że aktorzy są wyłączni spod ustawowej ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem i że brak tej ochrony ma jakoby stanowić „specyfik” zawodu. Jeśli Unia Europejska przyjęła na szczycie w Nicei w 2000 r. „Kartę podstawowych praw Unii Europejskiej”, która przyznaje prawo do ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem, to świadczy to, że ochrona pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem jest standardem cywilizacyjnym. Dlatego nie można prawa tego odmawiać jakiejkolwiek grupie zawodowej, w tym także aktorom. Z pewnością należy respektować osobliwości ich zawodu, ale nie można z góry z niej rezygnować, wbrew wyraźnej normie prawa, zwłaszcza gdy z jednej strony za ochroną przemawiają ważne względy osobiste (praca zgodna z kwalifikacjami, prawo do mieszkania), a z drugiej gołostłowna deklaracja o niemożliwości zatrudnienia z powodu rzekomej nieprzydatności pracownika, której nie usiłowano nawet weryfikować. O tym, że jest to stanowisko błędne przekonuje praktyka. Deklarowany przez dyrektora pozwanego nowy program nie cieszy

się społeczną aprobatą. Przedstawienia odbywają się przy pustej widowni. Jedyne przedstawienie, które zapełniło widownię, wywołało zgorszenie i ostre protesty części społeczeństwa, w tym także radnych domagających się odwołania dyrektora. Przedstawienie to stanowi ilustrację propozycji artystycznych nowego kierownictwa pozwanego teatru, w których dyrektor zapewne trafnie nie widział możliwości obsadzenia powódki. Cały repertuar teatru nie będzie składał się z takich przedstawień. Przedstawienia te bowiem, to także prezentacja na scenie dewiacji seksualnych, do których rzeczywiście powódka nie posiada wymaganych umiejętności aktorskich, a które zdaniem części społeczeństwa są wręcz profanacją sceny.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jedyny zarzut kasacji dotyczący naruszenia prawa procesowego odnosi się do art. 477 § 1¹ k.p.c. Zgodnie z art. 393¹¹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia kasacją oraz jej podstaw. Oznacza to, że zarzuty kasacji mogą być uznane za usprawiedliwione tylko wówczas, gdy są powiązane z naruszeniem konkretnie wskazanych przepisów. Przepis art. 477 k.p.c. stanowi, że w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i 3, sąd może dokonać również z urzędu. Nie ma on żadnych paragrafów. Już z tego względu, tak sformułowany w kasacji zarzut nie podlega merytorycznemu rozpatrzeniu. Można domyślać się, że skarżącej w istocie chodzi o art. 477¹ § 1¹ k.p.c., gdyż do jego treści nawiązuje uzasadnienie kasacji. Stanowi on, że sąd, wydając wyrok w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie może oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia; w takim wypadku sąd prowadzi postępowanie dowodowe z urzędu. Całkowicie błędny jest wyrażony w kasacji pogląd, że przepis ten ma zastosowanie do spraw o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy). Przepis art. 477¹ § 1¹ k.p.c. ma charakter wyjątkowy i nie może być interpretowany rozszerzająco. Dotyczy on wyraźnie spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy, a więc powództw o ustalenie istnienia tego prawa, w których to rozstrzygnięcie stanowi istotę i przedmiot sporu. Nie dotyczy on więc innych powództw dotyczących stosunku pracy, a w szczególności jego rozwiązania. W sprawach tych

istnienie stosunku pracy jest jedynie zagadnieniem wstępnym, nie stanowi istoty sporu, a z reguły (tak jak w rozpoznawanej sprawie) jest między stronami niesporne (por. wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 375/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 714). Powódka wiąże zarzut naruszenia tego przepisu z potrzebą „zasięgnięcia opinii fachowców, czy przewidywany przez dyrektora pozwanej nowy program artystyczny wyklucza możliwość zatrudnienia powódki”. Należy rozumieć, że powódka uważa, iż Sąd drugiej instancji (bo jego wyrok jest zaskarżony kasacją) powinien z urzędu dopuścić dowód z opinii biegłych na tę okoliczność. Jest to pogląd błędny w sposób oczywisty. Pomijając nieistotność takiej okoliczności faktycznej (w świetle wskazanej przyczyny wypowiedzenia, o czym niżej), należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji nie miał obowiązku prowadzenia żadnych dowodów z urzędu. Powódka przez cały tok postępowania była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika i obciążała ją obowiązek wskazywania dowodów na twierdzone okoliczności i to przed Sądem pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji z pewnością nie naruszył żadnych przepisów dotyczących postępowania dowodowego, w tym zwłaszcza art. 477¹ § 1¹ k.p.c., który w ogóle nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym (por. wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175).

Skoro jedyny zarzut dotyczący naruszenia przepisu proceduralnego jest niezasadny, to zgodnie z art. 393¹¹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, a nadto w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów. Stwierdzenie to jest konieczne, gdyż powódka w kasacji powołuje się na szereg faktów, które nie były przedmiotem ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wyroku Sądu drugiej instancji lub są nowymi faktami i w oparciu o nie konstruuje zarzuty naruszenia prawa materialnego. Dotyczy to stwierdzeń, że przyczyną wypowiedzenia była współpraca powódki z byłym dyrektorem Teatru lub brak jej przynależności związkowej. Takich faktów Sąd drugiej instancji nie ustalił. Nie można więc w granicach rozpoznania kasacji twierdzić, że uzasadniają one zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. lub art. 11¹ k.p. (w kasacji nie wyjaśnia się przy tym dlaczego miałyby dojść do nieposzanowania godności lub innych dóbr osobistych powódki), czy art. 11³ k.p. i art. 32 ust. 2 Konstytucji. W tym aspekcie zarzuty naruszenia tych przepisów są więc niezasadne, co dotyczy także nowych faktów odnoszących się do okoliczności związanych z eksmisją z mieszkania przyznanego przez pracodawcę.

Występujący w sprawie problem prawny dotyczy w istocie wykładni art. 45 § 1 k.p., a ściślej występującej w nim klauzuli generalnej (zwrotu niedookreślonego) „wypowiedzenia nieuzasadnionego” (istnienia uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia). Powołane w tym zakresie przepisy art. 2, art. 32 ust. 2 i art. 45 Konstytucji oraz art. 11³ k.p. mają służyć interpretacji i uzupełnieniu art. 45 § 1 k.p. Zgodzić się bowiem trzeba z twierdzeniem, że wykładnia art. 45 § 1 k.p. musi uwzględniać ogólne zasady ustrojowe i podstawowe zasady prawa pracy. Prowadzi to do wniosku, że pojęcie nieuzasadnionego wypowiedzenia należy interpretować z uwzględnieniem tych zasad (także innych), ale także mieć na uwadze to, że jeżeli taka interpretacja prowadzi do wniosku, iż art. 45 § 1 k.p. nie został naruszony, to nie może być mowy o naruszeniu dalszych przepisów. Przykładowo, uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, niespowodowane względami dotyczącymi płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, narodowości, przekonań - zwłaszcza politycznych lub religijnych - oraz przynależności związkowej, nie stanowi dyskryminacji pracownika - art. 11³ k.p. (wyrok z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710). Rację ma powódka, że prezentowana przez Sądy obu instancji wykładnia art. 45 § 1 k.p. w znacznym zakresie opiera się na poglądach przedstawionych w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 r. z. 11, poz. 164) - dodać należy, że także na innych wielokrotnie przedstawianych w orzecznictwie - oraz że poglądy te wymagają aktualizacji w świetle obowiązujących zasad ustrojowych (zasad prawa pracy, z uwzględnieniem aspektu prawno-międzynarodowego). We wskazanej uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził (tezy II-IV), że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy; inne okoliczności dotyczące pracownika, nie związane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego; okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy; dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia; waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. Wy-

nika z tego, że w tej uchwale Sąd Najwyższy wskazał na potrzebę uwzględniania zarówno okoliczności dotyczących stosunku pracy (słuszne interesy pracodawcy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy), jak i innych okoliczności dotyczących pracownika, nie związanych ze stosunkiem pracy. Rzeczywiście Sąd Najwyższy uznał, że te niezwiązane ze stosunkiem pracy okoliczności dotyczące pracownika należy uwzględniać wyjątkowo. Nie przywiązując jednak większego znaczenia do użytych słów, stwierdzić trzeba, że istota interpretacji sprowadza się do odpowiedniego wyważenia wszystkich okoliczności (porównania ich wagi). Jeżeli tak rozumieć tę interpretację, to nie pozostaje ona w sprzeczności z obowiązującymi zasadami ustrojowymi, zwłaszcza gdy analizować to bardziej szczegółowo. W rozwinięciu tych tez w tej uchwale Sąd Najwyższy wskazał bowiem (uzasadnienie tezy IV), że po stwierdzeniu istnienia przyczyny wypowiedzenia wchodzić mogą w rachubę okoliczności przemawiające za ochroną pracownika (jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa). Jednakże przyczyny uzasadniające wypowiedzenie mogą okazać się ze względu na potrzebę zapewnienia pracodawcy prawidłowej działalności tak istotne, iż wyłączają możliwość skutecznego powoływania się pracownika na te okoliczności. A w dalszej części uchwały (tezy VIII-XI) stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia może wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika. Wypowiedzenie uzasadnia w szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia (a także inne zmiany organizacyjne). O celowości i zasadności tych zmian decyduje pracodawca. Decyzje te w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o zasadność wypowiedzenia. Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaofiarowania pracownikowi innej pracy w zakładzie, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i jego stanu zdrowia. Zależność taka zatem istnieje tylko wtedy, gdy wynika z przepisów odnoszących się do szczególnych sytuacji.

Sąd Najwyższy nie widzi podstaw do generalnego zakwestionowania tych zasad. W szczególności słuszne jest, że w pierwszej kolejności należy uwzględnić, czy w ogóle istnieje przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, a dopiero po jej stwierdzeniu ocenić, czy nie sprzeciwiają się mu okoliczności osobiste dotyczące pracownika. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposo-

bu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności (np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp.). Dotyczy to wszystkich rodzajów działalności. W tym ogólnym kontekście należy interpretować istnienie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, pamiętając też, że jest to zwykły sposób rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a więc przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577). Należy też zaznaczyć, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688; wyrok z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; OSP 2001 r. z. 4, poz. 56 z glosą A. Wypych-Żywickiej).

Wracając do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że wskazaną powódce przez pracodawcę przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie był „brak propozycji aktorskich w sztukach, które miały być wystawione w sezonie 2000/2001”. Przyczyną tą nie był więc brak umiejętności aktorskich, czy nieprzydatność z tego względu do obsadzenia ról. Tak naprawdę to nie wiadomo dlaczego poszczególni reżyserzy (realizatorzy) „nie widzieli” powódki w obsadzie ról. Taka sytuacja jednak zaistniała i musiała być uwzględniona przez pracodawcę. Słusznie Sąd drugiej instancji uznał, że jest to przyczyna konkretna i rzeczywista. Prawidłowo też uznał, że nie może ingerować w sposób prowadzenia działalności kulturalnej przez pracodawcę, a więc nie podlega ona jego ocenie. Tak wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie nie podlegała też weryfikacji w płaszczyźnie oceny, czy słuszne były poszczególne decyzje o nieobsadzeniu powódki w realizowanym repertuarze. Dlatego też bez znaczenia były kwestie dotyczące ewentualnej weryfikacji umiejętności aktorskich powódki. Wszystko to związane jest ze specyfiką wykonywanego zawodu, co słusznie podkreśliły Sądy obu instancji. Podobne problemy były w ostatnim okresie przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy, a ich szersze przedstawienie jest potrzebne, gdyż skład rozpoznający niniejszą sprawę je podziela. W wyroku z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 342/99 (OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 194)

Sąd Najwyższy uznał, że w razie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należy przepisy o wypowiedzeniu bezterminowej umowy o pracę stosować odpowiednio (art. 42 § 1 k.p.). W odniesieniu do wypowiedzenia funkcji lidera grupy instrumentów w orkiestrze symfonicznej i zaoferowania pracy na stanowisku muzyka takiej grupy, ogranicza to przedmiot sądowej kontroli takiego wypowiedzenia do jego legalności, a więc z wyłączeniem badania merytorycznej zasadności zmiany, chyba że stanowi ona szykanę. Jak już wynika z tezy tego wyroku sprawa dotyczyła zakresu kontroli przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia dokonanego wobec artysty. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy słusznie podkreślił, że trafne są stwierdzenia, iż ocena poziomu wykonawstwa w zawodach artystycznych ma zawsze przeważająco subiektywny charakter, gdyż nie istnieją obiektywne kryteria, które pozwalałyby udowodnić, iż dany muzyk czy aktor jest bardziej utalentowany od innego i pomimo posiadania jednakowych kwalifikacji, uzewnętrznionych w szczególności dyplomem ukończenia studiów muzycznych bądź aktorskich, osiągnął wyższy stopień zawodowego mistrzostwa. Dlatego ferowanie podobnych ocen, a w ich następstwie decydowanie o obsadzie liderów grup muzycznych lub aktorskich, a więc wskazywanie im przysłowiowego „pierwszego wśród równych”, może stanowić autonomiczną kompetencję odpowiedniego dyrektora artystycznego i być wyłączone spod sądowej kontroli. Decyzje w tym przedmiocie są z natury rzeczą wyrazem subiektywnej oceny dyrygenta i zarazem dyrektora artystycznego, że dotychczasowy lider nie spełnia jego artystycznych oczekiwań i wyobrażeń o możliwie idealnym brzmieniu orkiestry. Poglądy te należy odpowiednio odnieść do rozpoznawanej sprawy, dodając, że kontrowersje związane z tym wyrokiem (por. uzasadnienie zdania odrębnego) dotyczyły kwestii ustaleń faktycznych i sposobu wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Ten problem nie występuje w rozpoznawanej sprawie, gdyż wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia nie nawiązuje w ogóle do jej umiejętności aktorskich. Podsumowując ten fragment rozważań, należy stwierdzić, że pracodawca ma prawo decydowania o rodzaju i sposobie realizacji prowadzonej działalności, a więc jego decyzje w tym zakresie nie podlegają ocenom sądu pracy w aspekcie zasadności wypowiedzenia. Dotyczy to także wyboru repertuaru przez teatr. Pracodawca ma także prawo doboru pracowników realizujących jego działalność, co przy uwzględnieniu specyfiki działalności teatru oznacza, że ma prawo doboru aktorów obsadzanych w realizowanym repertuarze, przy czym jego ocena w tym zakresie (z przyczyn wyżej wskazanych) nie podlega weryfikacji

przez sąd pracy w aspekcie słuszności. Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była więc konkretna i rzeczywista, czyli uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca nie miał też obowiązku zatrudnienia (zaproprowania) powódki na innym stanowisku. Wynika to z wyżej wskazanego poglądu orzecznictwa, które jest potwierdzone w ostatnim okresie (por. wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576; wyrok z dnia 17 września 1997 r., I PKN 268/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 393).

W tym miejscu należy dopiero rozważyć, czy przyczyny osobiste (nie związane ze stosunkiem pracy), leżące po stronie powódki, były na tyle istotne (ważkie), aby prowadzić do oceny niezasadności wypowiedzenia, mimo istnienia jego uzasadnionej przyczyny. Powódka wskazuje w tym zakresie na swój wiek (trudności podjęcia pracy w innym teatrze) oraz posiadanie mieszkania przydzielonego przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Najwyższego, okoliczności te słusznie zostały uznane przez Sąd drugiej instancji za drugorzędne. Słusznie wskazano na specyfikę wykonywania zawodu aktora, w którym praca zawodowa zależy od wielu subiektywnych ocen reżyserów, dyrekcji teatrów, publiczności. Zwyczajowo praca ta wykonywana jest w związku z tym na podstawie umów o pracę na czas określony (sezon artystyczny) i dlatego charakteryzuje się mniejszą stabilizacją, co powinien uwzględniać każdy podejmujący się wykonywania tego zawodu. Odpowiednio odnosi się to też do uzyskania mieszkania od pracodawcy. Stosunek prawny związany z przyznaniem takiego mieszkania jest bowiem pochodny względem stosunku pracy i każdy otrzymujący takie mieszkanie musi się liczyć z jego zwrotem w razie rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca, który przyznaje pracownikowi dodatkowe (bardzo cenne) świadczenie w postaci mieszkania nie może być z tego powodu ograniczony w zakresie możliwości rozwiązania stosunku pracy. Wskazane przez powódkę okoliczności nie mogą być więc uznane za decydujące (przeważające) względem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Jak słusznie stwierdził Sąd drugiej instancji, w zaistniałej sytuacji pracodawca musiałby przez długi okres czasu (co najmniej sezon artystyczny) zatrudniać powódkę (wypłacać jej wynagrodzenie) bez realizacji przez nią jej obowiązków pracowniczych. Okoliczności niezwiązane ze stosunkiem pracy, leżące po stronie powódki, nie są więc na tyle ważne, aby powodować ocenę, że wypowiedzenie było niezasadnione (por. ostatnio wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23 oraz wyrok z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72).

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia i zastosowanie przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 k.p. były prawidłowe. Oznacza to, że nie zostały też naruszone pozostałe wskazane w kasacji przepisy prawa materialnego, a w szczególności nie naruszono zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji, a powódka zrealizowała swoje prawo do sądu, przy czym uznanie rzetelności procesu i sprawiedliwości osądu jest konsekwencją prawidłowej oceny zasadności wypowiedzenia. Zakres ocen (kognicji sądu) w tym zakresie był bowiem wyznaczony przez prawidłową wykładnię art. 45 § 1 k.p. Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c. Wniosek strony pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania oddalono, gdyż odpowiedź na kasację została złożona po terminie z art. 393⁶ k.p.c.

=====