



Sygn. akt I PK 175/06

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 stycznia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko C. G. Spółce Akcyjnej w T.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 stycznia 2007 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 8 grudnia 2005 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2005 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w T. przywrócił powódkę A. K. do pracy w pozwanej C. G. S.A. w T. oraz zasądził na rzecz powódki kwotę 2.333,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora giętarki. Zajmowała się gięciem profili aluminiowych potrzebnych do zespoleń szyb w procesie produkcji ramek okiennych. Do jej obowiązków należało wprowadzenie do komputera danych wynikających z zamówienia, po czym specjalne oprogramowanie ustalało ilość ramek okiennych niezbędnych do jego wykonania. Następnie, po uzyskaniu takiej informacji powódka umieszczała aluminiowe profile w giętarce i uruchamiała maszynę celem uzyskania profilu o żądanym kształcie. Tak uformowaną ramkę należało po wyjęciu z maszyny zasypać sitem molekularnym i odwieść na wieszak. Z uwagi na stopień zużycia giętarki należało co dwudziestą ramkę z danego zamówienia wymierzyć, celem sprawdzenia, czy zostały zachowane właściwe wymiary. Prawidłowo wykonana ramka jest wielokrotnie wykorzystywana w procesie produkcyjnym, natomiast ramka o niewłaściwych rozmiarach staje się odpadem. W zeszycie produkcji odnotowuje się ilość ramek wykonanych przez poszczególnych pracowników z oznaczeniem numeru maszyny. Nie jest natomiast ewidencjonowana ilość ramek wykonanych wadliwie. Pracodawca nie ustalił, ile ramek poszczególni pracownicy powinni wykonać podczas zmiany. Konkretnie zlecenia pracownicy otrzymywali od kierownika. Zlecenie obejmowało rozmiar ramki, jej rodzaj oraz ilość sztuk do wykonania. Operator giętarki otrzymywał od brygadzysty polecenie wykonania dodatkowej ilości ramek wówczas, gdy do pracownika zajmującego się nakładaniem ramek trafiała większa ilość ramek wykonanych wadliwie. Na każdej zmianie były wykonywane doróbki ramek. Liczba dodatkowych ramek wykonywanych przez powódkę nie różniła się od liczby ramek dodatkowo wykonanych przez innych operatorów giętarki. Oświadczeniem doręczonym powódce w dniu 29 października 2004 r. pracodawca wypowiedział jej

umowę o pracę, wskazując jako przyczynę niewywiązywanie się pracownicy z powierzonych zadań i brak zaangażowania w ich wykonywanie.

Oceniając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał żądanie przywrócenia powódki do pracy za uzasadnione. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie powołała się na żadne konkretne okoliczności, a dopiero w toku postępowania wykazywała, że liczba wyprodukowanych przez powódkę ramek była niewielka i że wykonane ramki były wadliwe. W ocenie Sądu, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje jednak, że jakość wykonywanej przez powódkę pracy nie odbiegała od normy wykonywanej przez innych pracowników. Pracodawca nie udowodnił, że przyczyna wypowiedzenia umowy była rzeczywista. Za uwzględnieniem powództwa przemawia też, że powódka otrzymywała od pracodawcy premię uznaniową, która w rzeczywistości była nagrodą przyznawaną przez jej bezpośrednich przełożonych, a także, że na jej utrzymaniu pozostaje czworo dzieci. W związku z tym wypowiedzenie - zdaniem Sądu Rejonowego - jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2005 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo. Sąd drugiej instancji podniósł, że Sąd Rejonowy wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia zawarta w oświadczeniu pracodawcy została skonkretyzowana dopiero w toku postępowania sądowego. Jednak Sąd Rejonowy uznał, że zostały spełnione wymagania art. 30 § 4 k.p., skoro ustalał, czy odpowiada ona faktycznemu stanowi rzeczy. Zdaniem Sądu Okręgowego, funkcją tego przepisu jest poinformowanie pracownika o przyczynie wypowiedzenia i jego wymagania są spełnione, gdy „w całokształcie okoliczności podana przyczyna jest uogólnieniem wcześniej już formułowanych zarzutów”. Sąd Okręgowy zaznaczył, że z akt sprawy wynika, iż kierownik produkcji pozwanej kilka dni przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę dokonał pisemnej oceny jej pracy, z której wynika, że powódka jest pracownikiem o niskim stopniu zaangażowania w powierzone obowiązki i nie chce lub nie potrafi podporządkować się zasadom pracy na danym stanowisku oraz że wykonuje mniejszą ilość ramek niż inni pracownicy. Dokonując odmiennej niż Sąd Rejonowy oceny materiału

dowodowego, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że zarzuty te były usprawiedliwione, a rzeczywistym powodem, jakim kierował się Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo, było naruszenie przez wypowiedzenie zasad współżycia społecznego z uwagi na wychowywanie przez powódkę czwórki dzieci. Sąd drugiej instancji uznał, że wypowiedzenie pogarsza sytuację bytową powódki, jednakże zaznaczył, że osoba wychowująca dzieci powinna szczególnie zabiegać o utrzymanie swojego zatrudnienia. Uznał, że stwierdzenie uchybień w wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, utrzymujących się przez dłuższy czas pomimo upomnień uzasadnia wypowiedzenie, a wypłacanie powódce premii uznaniowej nie może usprawiedliwiać powoływania się na zasady współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. „przejawiającą się w przyjęciu, iż uzasadnione jest wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z uwagi na stawiany pracownikowi zarzut nienależytego wykonywania powierzonych obowiązków w sytuacji, gdy pracownik ten otrzymuje premie uznaniowe za okres, w którym miał dopuszczać się zarzucanych uchybień” oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. „przejawiające się w przyjęciu, iż strona pozwana udowodniła zasadność stawianych powódce zarzutów, które to stały się podstawą wypowiedzenia jej umowy o pracę”. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, z których wynikałoby, że powódka wykonywała obowiązki pracownicze gorzej niż inni pracownicy, a więc wskazane przyczyny wypowiedzenia są nierzeczywiste.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest bezzasadny, gdyż odnosi się do oceny dowodów dokonanej przez Sąd drugiej instancji, a w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie podstawy dotyczącej ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.) oraz Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W tych granicach podlegał rozważeniu zarzut naruszenia art. 45 §

1 k.p. Jest on zasadny, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione oraz zgodne z przepisami o wypowiedzaniu. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością - art. 45 § 1 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65; Monitor Prawa Pracy 2004 nr 1-wkładka, s. 13 z glosą W. Cajsela; Monitor Prawniczy 2004 nr 11, s. 518 z glosą W. Cajsela; Monitor Prawa Pracy 2005 nr 2-wkładka, s. 23 z glosą M. Engel-Babskiej). Elementy te są jednak ściśle powiązane, gdyż oceny zasadności wypowiedzenia należy dokonywać z uwzględnieniem przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Przede wszystkim jednak niewskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) oznacza naruszenie przepisów o wypowiedzaniu (art. 45 § 1 k.p.). Jak wynika z ustaleń faktycznych, w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pozwana wskazała na „niewywiązywanie się z powierzonych zadań” i „brak zaangażowania w wykonywanie powierzonych zadań”. Zostały więc użyte zwroty ogólne, niekonkretne. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę na czas nieokreślony zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków”, jak też użycie innego ogólnikowego, bądź powielonego z tekstu ustawy zwrotu językowego, nie jest wystarczającym (skonkretyzowanym) wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, przez co nie czyni zadość wymaganiu określonymu w art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420; z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618 oraz z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595). Rzeczywiście, funkcją art. 30 § 4 k.p. jest poinformowanie pracownika o przyczynie wypowiedzenia w taki sposób, aby mógł ocenić jej zasadność i rozważyć możliwość odwołania się do sądu pracy. Dopuszczalne jest więc wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn sformułowanych ogólnie, ale tylko wówczas, gdy skonkretyzowane zarzuty sformułowano w innym piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu lub też w piśmie, z

którym pracownik mógł zapoznać się przed wypowiedzeniem, a oświadczenie pracodawcy odwołuje się do zarzutów stawianych wcześniej (por. wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335; z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 789; z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266 oraz z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97 (OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86), na który powołuje się Sąd drugiej instancji, stwierdza, że wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy „braku dyscypliny pracy” nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych. Z ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego nie wynika, że tego typu pisemne informacje zostały podane do wiadomości powódki, a w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę pozwana nie odwołuje się do wcześniej formułowanych zarzutów. Powoływanie się przez pozwaną w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez powódkę z nałożonych na nią obowiązków pracowniczych należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu - art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; OSP 2001nr 4, poz. 56 z glosą A. Wypych-Żywickiej). Skoro więc pozwany pracodawca w swoim oświadczeniu nie wskazał powódce konkretnej przyczyny wypowiedzenia, to nie mógł tych przyczyn wskazać (uzupełnić) w toku postępowania sądowego.

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.).