

Wyrok z dnia 22 kwietnia 1998 r.

I PKN 53/98

Pojęcie potrzeb organizacyjno-produkcyjnych budowy (usługi) eksportowej obejmuje jedynie potrzeby, które mają charakter organizacyjny lub produkcyjny i dotyczą określonych zmian występujących po stronie pracodawcy a nie pracownika; potrzeb takich nie stanowi brak odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, jako przyczyna leżąca po stronie pracownika, nie związana z pojawieniem się nowych potrzeb po stronie pracodawcy w następstwie modyfikacji jego struktur organizacyjnych czy też technologii lub produkcji (§ 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1997 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Alina Krusz-Stankiewicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 1998 r. sprawy z powództwa Andrzeja D. przeciwko Spółce Akcyjnej „P.” w B. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 2 października 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwana Spółka Akcyjna „P.” w B. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 2 października 1997 r. [...] (w kasacji Sąd ten mylnie jest określony mianem Sądu Apelacyjnego), którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bytomiu z dnia 3

kwietnia 1997 r. [...] w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda Andrzeja D. kwotę 10.653,60 zł.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powód w dniu 6 sierpnia 1995 r. zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na budowie eksportowej na czas od 11 sierpnia 1995 r. do 31 grudnia 1995 r. Powód rozpoczął pracę zgodnie z umową na budowie w V. W związku z wstrzymaniem budowy przez władze niemieckie w dniu 19 sierpnia 1995 r. powód wrócił do Polski. Po powrocie powód zgłosił się u pozwanej, gdzie zaproponowano mu podjęcie pracy na budowie w B. od dnia 22 sierpnia 1995 r. w charakterze murarza. Powód przyjął propozycję wobec czego strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 22 sierpnia 1995 r. do 31 grudnia 1995 r. W § 3 pkt 2 tej umowy przewidziano możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę na warunkach określonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.). Powód rozpoczął pracę na budowie w B. w dniu 24 sierpnia 1995 r. Wykonywał prace murarskie. Nie spełniał jednak oczekiwań pracodawcy w zakresie wymaganej fachowości i przydatności na budowie, w związku z czym kierownik budowy na wniosek bezpośredniego przełożonego powoda wypowiedział mu umowę o pracę w dniu 3 września 1995 r. Umowa ta rozwiązała się 23 września 1995 r., po wykorzystaniu dni wolnych przysługujących powodowi.

Zdaniem Sądu Pracy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było zasadne. Zgodnie bowiem z § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą może nastąpić wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy. Sąd ten ocenił, że podniesione przez pracodawcę zastrzeżenia w stosunku do pracy wykonywanej przez pracownika zatrudnionego na budowie eksportowej, powodujące konieczność zastąpienia go pracownikiem spełniającym w większym stopniu oczekiwania pracodawcy, stanowią potrzeby produkcyjne w rozumieniu § 6 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż jest ona zasadna. Jego zdaniem istota sprawy sprowadza się do tego, czy zaistniały przesłanki uzasadniające zastosowanie przepisu § 6 rozporządzenia z 27

grudnia 1974 r. Przepis ten przewiduje możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy eksportowej. Idzie w nim o szeroko rozumiane zmiany organizacyjno-produkcyjne przeprowadzone na budowie, które jako okoliczności zaistniałe po stronie pracodawcy uzasadniają zmianę struktury zatrudnienia bądź też redukcję stanu załogi. „W płaszczyźnie” tej nie mieści się natomiast jednostkowe zwolnienie pracownika z przyczyn zaistniałych po jego stronie. Według Sądu drugiej instancji skutek błędnej interpretacji przepisu § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. Sąd Pracy naruszył prawo materialne, co musiało skutkować zmianą zaskarżonego wyroku i uwzględnieniem roszczenia powoda o odszkodowanie (przy zastosowaniu art. 50 § 4 KP) w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego za granicą, którego z kolei wysokość ustalono według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, zasądzanego w pieniądzu polskim zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1981 r., V P PZP 5/80 (SP z 1981 r. nr 13).

W kasacji strona pozwana zaskarżonemu przez nią wyrokowi postawiła zarzut, iż narusza on (przez błędną wykładnię) przepis § 6 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r., przez przyjęcie, iż przez „potrzeby organizacyjno-produkcyjne” należy rozumieć zmiany organizacyjno-produkcyjne przeprowadzone na budowie. Załoga wykonująca pracę w B. liczyła kilku pracowników, powód zaś - zatrudniony jako brygadzysta - nie potrafił zapewnić prawidłowej organizacji pracy oraz miał kłopoty z porozumieniem się z niemieckim kierownictwem budowy. Zmuszało to stronę pozwaną „do wymiany brygadzysty na osobę odpowiadającą warunkom, jakie narzucał kontrahent niemiecki”. W uzasadnieniu kasacji w szczególności podnosi się, że w toku pracy na budowie w Niemczech okazało się, że powód nie zna języka niemieckiego w stopniu odpowiadającym wymaganiam stawianym osobie pełniącej funkcje kierownicze na budowie oraz nie potrafił należycie odczytywać dokumentacji technicznej, a ponadto prace wykonywał wadliwie. Strona pozwana utrzymuje, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych błędnie rozumie przepis § 6 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r., przyjmując, że pojęcie zmian organizacyjno-produkcyjnych odnosi się do okoliczności zaistniałych po stronie pracodawcy, które uzasadniają zmianę struktury zatrudnienia lub redukcję stanu załogi. Nie podaje jednakże, jak wobec tego formuła

z § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. „uzasadnione potrzeby organizacyjno-produkcyjne budowy (usługi) eksportowej” ma być pojmowana.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Jej podstawą jest twierdzenie, że Sąd drugiej instancji niewłaściwie zinterpretował przepis § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. Nie podaje się w niej jednak, jak wobec tego przepis ten powinien być pojmowany i dlaczego. Pośrednio jedynie można wnosić, iż zdaniem strony pozwanej „uzasadnienie potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi” obejmuje także okoliczności, które leżą po stronie pracownika. Stanowisko takie nie zasługuje na aprobatę. Przepis § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. ma bowiem charakter wyjątkowy, wprowadzający odstępstwo od ogólnej reguły, w myśl której umowy terminowe nie mogą być wypowiedzane. Ponadto (co podnoszone było w apelacji strony pozwanej), zwłaszcza pod rządami nowej Konstytucji RP, wątpliwości może budzić to, czy w ogóle dopuszczalne jest stanowienie i utrzymywanie uregulowań stanowiących odstępstwo od przepisów ustawowych (Kodeksu pracy), w tym wypadku od przepisu art. 33 KP - przewidującego możliwość wypowiedzania umów zawieranych na czas określony ale tylko wtedy, gdy zawierane są one na okres dłuższy niż sześć miesięcy - na podstawie tak ogólnej („blankietowej”, „kauczukowej”) delegacji ustawowej, jak ta, która została zawarta w art. 298 KP i która stanowiła podstawę wydania rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. Wyjątkowość regulacji z § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r., a także - do pewnego stopnia - dyskusyjna podstawa prawna wydania tego aktu prawnego, przemawiają przeciwko rozszerzającej wykładni tego przepisu, w szczególności przez przyjęcie, iż obejmuje on nie tylko okoliczności leżące po stronie pracodawcy, ale także i te, które dotyczą pracownika. Ponadto ryzyko doboru właściwych pracowników obciążać musi pracodawcę i nie może być ono przerzucane na pracownika, jeżeli tylko nie podejmował on działań zmierzających do wprowadzenia pracodawcy w błąd co do swoich kwalifikacji zawodowych i przydatności do wykonywania pracy na umówionym stanowisku. Minimalizacji ryzyka pracodawcy w tym zakresie służy między innymi instytucja umowy na okres próbny. Wszystko to zaś prowadzi do wniosku, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych słusznie przyjął, że pojęcie „uzasadnienia potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej” obejmuje jedynie tego

typu przyczyny, które mają charakter organizacyjny lub produkcyjny i dotyczą określonych zmian występujących po stronie pracodawcy, a nie pracownika. Z ustaleń dokonanych przez Sąd w zaskarżonym wyroku, a także z uzasadnienia kasacji wynika, że przyczyną zwolnienia powoda z pracy nie były jakieś zmiany organizacyjne czy produkcyjne po stronie pracodawcy, lecz jedynie to, że powód nie miał odpowiednich kwalifikacji zawodowych i umiejętności, a więc w grę wchodziły tylko przyczyny związane z jego osobą (leżące po jego stronie), nie związane z ujawnieniem się nowych potrzeb po stronie pracodawcy w następstwie modyfikacji struktury organizacyjnej, czy też technologii i produkcji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====