

Wyrok z dnia 21 marca 2001 r.

I PKN 311/00

Wymaganie z art. 30 § 4 KP nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2001 r. sprawy z powództwa Marka S. i Eugeniusza P. przeciwko HDM H.D. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 3 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanej HDM Spółki z o.o. w R., wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 3 lutego 2000 r. [...], którym oddalona została jej apelacja od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zgorzelcu z dnia 5 listopada 1999 r. [...].

Sąd Pracy przywrócił powodów Marka S. i Eugeniusza P. do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowanych stanowiskach. Powodowie byli zatrudnieni u strony pozwanej od 1 grudnia 1997 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2002 r.; Marek S. był zatrudniony na stanowisku, kierownika Działu Handlu i Marketingu, natomiast Eugeniusz P. na stanowisku dyrektora do spraw handlu i marketingu. W dniu 22 lipca 1999 r. pracodawca rozwiązał z powodami umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 KP. Jako przyczynę rozwiązania

wskazał „działania, które naraziły firmę na duże straty”. Konkretyzacja zarzutu narazenia przedsiębiorstwa na straty nastąpiła w odpowiedziach na pozwy, w których strona pozwana wyliczyła szereg zachowań powodów (w szczególności sprzedaż towarów niewiarygodnym firmom oraz przekroczenie kompetencji) noszących znamiona „niegospodarności i rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przez Powoda, efektem czego było narażenie firmy na nieodwracalne straty materialne”. Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Pracy przyjął, że roszczenia powodów są zasadne. Przepis art. 52 KP daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Jednakże zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy „winna być wskazana konkretna przyczyna, fakt uzasadniający rozwiązanie umowy w tym trybie”. Ponadto, według tego Sądu, ogólnikowe sformułowanie użyte przez stronę pozwaną w istocie uniemożliwia przeprowadzenie merytorycznej kontroli dokonanego rozwiązania umów o pracę, jak i oceny oświadczeń pracodawcy pod względem formalnym.

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Pracy prawidłowo zebrał materiał dowodowy sprawy, właściwie go ocenił i z tej oceny wyciągnął trafne wnioski. Dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena materiału dowodowego sprawy odpowiada dyspozycji art. 233 KPC. Rozważając kwestię sposobu sformułowania przyczyny rozwiązania niezwłocznego Sąd drugiej instancji odwołał się, między innymi, do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r. (I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 243), w myśl którego pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Sformułowanie zawarte w art. 30 § 4 KP „powinna być wskazana przyczyna” należy rozumieć jako ustanowienie obowiązku, a nie tylko jako zalecenie. W ocenie Sądu drugiej instancji, w tym samym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11, poz. 164), podając w uzasadnieniu tezy jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia „naruszenie obowiązków pracowniczych”. Inny przykład niewłaściwego określenia przyczyny powołany przez Sąd Najwyższy to „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków”. Są to w opinii Sądu Najwyższego określenia zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają one wymóg przewidziany w art. 30 § 4 KP. Zgodnie z linią orzeczniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem

(orzeczenie SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335). Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny - wynikająca z art. 30 § 4 KP - ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia przewidziany w art. 52 KP (orzeczenie SN z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, niepublikowane). Mając na uwadze użyte przez stronę pozwaną sformułowanie „działania, które naraziły firmę na duże straty”, które niewątpliwie cechuje znaczny stopień abstrakcji, Sąd drugiej instancji zauważył, że powodowie nie mogli mieć pewności co zwrot ten rzeczywiście znaczy. Z treści oświadczenia pracodawcy nie wynika bowiem, po pierwsze, o jakie działania chodzi, po drugie, jak interpretować określenie „duże straty” oraz nie wynika z niego, że owe działania popełnione zostały z winy pracownika. Sąd drugiej instancji miał na uwadze także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., w którym stwierdzono, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę” (I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688). Ponadto według ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści - odszkodowania lub przywrócenia do pracy (orzeczenie z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Niewskazanie pracownikowi przyczyny uniemożliwia podjęcie przez niego skutecznej obrony, stawiając go na zdecydowanie słabszej pozycji w procesie. „Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 KP jedyną możliwością rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym jest wypełnienie dyspozycji jednego z punktów tegoż przepisu. Celowo punkty wchodzące w skład art. 52 § 1 KP zostały wymienione enumeratywnie, co w praktyce powoduje, że jedynie podstawy zaproponowane przez ustawodawcę mogą stanowić oparcie do skonstruowania przez pracodawcę uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. W niniejszej sprawie ze zwrotu „działania które naraziły firmę na duże straty”, nie wynika ani fakt,

że zostały naruszone obowiązki o charakterze podstawowym, ani fakt, że naruszenie nosi znamiona naruszenia ciężkiego”.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 30 i 52 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniesiona skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie została uwzględniona. W szczególności należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, iż wskazanie w oświadczeniach woli strony pozwanej o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umów o pracę z powodami jako ich przyczyny „działań, które naraziły Firmę na duże straty finansowe” jest zbyt ogólne i z tej racji nie spełnia wymagania wynikającego z art. 30 § 4 KP. Należy w tym zakresie mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiał ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu. Tak też kwestia ta jest wyjaśniana w orzeczeniach Sądu Najwyższego, na które powołał się Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W tym duchu ostatnio wypowiedział się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99 (OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 313), stwierdzając, że obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jego przyczyny oznacza, iż powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. Konieczność w miarę precyzyjnego ujęcia w oświadczeniu pracodawcy przyczyn rozwiązania umowy o pracę wynika przy tym także z zasady ograniczenia w czasie możliwości rozwiązania jej bez wypowiedzenia z winy pracownika (w ciągu miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy). Przy braku bowiem precyzyjnego wskazania przyczyny rozwiązania (konkretnego czynu czy czynów pracownika) pojawia się możliwość powoływania się w procesie tylko na te okoliczności, które nie pozostają w kolizji z ograniczeniem z art. 52 § 2 KP, mimo iż rzeczywistym motywem rozwiązania było inne - mieszczące się w ogólnie ujętej przyczynie rozwiązania niezwłocznego - zachowanie się pracownika. Przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 KP należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia

przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy, ale także i okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych bowiem okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie prowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie czynu, czy czynów pracownika przyczyna ta jest odnoszona. Innymi słowy, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności zaś gdy nie mogło ono budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego z jakim konkretnie zawinionym zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ona, to należy uważać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 KP. W rozpoznawanej sprawie sytuacja taka nie ma wszakże miejsca, gdyż przy uwzględnieniu, z jednej strony, werbalnego ujęcia przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umów o pracę, a z drugiej strony, okoliczności faktycznych sprawy, czy zachowań (ich rodzaju i liczby), z którymi przyczyna ta teoretycznie mogła być wiązana, należy - jak przyjął to Sąd drugiej instancji - uznać, że w gruncie rzeczy nie wiadomo o jakie konkretnie działania powodów chodzi, co mieści się pod wyrażeniem „duże straty” oraz czy idzie o działania, które zostały zawinione czy nie były zawinione przez powodów. Podkreślenia wymaga przy tym, że w istocie idzie tu o stwierdzenia natury faktycznej, które są kwestionowane w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, jednakże bez postawienia stosownego zarzutu naruszenia prawa procesowego. Kasacja nie kwestionuje bowiem zastosowania przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania, w tym znaczeniu, iż nie wskazuje żadnego przepisu procesowego, który w jej ocenie został naruszony w zaskarżonym wyroku. W tym stanie rzeczy dla Sądu Najwyższego wiążące są ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Nie stawiając zarzutu naruszenia prawa procesowego kasacja kwestionuje wszakże ustalenia faktyczne, gdyż pisze się w niej między innymi, że „w świetle dowodów wnioskowanych przez stronę pozwaną nie można przyjąć, że powodowie nie mieli pewności co znaczą zwroty zawarte w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy”. Z uwagi na brak stosownego zarzutu procesowego Sąd Najwyższy nie ma podstaw, by stawiać w wątpliwość ustalenie faktyczne Sądu drugiej instancji, z którego wynika, że było inaczej. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej w gruncie rzeczy przyjmuje się, że w aspekcie czysto werbalnym ujęcie przyczyny rozwiązania umów o pracę z powodami było zbyt ogólne, pisze się bowiem w nim, że „ograniczenie się przez Sąd wyłącznie do analizy sformułowań zawartych w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę i pomi-

nięcie pozostałych okoliczności uściślających przyczyny rozwiązania nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 30 i 52 kp.” Zakłada się tym samym, że obok samego tekstu oświadczenia woli pracodawcy pod uwagę powinny być wzięte także i inne okoliczności („uściślające przyczyny rozwiązania”). Co do tych innych okoliczności ustalenia Sądu drugiej instancji są wszakże odmienne od twierdzeń strony pozwanej, którym przy braku stosownego kasacyjnego zarzutu naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy nie może jednak dać wiary.

Mając na względzie powyżej wskazane racje Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====