

Wyrok z dnia 9 grudnia 2003 r.

I PK 154/03

Prawomocne orzeczenie sądu przywracające pracownika do pracy, oparte na stwierdzeniu naruszenia przepisów o wypowiedaniu, bez zbadania jego merytorycznej zasadności, nie pozbawia pracodawcy możliwości ponownego wypowiedzenia umowy z powołaniem się na te same przyczyny.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Emila N. przeciwko Spółdzielni Pracy Zaopatrzenia Ogrodniczego i Usług w T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 19 listopada 2002 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Tarnowie z dnia 11 grudnia 2001 r. [...]

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2001 r. Sąd Rejonowy w Tarnowie oddalił powództwo Emila N. o przywrócenie do pracy w Spółdzielni Pracy Zaopatrzenia Ogrodniczego i Usług w T. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 2 maja 1988 r. na stanowisku kierownika magazynu, na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Prawomocnym wyrokiem Sądu Pracy w Tarnowie z dnia 9 kwietnia 2001 r. powód został przywrócony do pracy u strony pozwanej z powodu naruszenia przez pracodawcę art. 4 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. W wykonaniu wyroku przywracającego powoda do pracy, pozwany wezwał powoda do pracy w dniu 23 kwietnia 2001 r. i wręczył mu ponowne wypowiedzenie umowy o pracę oraz powierzył mu na okres

do 31 maja 2001 r. stanowisko sprzedawcy w sklepie [...] przy ul. Ł. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano trudną sytuację gospodarczą Spółdzielni, potwierdzoną „ujemnym wynikiem finansowym” za rok obrotowy 2000 w kwocie 32.192,98 zł. Rada Nadzorcza Spółdzielni podjęła w dniu 26 października 2000 r. uchwałę [...] w sprawie zmniejszenia zatrudnienia z osiemnastu etatów do trzynastu. Strona pozwana w pierwszym kwartale 2001 r. odnotowała stratę w kwocie 24.161,10 zł netto. Jej zobowiązania na dzień 31 marca 2001 r. wyniosły 346.364,14 zł. Sytuacja Spółdzielni z roku na rok ulegała pogorszeniu, sklepy nie przynosiły dochodów, a jedynymi zyskami były dochody z tytułu dzierżawy.

Powód został zwolniony z pracy w ramach zwolnień indywidualnych z przyczyn ekonomicznych. Zasadniczym kryterium wytypowania go do zwolnienia spośród dwóch pracowników magazynu było nabycie przez niego prawa do zasiłku przedemerytalnego. Sąd Rejonowy ustalił także, że powód nie pozostawał w konflikcie z zarządem Spółdzielni. Powstał on dopiero wskutek wręczenia pierwszego wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie. Stosownie do art. 187 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze, istnieje możliwość rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanej koniecznością gospodarczą. Powód został zwolniony z pracy w trybie art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wcześniejsze wypowiedzenie mu umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych zostało dokonane z naruszeniem art. 4 tej ustawy, skutkiem czego było przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach. Jednakże uchybienia formalne dokonane przez pracodawcę przy tamtym wypowiedzeniu umowy o pracę nie zmieniły faktu, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane w ramach redukcji etatów z przyczyn ekonomicznych. Zwolnienie pracownika w trybie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych musi być rozpatrywane w świetle art. 45 k.p., tj. czy jest ono uzasadnione, zgodne z prawem oraz czy przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i konkretna. Powód, w przeciwieństwie do drugiego pracownika magazynu nabył prawo do zasiłku przedemerytalnego. Przyjęte kryterium zwolnienia było słuszne, powód nie został pozbawiony środków do życia. Sytuacja ekonomiczna uzasadniała

podjęcie uchwały o zmniejszeniu zatrudnienia. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zatem zgodne z prawem i uzasadnione.

W apelacji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie do pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelacji powód zarzucił, że Sąd pierwszej instancji dokonał błędnych i niepełnych ustaleń faktycznych. Bezzasadnie pominięty został „dowód” ze zobowiązania strony pozwanej do przedstawienia wyliczenia, ile Spółdzielnia dopłacała miesięcznie do sklepu [...] przy ul. Ł. w T. Przeprowadzenie tego dowodu, jak również wnikliwa analiza obsady kadrowej, wykazałyby złośliwy stosunek pracodawcy do powoda. Bezzasadne było także pominięcie innych dowodów: z regulaminu premiowania, co wykazałoby pomijanie powoda przy nagrodach w marcu i kwietniu 2001 r. i z fotografii na okoliczność wykazania, że w magazynie znajdował się obcy towar. Powód bezskutecznie próbował wykazać w trakcie procesu, że prawdziwą przyczyną zwolnienia go z pracy był konflikt ze stroną pozwaną związany z ujawnianiem przez powoda nieprawidłowości w Spółdzielni. Znamienne i ważne jest to, że wypowiedzenie wręczono powodowi tego samego dnia, kiedy przywrócono go do pracy w związku z wyrokiem Sądu Pracy z dnia 9 kwietnia 2001 r. Było to wypowiedzenie nieuzasadnione. Nadto skarżący zarzucił, że Sąd pierwszej instancji wnikliwie badał sytuację materialno-życiową drugiego pracownika magazynu, a nie wziął pod uwagę sytuacji powoda, który aktualnie otrzymuje zasiłek w kwocie 500 zł na utrzymanie 3-osobowej rodziny, a jego stan zdrowia w związku ze schorzeniami urologicznymi - pogarsza się.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2001 r. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie budzi wątpliwości, że przyczyny wypowiedzenia umów o pracę powodowi były tożsame, a różnica polegała jedynie na innym literalnym ujęciu przyczyny drugiego wypowiedzenia, po przywróceniu powoda do pracy oraz na innym trybie zwolnienia: w pierwszym przypadku w ramach zwolnień grupowych, w drugim w trybie zwolnień indywidualnych z przyczyn dotyczących pracodawcy. Takie działanie pozwanego stanowiło obejście prawomocnego wyroku Sądu Pracy w Tarnowie z dnia 9 kwietnia 2001 r. przywracającego powoda do pracy u strony pozwanej. Sąd podkreślił, że dyspozycja art. 45 § 1 k.p. w jednakowy sposób sankcjonuje wypowiedzenie nieuzasadnione, jak i wypowiedzenie dokonane z naru-

szeniem przepisów prawa o wypowiedaniu umów o pracę. Prawomocne orzeczenie przywracające pracownika do pracy, oparte na stwierdzeniu naruszenia przepisów prawa o wypowiedaniu umów o pracę, bez sądowego zbadania zasadności merytorycznej przyczyn takiego wypowiedzenia, przekreśla znaczenie prawne i możliwość powoływania się na tożsame przyczyny jako uzasadniające kolejne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Takie bowiem przyczyny stają się nieaktualne z uwagi na prawomocne orzeczenie Sądu Pracy przywracające powoda do pracy u strony pozwanej z powodu naruszenia art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 115).

Sąd Najwyższy w przytoczonym wyroku podkreślił, że inne stanowisko przekreślałoby znaczenie i wagę prawomocnego wyroku sądowego o przywróceniu do pracy, umożliwiając ponowne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z tożsamych przyczyn. Sankcjonowałoby to tym samym zwolnienie pracodawcy od przestrzegania wymogów formalnych wypowiedzenia umowy o pracę i po przywróceniu przez sąd pracownika do pracy z uwagi na uchybienia dotyczące zwolnień grupowych, na zwolnienie indywidualne pozwalałoby pracodawcy. Oznacza to, iż w takim wypadku ponowne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z tych samych przyczyn, wobec przywrócenia powoda do pracy na zasadzie art. 45 § 1 k.p. - było nieuzasadnione - w rozumieniu tego przepisu.

Kasacja pozwanej od powyższego wyroku została oparta na zarzucie naruszenia przepisów postępowania: art. 385, art. 386 § 1, art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. oraz naruszenie prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p., art. 8 k.p., art. 181 § 1 i art. 182 § 2 oraz art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego. Skarżąca wskazała na rozbieżność w orzecznictwie w przedmiocie dopuszczalności ponownego wypowiedzenia umowy o pracę z tej samej przyczyny w sytuacji, kiedy wskutek uchybień w trybie postępowania przy pierwszym wypowiedzeniu, pracownik został przywrócony do pracy. Zdaniem skarżącego, prawidłowe jest stanowisko, że w przypadku, gdy pierwsze wypowiedzenie było wadliwe „formalnie”, żadna norma prawa pracy nie zabrania ponownego, niewadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli przyczyna wypowiedzenia jest konkretna, prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Taka sytuacja miała miejsce w spornej sprawie.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Istota sprawy sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy w sytuacji, kiedy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracownik został przywrócony do pracy z powodu naruszenia przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 4 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r.), bez zbadania przez sąd merytorycznej zasadności zwolnienia, pracodawca, wobec utrzymującej się nadal przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, może ponownie, z powołaniem się na tę przyczynę, wypowiedzieć umowę o pracę. Sąd Okręgowy, powołując się na pogląd zawarty w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r. (I PKN 94/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 115) przyjął, że orzeczenie przywracające pracownika do pracy, oparte na stwierdzeniu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę bez sądowego zbadania zasadności merytorycznej wypowiedzenia, przekreśla możliwość powołania się przez pracodawcę na te same przyczyny przy ponownym wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym odstępuje od stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy w powołanym wyroku i wyraża pogląd, że prawomocne orzeczenie przywracające pracownika do pracy, oparte na stwierdzeniu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, bez sądowego zbadania merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, nie pozbawia pracodawcy możliwości ponownego wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na te same przyczyny.

W uzasadnieniu tego stanowiska warto na wstępie zwrócić uwagę, że w nieco późniejszym orzeczeniu aniżeli przytoczone powyżej stanowisko, a mianowicie w wyroku z dnia 14 maja 1999 r. (I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576) Sąd Najwyższy nie odnosząc się do orzeczenia z 10 kwietnia 1997 r. i nie uzasadniając swojego stanowiska stwierdził już, że naruszenie przez pracodawcę przepisów „formalnych” obowiązujących przy dokonywaniu zwolnień grupowych, nie pozbawia go możliwości ponownego wypowiedzenia - w sposób prawidłowy - umowy o pracę.

Rozważając wymienioną kwestię należy podkreślić, że art. 45 § 1 k.p. wymienia dwa rodzaje wadliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, które mają odrębny charakter i każda z nich stanowi samodzielną podstawę ubezwłasnie- nienia wypowiedzenia, względnie przywrócenia do pracy albo zasądzenie odszkodowania. Wynika to z wyraźnego brzmienia powołanego przepisu: „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do

żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu". Z art. 45 § 1 k.p. ani z innych przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie wynika, że prawomocne orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, oparte na naruszeniu przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w tym trybie, bez sądowego zbadania merytorycznych przyczyn wypowiedzenia, miałyby przekreślać „znaczenie prawne i możliwość powoływania tych samych przyczyn jako uzasadnienia kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę", jak to przyjął Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu z dnia 10 kwietnia 1997 r. Nie przekonuje również wyrażone w tym wyroku stwierdzenie, że przyczyny te „stają się nieaktualne z uwagi na prawomocne orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, które miały uzasadniać". Przepisy Kodeksu pracy nie dają podstaw do przyjęcia mechanizmu prawnego, według którego prawomocne orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia oparte wyłącznie o niedochowanie wymogów dotyczących trybu skutkuje „nieaktualnością" przyczyny wypowiedzenia. Mechanizmu takiego nie przewidują też ogólne zasady dokonywania czynności prawnych zamieszczone w Kodeksie cywilnym. Wreszcie, konsekwencji takiej nie można by też wyprowadzać z ogólnych zasad procesu cywilnego, a mianowicie z zasady powagi rzeczy osądzonej. Stosownie do art. 366 k.p.c., wyrok ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Orzeczenie sądu o bezskuteczności wypowiedzenia (przywróceniu do pracy albo odszkodowaniu) oparte wyłącznie o niedochowanie wymogów dotyczących trybu wypowiedzenia umowy, nie rozciąga się na przyczyny wypowiedzenia, które nie wchodzą tym samym do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

W rozpoznawanej sprawie podstawa do zwolnienia z pracy za wypowiedzeniem w postaci uchwały rady spółdzielni o konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia podyktowanego koniecznością gospodarczą występowała nie tylko w momencie wypowiedzenia umowy o pracę spółdzielczą po raz pierwszy, ale występowała nadal po przywróceniu powoda do pracy i stanowiła przyczynę ponownego wypowiedzenia umowy o pracę.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====