

Wyrok z dnia 19 lipca 2005 r.

II PK 372/04

Po przywróceniu do pracy wyrokiem sądu ze względu na niezgodność wypowiedzenia z przepisami prawa, pracodawca może dokonać wypowiedzenia z powołaniem się na te same przyczyny, które leżały u podstaw poprzedniego wypowiedzenia, jeżeli przyczyny te nie były w tym postępowaniu sądowym oceniane oraz zachowały aktualność w tym znaczeniu, że nadal stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2005 r. sprawy z powództwa Hanny D. przeciwko „G.” Spółce z o.o. w P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 2 września 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świdnicy wyrokiem z dnia 18 czerwca 2004 r. [...] oddalił powództwo Hanny D. przeciwko G. Spółce z o.o. w P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Sąd Rejonowy ustalił, że strony od 1 sierpnia 2000 r. łączyły umowy o pracę. Po złożeniu przez powódkę egzaminu na stanowisko obsługującego urządzenia do gier na automatach, w dniu 7 marca 2001 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika obsługującego automaty w salonie gier w Ś. Powódka wielokrotnie myliła się przy spisywaniu liczników w automatach, bądź ich nie spisywała. Często błędnie sporządzała raporty. Z tego względu współpracownicy i przełożeni zwracali powódce uwagę na uchybienia. W kwietniu 2003 r. powódka spowodowała niedobór na kwotę 200 zł. Ponadto po-

wódka sama grywała na automatach przy czym „kredytowała automaty”. W dniu 30 kwietnia 2003 r. powódka otrzymała od pracodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z końcem maja 2003 r. ze względu na utratę przez pracodawcę zaufania do niej. Od tego oświadczenia powódka odwołała się. Sąd Rejonowy w Świdnicy wyrokiem z 25 czerwca 2003 r. powództwo oddalił. Sąd Okręgowy w Świdnicy po rozpoznaniu apelacji powódki wyrokiem z dnia 8 stycznia 2004 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy, wskazując w jego motywach, że oświadczenie pracodawcy naruszyło art. 30 § 4 k.p. ze względu na jego ogólnikowość. Wyrok ten uprawomocnił się. Po stawieniu się do pracy w dniu 28 stycznia 2004 r. powódka otrzymała tego samego dnia pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2004 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano „kredytowanie automatów bez pieniędzy, granie na automatach, błędne sporządzanie raportów kasowych, powtarzające się zaniedbania spisywania liczników na automatach, a także podejrzenie kradzieży pieniędzy z kasy, co spowodowało całkowitą utratę zaufania i niemożliwość dalszego zatrudnienia”. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana wykonała wyrok przywracający powódkę do pracy. Zdaniem Sądu, zarzuty postawione powódce znalazły potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach i uzasadniają rozwiązanie z nią umowy o pracę w drodze wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 2 września 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy oddalił apelację powódki. Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut powagi rzeczy osądzonej. Powódka została przywrócona do pracy, gdyż pracodawca poprzednio nie wskazał przyczyn wypowiedzenia w sposób określony w art. 30 § 4 k.p. Pracodawca „naprawił” to uchybienie w oświadczeniu z dnia 28 stycznia 2004 r., wskazując okoliczności, których wystąpienie uzasadniało utratę zaufania do powódki. W poprzedniej sprawie podstawą faktyczną orzeczenia był nieskonkretyzowany zarzut utraty zaufania, a w rozpoznawanej sprawie, konkretne okoliczności powodujące utratę zaufania. Okoliczności te zostały potwierdzone w postępowaniu dowodowym.

Od tego wyroku kasację wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p., przez pominięcie, że obie sprawy oparte są na tych samych faktach, a więc zachodzi powaga rzeczy osądzonej oraz 2) art. 378 § 1 w związku z art. 379 pkt 3 k.p.c., przez pominięcie, że ocena pracy powódki obejmuje ten sam

okres wykonywania obowiązków pracowniczych co w poprzedniej sprawie. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji powódka wskazała na potrzebę wykładni art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p., która w jej ocenie prowadzi do wniosku, że w „ramach tej samej umowy o pracę obejmującej ten sam okres zatrudnienia można złożyć oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę tylko jeden raz”.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powódka zarzuca, że Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę z urzędu nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji (art. 378 § 1 k.p.c.), polegającej na wydaniu wyroku w sprawie prawomocnie osądzonej (art. 379 pkt 3 k.p.c.). Powódka nie uwzględnia jednak, że zgodnie z art. 366 k.p.c. wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia między tymi samymi stronami. Dla przyjęcia powagi rzeczy osądzonej, a następnie nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 3 k.p.c., konieczne jest więc przede wszystkim stwierdzenie tożsamości podstawy sporów stanowiących przedmiot dwóch rozstrzygnięć sądowych. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. W poprzedniej sprawie między stronami (wyrok Sądu Rejonowego w Świdnicy z 25 czerwca 2003 r. i wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy z 8 stycznia 2004 r.) przedmiotem sporu była ocena zgodności z prawem wypowiedzenia dokonanego w dniu 30 kwietnia 2003 r., a podstawą rozstrzygnięcia była ograniczona do oceny zgodności z prawem wskazania przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (utrata zaufania). W rozpoznawanej sprawie natomiast, przedmiotem sporu była ocena zgodności z prawem wypowiedzenia dokonanego w dniu 28 stycznia 2004 r., a podstawą rozstrzygnięcia była nie tylko ocena zgodności z prawem wskazania przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (szczegółowo wskazane fakty uzasadniające utratę zaufania), ale przede wszystkim uznanie, że stanowiły one uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie inny był więc przedmiot rozstrzygnięcia, a przede wszystkim inna podstawa sporu. Zarzut naruszenia art. 378 § 1 w związku z art. 379 pkt 3 k.p.c. jest tym samym bezzasadny.

Sąd drugiej instancji nie naruszył też art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p. Zgodnie z tymi przepisami, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Pozwany pracodawca złożył bowiem powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym wskazał konkretne i rzeczywiste przyczyny rozwiązania umowy.

Problem prawny występujący w sprawie dotyczy w rzeczywistości wykładni art. 45 § 1 k.p. i sprowadza się do zagadnienia, czy po przywróceniu do pracy wyrokiem sądu ze względu na wady wypowiedzenia (formalne, np. naruszenie art. 30 § 4 lub 38 § 1 k.p.) pracodawca może dokonać ponownie wypowiedzenia z powołaniem się na te same przyczyny (fakty), które leżały u podstaw poprzedniego wypowiedzenia, a ściślej mówiąc, czy takie ponowne wypowiedzenie jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Ponieważ problem ten pośrednio dotyczy wykładni art. 30 § 4 k.p., Sąd Najwyższy uznał, że jego rozważenie nie wykracza poza granice podstaw kasacyjnych (art. 393¹¹ k.p.c.).

W judykaturze w tym zakresie występuje rozbieżność. W niektórych, zwłaszcza starszych orzeczeniach, przyjmuje się, że powoływanie się po raz drugi na te same okoliczności w sprawie toczącej się wskutek odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, mimo że były one już rozpatrywane we wcześniejszej sprawie na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, nie może odnieść skutku (wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 30 lipca 1975 r., I P 557/75, Służba Pracownicza 1975 nr 10, s. 32). Podobną myśl można odczytać w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 1978 r., I PRN 173/77 (OSPiKA 1979 nr 3, poz. 49 z glosą J. Pachy; PiZS 1980 nr 1, s. 70 z glosą J. Elżanowskiego), według którego zakład pracy nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia, jeżeli uprzednio z tej samej przyczyny wypowiedział mu umowę o pracę. Ten kierunek wykładni został przede wszystkim zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97 (OSNAPiUS 1998 nr 4 poz. 115). W sprawie tej wypowiedzenie umowy o pracę uznane zostało za bezskuteczne prawomocnym wyrokiem sądu z uwagi na niewyczerpanie przez pracodawcę trybu konsultacji związkowej. Orzeczenie zostało wydane bez badania merytorycznych przyczyn wypowiedzenia. W ocenie Sądu Najwyższego przedstawionej w uzasadnieniu omawianego wyroku, przyczyny powołane w tym wypowiedzeniu, wobec prawomoc-

nego orzeczenia jego bezskuteczności, nie mogły stanowić uzasadnienia kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy uznał, że prawomocne orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, oparte o stwierdzenie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, bez sądowego zbadania merytorycznych przyczyn wypowiedzenia, przekreśla znaczenie prawne i możliwość powoływania tych samych przyczyn jako uzasadnienia kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyny te stają się bowiem nieaktualne z uwagi na prawomocne orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia.

Inny kierunek wykładni wynika z nowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego. W szczególności w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99 (OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), Sąd Najwyższy przyjął, że naruszenie przez pracodawcę przepisów formalnych, obowiązujących przy dokonywaniu tzw. zwolnień grupowych, chociaż stanowi w myśl art. 45 § 1 k.p. podstawę żądania przywrócenia do pracy, nie pozbawia pracodawcy możliwości ponownego wypowiedzenia - w sposób prawidłowy - umowy o pracę. W szczególności zaś w wyroku z dnia 9 grudnia 2003 r., I PK 154/03 (OSNP 2004 nr 21, poz. 373), Sąd Najwyższy stwierdził, że prawomocne orzeczenie sądu przywracające pracownika do pracy, oparte na stwierdzeniu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, bez zbadania jego merytorycznej zasadności, nie pozbawia pracodawcy możliwości ponownego wypowiedzenia umowy z powołaniem się na te same przyczyny. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy, niepodzielając (odstępując od) wykładni przedstawionej w wyżej powołanym wyroku z dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97, stwierdził między innymi, 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 ubezskutecznienia wypowiedzenia, względnie przywrócenia do pracy albo zasądzenia odszkodowania. Wypowiedzenie może być nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Z art. 45 § 1 k.p. ani z innych przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nie wynika, że prawomocne orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, oparte na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu 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, Przepisy Kodeksu pracy nie dają podstaw do przyjęcia mechanizmu prawnego, według którego prawomocne orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia oparte wyłącznie o nie-

dochowanie wymagań dotyczących trybu powoduje „nieaktualność” przyczyny wypowiedzenia. Konsekwencji takiej nie można też wyprowadzać z ogólnych zasad procesu cywilnego, a mianowicie z zasady powagi rzeczy osądzonej.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela tę argumentację i wynikającą z niej wykładnię. Oznacza to, że po przywróceniu do pracy wyrokiem sądu ze względu na niezgodność wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi jego warunków, które można określić jako formalne, pracodawca może dokonać ponownie wypowiedzenia z powołaniem się na te same przyczyny (fakty), które leżały u podstaw poprzedniego wypowiedzenia, jeżeli przyczyny te nie zostały w poprzednim postępowaniu ocenione jako nieuzasadnione oraz zachowały aktualność w tym znaczeniu, że nadal stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. O tym, czy przyczyny te zachowały aktualność decydują okoliczności konkretnej sprawy (w tym także sam upływ czasu - por. teza XII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11, poz. 164 oraz teza XII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, wytyczne orzecznictwa w przedmiocie wykładni przepisów kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę - w szczególności art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i § 4, art. 53 § 4 i art. 177 § 1 k.p., OSNCP 1977 nr 8, poz. 127). Sąd drugiej instancji dokonał oceny w tym zakresie i nie została ona skutecznie podważona w kasacji.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c., a o kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 102 k.p.c.

=====