

Postanowienie z dnia 20 czerwca 2000 r.

I PKN 313/00

Słuszny interes pracownika w rozumieniu art. 469 KPC nie musi być utożsamiany z uzyskaniem należnego świadczenia w pełnej wysokości.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy. po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Doroty M. przeciwko Powszechnemu Towarzystwu Emerytalnemu N.U. S.A. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od postanowienia Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 24 stycznia 2000 r. [...]

p o s t a n o w i ł:

u c h y l i ć zaskarżone postanowienie i sprawę przekazać Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy postanowieniem z dnia 24 stycznia 2000 r. [...] oddalił zażalenie, które powódka Dorota M. wniosła na postanowienie Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Wałbrzychu z dnia 8 grudnia 1999 r. [...], dotyczące umorzenia postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy w Powszechnym Towarzystwie Emerytalnym N.U. S.A. w W. Wspomniane umorzenie nastąpiło w poniższych okolicznościach faktycznych.

Powódka Dorota M. była u pozwanego zatrudniona od dnia 11 lutego 1999 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. W dniu 31 października 1999 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy w związku z dopuszczeniem się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych

polegającego na „sfalszowaniu umowy o uczestnictwo w OFE N.U.”. W dniu 10 listopada 1999 r. powódka wystąpiła z powództwem o przywrócenie do pracy. W toku postępowania pozwany za zgoda powódki cofnął jednak swoje oświadczenie i strony zawarły ugodę co do rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia. W związku z tym Sąd Rejonowy postanowił umorzyć postępowanie, twierdząc że uгода nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, a także nie narusza słusznego interesu pracownika (art. 203 § 4 w związku z art. 223 § 2 i art. 469 KPC).

W zażaleniu na to postanowienie powódka podniosła, iż ugodę zawarła tylko dlatego, że wobec przewidywanego w dniu 16 grudnia 1999 r. terminu porodu „nie chciała komplikować sprawy i przedłużać jej w czasie”. Godząc się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron straciła natomiast prawo do zasiłku macierzyńskiego, a ZUS wypłacał jej tylko zasiłek chorobowy do momentu porodu, który nastąpił w dniu 6 stycznia 2000 r. Nie mogła się również zarejestrować jako osoba bezrobotna, gdyż do momentu rozwiązania ciąży chorowała, a po porodzie podlega 56-dniowemu okresowi ochrony.

Oddalając zażalenie powódki Sąd Okręgowy wskazał, że błędne przekonanie co do wpływu jaki na prawo do zasiłku macierzyńskiego wywiera rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron nie ma znaczenia, gdyż może być traktowane najwyżej jako błąd co do skutków, a nie jako błąd co do treści czynności prawnej, uzasadniający na podstawie art. 84 § 1 KC uchylenie się od skutków oświadczenia woli. Sąd Okręgowy uznał też, że na podstawie dowodu z akt osobowych miał Sąd pierwszej instancji wystarczające przesłanki do oceny przedmiotowej ugody w świetle obowiązującego prawa, zasad współżycia społecznego i słusznego interesu powódki.

Kasację od powyższego postanowienia wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik z urzędu, zarzucając naruszenie przepisów art. 203 § 4 w związku z art. 469 KPC przez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla oceny dopuszczalności zawarcia ugody i domagając się na tej podstawie uchylenia zaskarżonego orzeczenia oraz przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że przy zmianie sposobu rozwiązania umowy z trybu bez wypowiedzenia na porozumienie stron jest Sąd w świetle utrwalonego orzecznictwa obowiązany sprawdzić czy treść przedstawionego projektu ugody nie jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, jak też słusznym interesem pracownika. Wymaga to poczynienia stosownych ustaleń faktycznych, przede

wszystkim na podstawie wyjaśnień stron, a gdyby wyjaśnienia budziły poważne wątpliwości – to również w oparciu o inne środki dowodowe. Tymczasem uzasadnienie orzeczenia Sądu Okręgowego jest lakoniczne i nie ustosunkowuje się do stawianych przez powódkę zarzutów, że w wyniku zawartej ugody ucierpiały jej interesy pracownicze, gdyż utraciła prawo do urlopu macierzyńskiego, a tym samym prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Odpowiadając na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono w szczególności, że ugoda w sprawie zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy nie jest sprzeczna z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego, a także ze słusznym interesem pracownika. Zamieszczenie w świadectwie pracy informacji o niezwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracownika jest okolicznością utrudniającą znalezienie nowego zatrudnienia. Wyrażenie przez pozwanego zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nastąpiło zatem z oczywistą korzyścią dla powódki i powinno być traktowane jako „wyraz dobrej woli pracodawcy”, zwłaszcza wobec „powagi” zarzutów stawianych zainteresowanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Trafnie bowiem zarzuca Sądowi drugiej instancji, że nie wyjaśnił wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla oceny dopuszczalności zawartej w dniu 8 grudnia 1999 r. ugody sądowej, w której powódka wyraziła zgodę na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli z dnia 31 października 1999 r. o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, po czym przyjęła ofertę rozwiązania tego stosunku na mocy porozumienia stron, a w konsekwencji cofnęła powództwo o przywrócenie do pracy. Co prawda zawieranie podobnych ugód jest w utrwalonej judykaturze akceptowane (por. uchwałę składu siedmiu sędziów – zasadę prawną z dnia 17 października 1986 r., III PZP 60/86, OSNCP 1987 r. z. 5-6, poz. 67), jako nie naruszające prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 203 § 4 KPC), a także jako pozostające z reguły w zgodzie ze słusznym interesem pracownika (art. 469 KPC), lecz ta ocena w okolicznościach konkretnego przypadku może być inna. Dla stwierdzenia czy nie zachodzi naruszenie słusznego interesu pracownika powinien więc sąd zgromadzić odpowiednie informacje, przynajmniej w drodze ode-

brania stosownych oświadczeń stron (por. postanowienie SN z dnia 15 maja 1970 r., III PRN 30/70, OSNCP 1971 z. 1, poz.10).

Legitymowanie się świadectwem pracy z adnotacją o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika jest w warunkach rynku pracy i utrzymującej się na nim ogólnej przewagi podaży pracy okolicznością bardzo utrudniającą poszukiwanie nowego zatrudnienia. Mimo to zgodę czy wprost ofertę, aby wydalenie z pracy przekształcić w umowne rozwiązanie stosunku pracy można tylko wtedy traktować jako „wyraz dobrej woli pracodawcy” (według terminologii strony pozwanej), jeżeli jego zarzuty są *prima facie* oczywiste czy przynajmniej wysoce prawdopodobne, a tym samym zainteresowany pracownik jest pozbawiony bądź ma znikomą szansę na wygranie sprawy o przywrócenie do pracy bądź o odszkodowanie. Rzecz zatem nie tyle w „powadze” zarzutów stawianych przez pracodawcę, ile w ich wiarygodności. Wysuwanie odpowiednio „ciężkich” zarzutów nie może bowiem służyć zastraszaniu, zwłaszcza pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W takiej właśnie sytuacji znalazła się powódka, która zaprzeczyła „słuszności” zarzutów, zaś jej zaawansowana ciąża wykluczała ewentualne wypowiedzenie i dopuszczała tylko zwolnienie bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownicę (art. 177 § 1 KP) albo za porozumieniem stron.

Uprawdopodobnienie zarzutów stanowiących przesłankę wydalenia z pracy nie jest równoznaczne z ich udowodnieniem, lecz dążenie mimo to do zawarcia ugody przekształcającej tryb ustania stosunku pracy może być dla pracownika chcącego się szybko reaktywować na rynku pracy zachowaniem równie racjonalnym co kontynuowanie sporu sądowego przez pracownika nie zainteresowanego szukaniem bądź nie mającego perspektywy znalezienia innego zatrudnienia. Zawarcia podobnej ugody nie może też kwestionować sąd pracy. Kompetencja sądu określona w art. 469 KPC nie ma bowiem pozbawić zatrudnionego swobody decydowania o jego sprawach, tylko chronić przez groźbą zawarcia ugody prowadzącej do naruszenia słusznego interesu, co jest najczęściej ryzykiem potencjalnym i abstrakcyjnym, które w praktyce ulega aktualizacji oraz konkretyzacji jedynie wobec osób o wyjątkowo słabej pozycji zawodowej. Takiego skutku nie może jednak w istocie spowodować zawarcie ugody przekształcającej tryb rozwiązania niezwłocznego z winy pracownika w ustanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Z zastrzeżeniem wyjątku dla szczególnych okoliczności konkretnego przypadku, ocena ta odnosi się również

do sytuacji, w której możliwość zawarcia podobnej ugody „nabywa” pracownik „za cenę” jakiegoś należnego mu skądinąd świadczenia.

Skład rozpoznający niniejszą sprawę akceptuje zatem sposób rozumowania przedstawiony w wyroku z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81 (OSPika 1983 r. Nr 10, poz. 212), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę z winy pracownika powoduje dlań poważne konsekwencje natury moralnej i majątkowej, więc możliwość ich uniknięcia przez zawarcie ugody w zamian za rezygnację z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowi konkretną i wymierną korzyść. Tym sposobem pracownik niejako „zamienia” prawo do ekwiwalentu na inne korzyści majątkowe i dlatego w tych warunkach nie jest uzasadniony pogląd, że zrzekł się ekwiwalentu i z tej przyczyny ugoda stron narusza prawo. Ochrona słusznego interesu pracownika nie idzie bowiem tak daleko, aby za niedopuszczalną kazała uznać każdą ugodę, przyznającą mu nawet nieznacznie tylko mniejsze korzyści niż by je można było zasądzić wyrokiem. Zaspokojenie słusznego interesu pracownika może, zwłaszcza w sprawie stwarzającej trudności w ustaleniu prawdziwego stanu rzeczy wyrażać się w uzyskaniu niezwłocznego zaspokojenia żądania choćby kosztem rezygnacji z pewnej części zgłoszonego roszczenia. Uzasadnia to konieczność szczególnie wnikliwego rozważenia całokształtu okoliczności danej sprawy i oceny słusznego interesu pracownika oraz usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Sądowa kontrola zawieranej ugody nie może się zatem ograniczać do treści zamierzonego porozumienia, ale powinna uwzględniać badanie całości stosunku prawnego poddanego regulowaniu w trybie ugody (por. pkt IV uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 20 grudnia 1969 r., III PZP 43/69, OSNCP 1970 r. z. 3, poz.40).

Słuszny interes pracowniczy w ujęciu art. 469 KPC nie może być zatem utożsamiany z uzyskaniem poszczególnych świadczeń, lecz powinien być rozważany w szerszych ramach całego pracowniczego statusu prawnego. W tym kontekście nie sposób kwestionować zarówno na płaszczyźnie procesowej, jak też materialnoprawnej, tezy o skuteczności ugód, w których „zamiana” danego świadczenia bądź jego części na inne świadczenie lub korzyść jest dla pracownika per saldo (także z punktu widzenia rynku pracy, a więc nie tylko w obrębie stosunku pracy) korzystniejsza albo przynajmniej nie pogarsza jego wcześniejszej pozycji czyli dokonuje w tej pozycji jedynie określonej zmiany.

Dopiero zawarcie ugody zgodnej z prawem, zasadami współżycia społecznego i tak pojętym słusznym interesem pracownika może zrodzić problem skuteczności oświadczenia jego woli dotkniętego ewentualnie jedną z wad określonych w art. 82-88 KC. Takie rozważania wobec ugody prawnie niedopuszczalnej są natomiast bezprzedmiotowe.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzekł, jak w sentencji.

=====