

Wyrok z dnia 17 lutego 1998 r.

I PKN 503/97

Pracodawca zawierający z pracownikiem umowę o pracę za granicą powinien dokładnie sprawdzić jego kwalifikacje zawodowe, a przede wszystkim przeanalizować potrzebę zatrudnienia ze względu na zakres realizacji kontraktu oraz możliwości i kwalifikacje zawodowe pracownika. Nadmierne zatrudnienie na budowie eksportowej może być uznane za potrzebę organizacyjno-produkcyjną w rozumieniu § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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.) tylko wtedy, gdy jest spowodowane przyczynami dotyczącymi pracodawcy, związanymi z realizacją kontraktu i powstałymi po zatrudnieniu danego pracownika.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 1998 r. sprawy z powództwa Wojciecha L. przeciwko "E." Spółce Akcyjnej w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 6 sierpnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 2956 zł (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt sześć).

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

Wyrokiem z dnia 18 listopada 1996 r. [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach oddalił powództwo Wojciecha L. przeciwko "E." Spółce Akcyjnej w K. o odsz-

kodowanie w kwocie 11 242, 35 zł w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem terminowej umowy o pracę za granicą. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na kontrakcie zagranicznym w Niemczech w okresie od 21 lutego 1996 r. do 28 maja 1996 r. w charakterze ślusarza narzędziowego. Umowa została rozwiązana przed upływem jej terminu za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód obsługiwał giętarkę typu "Hera", przygotowywał dokumentację dla spawacza oraz wykonywał montaż wózków. Kontrahent niemiecki zawiadomił pracodawcę o niemożności korzystania z maszyny "Hera". To zdarzenie oraz zmniejszenie wielkości produkcji, powodujące zmiany organizacyjne stanowiło podstawę wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z powodem. Sąd Rejonowy nie przyjął aby przyczyną wypowiedzenia był wypadek przy pracy jakiemu uległ powód. Oceniał, że przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjno-produkcyjne usługi eksportowej. Według Sądu Rejonowego do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda należała obsługa maszyny typu "Hera", a pozostałe czynności miały charakter dodatkowy. Sąd nadto podkreślił, że przy wypowiedzeniu umowy powodowi zaważyła negatywna ocena jego pracy na szlifierce.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 6 sierpnia 1997 r. [...], w uwzględnieniu apelacji powoda zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził na jego rzecz żądane odszkodowanie. Sąd drugiej instancji podniósł, że stosownie do § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za granicą może nastąpić za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi usługi eksportowej. Istotne dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy zaszły okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego materiał dowodowy sprawy, uzupełniony w postępowaniu apelacyjnym, nie dawał podstaw do przyjęcia, iż przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę było zmniejszenie produkcji na kontrakcie. Przeczy temu bezsporna okoliczność, iż nie zmniejszyło się zatrudnienie w grupie zawodowej spawaczy, natomiast strona pozwana nie wykazała zmniejszenia zakresu produkcji w stosunku do założeń kontraktu. Powód był jedynym pracownikiem, z którym

rozwiązano stosunek pracy pomimo, iż krócej od niego zatrudnieni byli dwaj inni pracownicy, których przyuczał do pracy na szlifierce. Nie potwierdziło się, iż przyczyną wypowiedzenia było pozbawienie strony pozwanej korzystania z giętarki typu "Hera". Obsługa giętarki specjalnej stanowiła zaledwie około 10% czasu pracy powoda. Po 20 maja 1996 r. w dalszym ciągu w zależności od potrzeb wykonywane są prace na tej giętarce. Obsługa maszyny "Hera" nie była zasadniczym i głównym obowiązkiem pracowniczym powoda i ograniczenie pracy na niej nie uzasadniało rozwiązania stosunku pracy. Faktyczną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była jego niska wydajność pracy na szlifierce specjalistycznej. Powód zatrudniony został w charakterze ślusarza narzędziowego, a na kontrakcie istniało tylko jedno stanowisko pracy szlifierza. Powód osiągał słabe wyniki, a nadto uległ wypadkowi przy pracy. Na miejsce powoda innego pracownika nie zatrudniono. Zdaniem Sądu drugiej instancji pracodawca powinien sprawdzić kwalifikacje pracownika do wykonywania określonego typu czynności przed zawarciem z nim umowy o pracę za granicą. Strona pozwana nie wykazała spadku produkcji oraz całkowitego zaprzestania prac na maszynie "Hera", a obsługa tej maszyny stanowiła tylko około 10% czasu pracy powoda. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego uznać należy, iż na kontrakcie zatrudniono o jednego pracownika za dużo w stosunku do potrzeb i okoliczność ta obciąża pracodawcę. Odpowiedzialności za stosowanie polityki racjonalnego zatrudnienia na kontrakcie zagranicznym nie można bowiem przerzucić na pracownika, który uzyskuje w macierzystym zakładzie pracy kilkuletni urlop i po powrocie do Polski może znaleźć się w sytuacji braku możliwości zarobkowania.

Od tego wyroku kasację wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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.) i art. 50 § 3 KP przez uznanie dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione, mimo iż zachodziła rzeczywista i uzasadniona przyczyna polegająca na konieczności zmniejszenia ilości zatrudnionych na kontrakcie pracowników, przy równoczesnym, niedostatecznym opanowaniu przez powoda powierzonej mu pracy przy obsłudze szlifierki specjalistycznej. Zdaniem strony pozwanej pod pojęciem potrzeby organi-

zacyjno-produkcyjnej usługi (budowy) eksportowej mieści się konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia i jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. O doborze osób przeznaczonych do zwolnienia decyduje w tym wypadku pracodawca. Na konieczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę złożyło się kilka przyczyn. Nastąpiło obniżenie koniunktury w Niemczech w pierwszym półroczu 1996 r. i związane z tym zmniejszenie wielkości produkcji, co miało istotny wpływ na potrzebę zmniejszenia przez pozwanego zatrudnienia na kontrakcie. Doszło do związanego z częściową zmianą profilu produkcji wypowiedzenia pozwanemu przez kontrahenta niemieckiego stanowiska pracy na maszynie typu "Hera", przy pozostawieniu mu jednak możliwości korzystania z tej maszyny w ograniczonym zakresie. Nadto niezadowolające były wyniki pracy powoda na szlifierce, do obsługi której powód był przygotowywany. Istniała więc rzeczywista potrzeba wypowiedzenia umowy o pracę na kontrakcie jednemu pracownikowi. Sąd Wojewódzki stanął jednak na stanowisku, że pozwany od początku zatrudniał o jednego pracownika za dużo i że w związku z tym musi ponieść ryzyko tego stanu rzeczy, co oznacza, że obowiązany był do utrzymania istniejącego stanu zatrudnienia i nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę nie tylko powodowi, ale żadnemu z pracowników. Tego stanowiska Sądu Wojewódzkiego, zdaniem strony pozwanej, nie można uznać za uzasadnione. Ochrona pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę, bez względu na ich przydatność dla pracodawcy i potrzebę zatrudnienia, byłaby zbyt daleko idąca i nie znajduje oparcia w przepisach prawa. Zdaniem strony pozwanej niewątpliwie konieczność ograniczenia zatrudnienia, niezależnie czy dotyczy jednego, czy większej liczby pracowników, stanowi przyczynę organizacyjno-produkcyjną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę na usłudze eksportowej, nawet jeżeli przewidziany do zwolnienia pracownik wykonuje swoją pracę w sposób prawidłowy. W sprawie występuje ponadto dodatkowa okoliczność, uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, a nie innemu pracownikowi, mianowicie niedostateczne opanowanie przez powoda pracy na szlifierce specjalistycznej. Strona pozwana podniosła, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieją różnice poglądów co do występujących po stronie pracownika okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę za granicą zawartej na czas określony (wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 56/95 i powołane tam poprzednie wyroki). Jednakże konieczność zmniejszenia zatrudnie-

nia na kontrakcie zawsze uznawana jest jako uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ w kasacji nie został podniesiony zarzut naruszenia prawa procesowego, to Sąd Najwyższy jest związany ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanem faktycznym, będącym podstawą wydania zaskarżonego wyroku. W szczególności Sąd Najwyższy związany jest ustaleniem, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była jego niska wydajność pracy na szlifierce specjalistycznej, w sytuacji gdy na kontrakcie zagranicznym zatrudniono o jednego pracownika za dużo w stosunku do potrzeb. Częściowo odmienne oceny w tym zakresie przedstawione w kasacji nie mogą odnieść skutku.

Zarzut naruszenia art. 50 § 3 KP jest oczywiście bezzasadny, choćby z tego względu, że strona pozwana w ogóle nie uzasadniła na czym miało to naruszenie polegać.

Istotną dla rozstrzygnięcia sprawy była więc wykładnia § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Zgodnie z tym przepisem wcześniejsze rozwiązanie umowy terminowej o pracę za granicą jest możliwe za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela wykładnię zawartą w wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 56/96 (OSNAPiUS 1997 nr 16 poz. 291), w którym stwierdzono, że przyczyny leżące po stronie pracownika nie uzasadniają wypowiedzenia zawartej na czas określony umowy o pracę za granicą. Nie zgadza się natomiast z wykładnią poprzednio prezentowaną w tym przedmiocie w orzecznictwie (wyrok z dnia 14 listopada 1979 r., I PRN 137/79, OSNCP 1980 z. 6 poz. 120, OSPiKA 1981 z. 7-8 poz. 123 z krytyczną glosą L. Florka i wyrok z dnia 16 października 1981 r., I PR 88/81, OSNCP 1982 z. 5-6 poz. 75, OSPiKA 1982 z. 11 poz. 203 z krytyczną glosą J. Tyszki). W stanie faktycznym sprawy okoliczności dotyczące niskiej wydajności pracy powoda nie mogą być uznane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Pozostaje więc do rozważenia kwestia czy stanowią "potrzebę organizacyjno-produkcyjną budowy eksportowej" okoliczności wskazujące na zbędność zatrudnienia jednego pracownika. Przy czym nie jest ona spowodowana zmianami w zakresie wykonywanego kontraktu, jego przekształceniem, itp. w stosunku do powierzonych pracownikowi obowiązków, lecz wynika z zatrudnienia przez pracodawcę zbyt dużej liczby pracowników. W tym zakresie Sąd Najwyższy podziela wykładnię funkcjonalną dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Z przepisu § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. nie wynika wprost, że potrzeby organizacyjno-produkcyjne budowy eksportowej muszą wystąpić już po zatrudnieniu konkretnego pracownika. Jednak taki wniosek należy wyprowadzić z wykładni funkcjonalnej tego przepisu. Umowa na czas określony w ogóle charakteryzuje się większą trwałością od umowy na czas nie określony. Dotyczy to w szczególności umowy terminowej za granicą. Możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy jest dopuszczalna tylko wyjątkowo, w przypadkach ściśle określonych przepisami. Jest to związane z jej charakterem. Pracownik podejmujący pracę na kontrakcie zagranicznym czasowo rezygnuje z wykonywania dotychczasowej pracy. Wprawdzie po zakończeniu kontraktu zagranicznego pracownik ma prawnie zapewniony powrót do dotychczasowej pracy, ale praktyka wskazuje, że często jest to kłopotliwe ze względu na długi okres oderwania od wykonywania pracy u macierzystego pracodawcy. Przede wszystkim jednak pracownik decydując się na długotrwały wyjazd za granicę musi odpowiednio ułożyć sobie życie osobiste i rodzinne. Przedwczesne zerwanie kontraktu zagranicznego jest więc dla pracownika wyjątkowo niekorzystne z tych względów. Dlatego przepisy dotyczące możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej o pracę za granicą muszą być interpretowane raczej zwężająco niż rozszerzająco. Rację ma Sąd drugiej instancji twierdząc, że pracodawca zawierający z pracownikiem umowę o pracę za granicą powinien dokładnie sprawdzić jego kwalifikacje zawodowe, a przede wszystkim przeanalizować potrzebę zatrudnienia ze względu na zakres realizacji kontraktu oraz możliwości i kwalifikacje zawodowe pracownika. Słusznie Sąd drugiej instancji stwierdza, że nie można na pracownika przerzucać ryzyka błędnej decyzji jego zatrudnienia czy to ze względu na kwalifikacje czy potrzeby budowy dotyczące wyłącznie wykonywania powierzonych mu obowiązków. Nadmierne zatrudnienie na budowie eksportowej może być uznane za potrzebę organizacyjno-

produkcyjną tylko wtedy, gdy jest spowodowane przyczynami dotyczącymi pracodawcy, związanymi z realizacją kontraktu i zaistniałymi po zatrudnieniu danego pracownika. Nie można natomiast za taką potrzebę uznać sytuacji, w której pracodawca zatrudnia za granicą nadmierną liczbę pracowników w stosunku do potrzeb. Z tego punktu widzenia należy uznać za obojętną okoliczność czy zatrudniając danego pracownika pracodawca błędnie ocenił potrzebę jego zatrudnienia, czy też potem zawarł umowy o pracę z kolejnymi pracownikami mającymi wykonywać te same obowiązki, nawet jeżeli spowodowane to było niską wydajnością pracy poprzednio zatrudnionego. W istocie, w tej ostatniej sytuacji, przyczyną wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej byłyby okoliczności dotyczące pracownika, a nie pracodawcy.

Biorąc to pod rozwagę Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia przepisu § 6 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., dokonana przez Sąd drugiej instancji była prawidłowa, a kasacja w tym zakresie nie powołuje się na usprawiedliwioną podstawę. Prowadzi to do jej oddalenia (art. 393¹² KPC).

=====