

Wyrok z dnia 4 marca 1999 r.

I PKN 607/98

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 KP).

Przewodniczący: SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 marca 1999 r. sprawy z powództwa Eugeniusza C. przeciwko Zakładom Mięsnym S.A. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 13 marca 1998 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził o powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kole wyrokiem z dnia 13 listopada 1997 r. oddalił powództwo Eugeniusza C. przeciwko Zakładom Mięsnym S.A. w K. o przywrócenie do pracy. Ustalił, że w dniu 16 grudnia 1996 r. strony zawarły na piśmie umowę o pracę na czas określony od 16 grudnia 1996 r. do 30 czerwca 1997 r., w której zastrzegły prawo jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W umowie tej zostało podane stanowisko powoda (dyrektor do spraw handlu i marketingu) oraz podstawowe obowiązki (między innymi planowanie i prognozowanie sprzedaży wyrobów, sprzedaż i dystrybucja krajowa mięsa oraz przetworów mięsnych, kontrola jakości, organizacja transportu). Prezes zarządu strony pozwanej przyrzekł powodowi zawarcie dalszej umowy oraz obiecywał przyznanie korzystniejszego wynagro-

dzenia. W dniu 2 lipca 1997 r. powód został poproszony do gabinetu prezesa w celu podpisania dalszej umowy. Tutaj podpisał wcześniej przygotowany tekst nie czytając go. Dopiero po wyjściu z gabinetu prezesa zaznajomił się z jego treścią i zorientował, że umowa o pracę została zawarta na 3 lata (od 1 lipca 1997 r. do 30 czerwca 2000 r.) z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem i za mniej korzystnym wynagrodzeniem. W dniu 30 października 1997 r. prezes zarządu strony pozwanej, w obecności członka zarządu Henryka D., odczytał powodowi pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z jego treści wynikało, że przyczyną decyzji strony pozwanej była negatywna ocena jego pracy zawodowej.

Oddalając powództwo Sąd pierwszej instancji uznał, że stosownie do art. 33 KP strony, zawierając umowę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, mogły przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, co też uczyniły. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy terminowej powinno być zawarte w piśmie, lecz według art. 30 § 3 i § 4 KP, nie musi wskazywać przyczyny, dla której strona podjęła taką decyzję. W związku z tym również strona pozwana nie miała obowiązku prawnego podania powodowi przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę, a Sąd Rejonowy nie miał obowiązku ich badać. Z art. 50 § 3 KP wynika, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony stwarza pracownikowi jedynie roszczenie o odszkodowanie i tylko wtedy, gdy naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów. Wobec tego że czynność pracodawcy była prawidłowa pod względem formalnym, nie było podstaw ani do przywrócenie powoda do pracy ani do zasądzenia odszkodowania.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 13 marca 1998 r. oddalił apelację powoda opartą na zarzucie nierozpoznania istoty sprawy wskutek nieuwzględnienia wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że strona pozwana złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy pod wpływem błędu co do faktów lub w warunkach przestępstwa, gdyż miała całkowitą świadomość nieprawdziwości wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Wojewódzki stwierdził, że badanie przyczyn wypowiedzenia i ich zasadności dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas nie określony, o czym przekonuje wykładnia językowa art. 45 § 1 KP. Zatem istnienie i zasadność przyczyn nie jest warunkiem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Przepis art. 50 § 3 KP wymaga od pracodawcy jedynie zgodności jego czynności z przepisami o wypowiedzaniu umów i tylko w razie naruszenia tego warunku przyznaje pracownikowi odszkodowanie. Jednak – zdaniem Sądu drugiej instancji – pracodawca nie naruszył

przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, wobec czego wyrok Sądu Rejonowego, przyjmujący ten sam punkt widzenia, nie wzbudza zastrzeżeń.

Sąd Wojewódzki ponadto podniósł, że powyższe rozstrzygnięcie nie pozbawia powoda możliwości żądania odszkodowania na podstawie art. 23 i art. 24 KC, gdyby wykazał, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy były nieprawdziwe i naruszały dobra osobiste powoda. Obowiązek poszanowania przez pracodawcę godności pracownika i innych jego dóbr osobistych wynika również z art. 11¹ KP.

W kasacji od wyroku Sądu Wojewódzkiego powód wniósł o jego uchylenie, a także o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, przede wszystkim w celu ustalenia, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa. Zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 50 § 3 i art. 8 KP, a także naruszenie przepisów postępowania odnoszące się do art. 316 § 1 KPC, polegające na wydaniu wyroku na podstawie wadliwie ustalonego – wskutek oddalenia wniosków dowodowych – stanu faktycznego. W uzasadnieniu kasacji skarżący poza tym zarzucił, że Sąd Wojewódzki naruszył art. 11¹-11³ KP wskutek pominięcia tych przepisów przy dokonaniu oceny zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami Kodeksu pracy o wypowiedaniu umów. Zdaniem skarżącego, w przypadku świadomego podania przez pracodawcę nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy, dochodzi do złamania zasad wynikających z art. 8 i art. 11¹-11³ KP, a tym samym do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów. Zatem obowiązkiem Sądu Wojewódzkiego było co najmniej zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania. W zasadzie jednak skarżący był zdania, że gdyby uznać, że art. 50 § 3 KP zawiera regulację na wypadek naruszenia przepisów formalnych dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, to art. 45 KP przewiduje dla pracownika „inne środki” w razie naruszenia innych przepisów.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie w części kasacji ze względu na brak uzasadnienia zarzutu naruszenia prawa procesowego i o oddalenie kasacji w części opartej na zarzucie naruszenia prawa materialnego oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego w kwocie 100 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są trafne wywody kasacji, według których zasady orzekania o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony są takie same jak przy orzekaniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

Przepis art. 45 § 1 KP, odnoszący się do wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, przewiduje dwie podstawy, które pozwalają sądowi pracy orzec o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywróceniu do pracy. Jedną z nich jest brak zasadności wypowiedzenia, drugą zaś – naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów. Natomiast art. 50 KP, określający roszczenia pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na okres próbny (§ 1) bądź na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy (§ 3) stanowi, że jeżeli rozwiązanie tego rodzaju umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jak widać, według art. 50 KP istnieje tylko jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy terminowej, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu „tych umów”, oraz jedno roszczenie, którym jest odszkodowanie. Nie można więc podzielić tezy skarżącego znajdującej się w kasacji, jakoby unormowanie zawarte w art. 50 § 3 KP było niepełne z punktu widzenia uprawnień pracownika związanych z wypowiedzeniem umowy zawartej na czas określony. Błędny jest zwłaszcza jego pogląd przyjmujący, że wymieniony przepis, wiążąc roszczenie o odszkodowanie z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, w istocie rozstrzyga tylko o wpływie uchybień formalnych na byt stosunku pracy i roszczenia pracownika. Nie wyklucza natomiast roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 KP, gdy wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło inne przepisy, na przykład normy art. 11¹⁻³ KP czy też art. 58 § 1 KC.

Powyższe stanowisko jest nietrafne także i dlatego, że wybór przez strony czasu trwania umowy o pracę wynika z ich prawa do swobodnego określenia rodzaju umowy, zagwarantowanego przepisami art. 11 KP oraz art. 353¹ KC. Zatem naruszeniem tego prawa byłoby zobowiązanie pracodawcy (tak samo zresztą jak i pracownika) do kontynuowania stosunku pracy w sytuacji, gdy strony, zawierając umowę, określiły czas jej trwania zgodnie z art. 25 § 1 KP. Poza tym, gdyby wypowiedzeniem umowy zawartej na czas określony rządziły zasady przyjęte w art. 45 KP, ustawodawca niewątpliwie zadbałby o inną redakcję zarówno art. 50 § 3 jak i art. 50 § 1 KP bądź zawarłby w tych przepisach odesłanie do stosowania (lub odpowiedniego stosowania) art. 45 KP. Taką bowiem techniką posługuje się wielokrotnie. Tytułem przykładu można wskazać chociażby art. 50 § 5 KP, w którym ustawodawca

stwierdził, że art. 50 § 3 KP nie stosuje się do rozwiązania umowy o pracę na czas określony z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego i odesłał w tym przedmiocie do odpowiedniego stosowania art. 45 w związku z art. 177 KP.

Podsumowując tę część rozważań należy stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy. Konsekwencją zaś powyższego unormowania jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, z drugiej zaś strony – bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Z art. 30 § 4 KP jednoznacznie wynika, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku prawnego wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sądy rozpoznające sprawę nie były zobowiązane do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego – bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa czy też nie.

Wbrew pogładowi powoda nie można też dojść do odmiennego wniosku w wyniku rozważenia jego zarzutu dotyczącego naruszenia art. 8 i art. 11¹⁻³ KP oraz art. 58 § 1 KC.

Przepisy art. 11¹⁻³ KP wymagają od pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, nakazują równe traktowanie praw mężczyzn i kobiet z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, zabraniają dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, przekonania polityczne, religijne lub inne. Natomiast art. 58 § 1 KC stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Z kolei norma zawarta w art. 8 KP nie pozwala czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Zatem zarzut pogwałcenia wymienionych przepisów byłby uzasadniony wtedy, gdyby czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była sprzeczna z wynikającymi z nich zasadami. Taki jednak wniosek jest nieuprawniony.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że ustawodawca przewidział w Kodeksie pracy umowy o pracę na czas określony (art. 25 § 1) i przyjął, że rozwiązują się one z upływem czasu, na który były zawarte (art. 30 § 1 pkt 4). Ustalił również jako zasadę, że umów tych nie wolno wypowiedzieć (art. 32 § 1). W regulacji tej, na zasadzie wyjątku, dopuścił wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem wtedy, gdy przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony tak postanowiły (art. 33). Zakaz wypowiedzenia umowy terminowej dotyczy obu stron stosunku pracy. Od obu stron zależy również, czy przyjmą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia. Nie można więc zasadniczo uznać, że skorzystanie przez pracodawcę z prawa wcześniejszego rozwiązania umowy, stanowi – w warunkach określonych art. 33 KP – nadużycie przez niego tego prawa lub jego obejście albo też jest czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego lub z zasadą niedyskryminacji. Dyskryminacja pracownika nie polega bowiem na wykonaniu przez pracodawcę prawa wypowiedzenia pracownikowi umowy zawartej na czas określony, gdyż jest to zgodne z przyjętą regulacją prawną, lecz mogłaby polegać na wykorzystaniu przez pracodawcę własnej przewagi w celu narzucenia pracownikowi warunków stawiających go w sytuacji niekorzystnej w porównaniu z innymi pracownikami, ze względu na przykład na jego wiek, przymusową sytuację majątkową, osobistą itp.

Nie można także przyjąć jako reguły, że brak ważnych przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej jest równoznaczny z nadużyciem przez pracodawcę jego prawa lub z naruszeniem przez niego zasad współżycia społecznego. Jak bowiem wynika z wcześniejszych uwag, od istnienia uzasadnionych przyczyn zależy tylko skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz rozwiązania każdego rodzaju umowy bez wypowiedzenia. Odmienne stanowisko prowadziłoby do zatarcia odrębności istniejących między umowami zawartymi na czas nie określony a umowami terminowymi oraz do usunięcia przyjętych w Kodeksie pracy różnic w sytuacji prawnej pracowników w razie rozwiązania tych umów, a ponadto do badania w każdej sprawie, czy wypowiedzenie umowy terminowej było uzasadnione.

Należy jednocześnie zaznaczyć, że powyższe stwierdzenie nie oznacza niedopuszczalności stosowania art. 8 KP w sprawach, których przedmiotem jest wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony. Jest to jednak możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przema-

wiają za tym, że wskutek wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej. W tym ujęciu, przyczyny wypowiedzenia umowy są jednym z elementów owych szczególnych okoliczności – ważnym, choć z reguły nie wystarczającym.

Trzeba także podkreślić, że stosownie do art. 6 KC w związku z art. 300 KP pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i wskazania co do tej okoliczności odpowiednich dowodów. Przechodząc zaś do rozpoznawanej sprawy należy podnieść, że w postępowaniu przedkasacyjnym powód nie powoływał się na naruszenie art. 8 KP. Twierdził, że niedopuszczenie do stosowania art. 45 § 1 w związku z art. 50 § 3 KP nie odpowiada „standardom” zawartym w art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności i wskazał dowody jedynie dla poparcia tezy, że nie zawinił wypowiedzenia umowy, gdyż nie miał wpływu na „nieprzypadkowy, gwałtowny spadek sprzedaży wyrobów oraz nieprawidłowości przy zawieraniu i wykonywaniu umów handlowych”. Zarzut niezastosowania art. 8 KP zgłosił dopiero w kasacji, twierdząc, że naruszenie zasad współżycia społecznego wiąże się z podaniem przez pracodawcę nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia i odmową przeprowadzenia przez Sądy dowodów w tym przedmiocie.

Działanie to należy ocenić jako spóźnione i niewystarczające dla uwzględnienia kasacji. Spóźnione jest ono dlatego, że teza o naruszeniu zasad współżycia społecznego wymaga wskazania odpowiednich dowodów, co jest niemożliwe w postępowaniu kasacyjnym, i niewystarczające dlatego, że skarżący powołał się tylko na naruszenie art. 316 § 1 KPC. Nie postawił natomiast zarzutu naruszenia tych przepisów postępowania, które mogłyby mieć istotny wpływ na wynik sprawy i które pozwoliłoby uznać, że zaskarżony wyrok zapadł przy istnieniu poważnych uchybień procesowych.

Wskazany w kasacji art. 316 § 1 KPC stanowi, że sąd wydaje wyrok po zamknięciu rozprawy, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili jej zamknięcia. Z przepisu tego nie wynika zatem nic ponad to, że sąd rozstrzyga sprawę na podstawie okoliczności faktycznych istniejących w chwili zamknięcia rozprawy oraz na podstawie odnoszących się do stanu faktycznego przepisów prawnych. Tak też uczynił Sąd Wojewódzki. Zatem nie ten przepis należało wskazać w kasacji dla uzasadnienia tezy, że Sąd Wojewódzki nie rozpoznał istoty sprawy i naruszył art. 8 KP.

Z przedstawionych względów i stosownie do art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację jako nie zawierającą usprawiedliwionych podstaw.

=====