

Wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r.

I PKN 119/99

Ograniczenie dochodzenia roszczeń z art. 264 § 1 KP ma zastosowanie także w przypadku domagania się przez pracownika odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (art. 50 § 3 KP).

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 1999 r. sprawy z powództwa Jana D. przeciwko R.F. „P.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 26 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Jan D. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 listopada 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kluczborku z dnia 14 października 1998 r. [...].

Powód w pozwie wniesionym przeciwko spółce z o.o. R.F. „P.” w K. domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 5.400 zł tytułem rozwiązania z nim umowy o pracę z naruszeniem prawa oraz odprawy z kwocie 3.600 zł. Nadto zażądał odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż zlikwidowano jego stanowisko. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, która nie przewidywała możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem, a ponadto umowę wypowiedziano mu w czasie, gdy przebywał na urlopie wypoczynkowym. Strona pozwana, wnosząc o oddalenie powództwa, podniosła, że powód był ustnie poinformowany o

możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę oraz że w spółce nie było likwidacji stanowiska. W trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji powód cofnął częściowo żądanie pozwu (dotyczące odprawy), a strona pozwana wyraziła na to zgodę i w związku z tym w tej części postępowanie zostało umorzone. W dniu 14 czerwca 1998 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 14 czerwca 1998 r. do 31 maja 1999 r. Umowa nie przewidywała możliwości rozwiązania jej za wypowiedzeniem przez strony. W dniu 13 sierpnia 1998 r. dyrektor pozwanej spółki Ulrich B. podpisał pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W tym czasie powód przebywał na urlopie; pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymał pocztą 13 lub 14 sierpnia 1998 r., a gdy przyszedł do pracy 17 sierpnia 1998 r., pokwitował jego odbiór, stawiając datę 17 sierpnia 1998 r. Pismo wypowiedzające umowę o pracę zawierało pouczenie o terminie i sposobie odwołania. Pozew wpłynął do Sądu 25 sierpnia 1998 r. W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Pracy oddalił powództwo, wskazując w uzasadnieniu wyroku, że pozew został wniesiony po upływie terminu określonego w art. 264 § 1 KP, który jest terminem prawa materialnego. Nie zaistniały przy tym przyczyny usprawiedliwiające uchybienie terminu.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd drugiej instancji podzielił w całości ustalenia Sądu Pracy w przedmiocie stanu faktycznego, jak i oceny prawnej. W jego ocenie, kwestią sporną, którą należało rozstrzygnąć, jest charakter prawny terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Zasady wypowiedzania umów o pracę normuje art. 30 KP. Artykuł ten zawiera przepisy, które dotyczą jedynie umów zawartych na czas nie określony, jak i takie, które znajdują zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę. Art. 30 § 5 KP dotyczy wszystkich rodzajów umów. Wynika stąd, iż pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, powinno być zawarte również w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Zatem art. 264 § 1 KP, przewidujący siedmiodniowy termin do wniesienia do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, odnosi się także do umów na czas określony. Terminy przewidziane w art. 264 KP są przepisami prawa materialnego, zbliżonymi do terminu zawitego. Po upływie terminu zawitego osoba uprawniona traci bezwzględnie możliwość dochodzenia roszczeń przed sądem pracy. Termin siedmiodniowy do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wykazuje bardzo bliskie podobieństwo do terminu zawitego. Jednakże w myśl art. 265 KP jeśli pra-

ownik wykaże, iż bez swojej winy nie dokonał w terminie czynności określonych w art. 264 KP (por. uchwałę SN dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 z. 12, poz. 194), sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. W przedmiotowej sprawie powód nie wykazał przyczyn usprawiedliwiających uchybienie terminu. W związku z tym dochodzone przez niego roszczenie stało się bezskuteczne, a powództwo należało oddalić (tak uchwała SN z 14 marca 1986 r.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 273/90 (OSP 1991 nr 7, poz. 167) wyraził pogląd, iż termin zawity do dochodzenia roszczeń, ustanowiony w art. 264 § 1 KP, dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, czy odszkodowanie, o jakim mowa w art. 45 § 1 KP. Termin ten nie odnosi się natomiast do innych roszczeń, choćby wynikających z naruszenia przepisów prawa dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, np. do roszczenia o wynagrodzenie za pracę z tytułu zastosowania błędnego okresu wypowiedzenia (art. 49 KP). Do roszczeń tych znajduje zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 § 1 KP. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pełni podzielił ten pogląd, uznając jednakże, że na gruncie rozpoznawanej sprawy nie znajduje on zastosowania, i to wbrew stanowisku powoda, który dokonał błędnej jego interpretacji. Podniósł on także, że przepis art. 50 § 3 KP, dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, stanowi konkretyzację przepisu art. 45 KP. Roszczenie z art. 50 § 3 KP jest roszczeniem związanym ściśle z odwołaniem się od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy dokonał zatem prawidłowej wykładni art. 264 § 1 KP, przyjmując, iż ma on zastosowanie także do odwołań od wypowiedzeń umów zawartych na czas określony.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie art. 264 § 1 KP „przez przyjęcie, iż ma on zastosowanie do odszkodowania jakie przewidziane jest w art. 50 § 3 KP”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie mogła zostać uwzględniona, gdyż nie ma usprawiedliwionych podstaw. W myśl art. 30 § 1 pkt 2 KP umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Oznacza to, że wypowiedziana może być każda umowa o pracę. Prowadzi to dalej do wniosku, że przepis art. 33 KP (przy zawieraniu umów

o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem) w istocie ustanawia zakaz wypowiedzania. Zakaz ten powinien być analogicznie oceniany, jak np. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w okresie choroby, tj. że dokonanie czynności prawnej jest możliwe oraz że czynność ta wywołuje skutek prawny, ale jest wadliwa (narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę), co powoduje możliwość zastosowania określonych sankcji (wystąpienia przez pracownika z określonymi roszczeniami). Na rzecz takiego stanowiska przemawia także to, co wynika z art. 50 § 3 KP, który przewiduje odszkodowanie, między innymi, w razie sprzecznego z przepisami o wypowiedzaniu umów, wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas wykonywania określonej pracy, mimo tego, że Kodeks pracy w ogóle nie ustala zasad wypowiedzania tych umów. Według art. 44 KP pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, przy czym dotyczy to wypowiedzenia każdej umowy o pracę. Zaznaczyć przy tym należy, że w przypadku roszczenia z art. 49 KP, pracownik w istocie nie odwołuje się od wypowiedzenia umowy o pracę, lecz od skrócenia okresu jego wypowiedzenia (nie kwestionuje wypowiedzenia jako takiego, gdyż z art. 49 KP wynika, że ustawodawca naruszenia polegającego na skróceniu okresu wypowiedzenia nie potraktował jako naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – art. 45 § 1 KP, podobnie jak i za takie naruszenie nie traktuje on braku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy – art. 30 § 5 KP) i o tyle na aprobatę zasługuje stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 1990 r., jak i pogląd Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że nie odnosi się ono do przypadku roszczenia z art. 50 § 3 KP. Zasadą jest, że pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę, może wnieść odwołanie (art. 44 KP), przy czym odwołanie to powinno być wniesione niezwłocznie, a mianowicie zgodnie z art. 264 § 1 KP odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Z systematyki oddziału 4 KP (uprawnienia pracownika w razie niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę) wynika, że zasadniczo treścią odwołania są roszczenia przewidziane w całym tym oddziale. Ponadto, niezrozumiałą byłaby taka wykładnia jego przepisów, przy której pracownik, który dochodzi odszkodowania na podstawie art. 45 KP (z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony), miałby być ograniczony w korzystaniu ze swojego prawa terminem art. 264 § 1 KP,

natomiast termin ten nie miałby zastosowanie do pracownika, który dochodzi (również) odszkodowania na podstawie art. 50 § 2 KP, mimo że także w tym przypadku przesłanką roszczenia jest wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, tyle tylko, że wypowiedzenie to dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony. Przy czym, gdy wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony dotyczyłoby pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 50 § 5 KP), to mimo iż dochodziłaby ona odszkodowania (a nie przywrócenia do pracy), to miałby do niej zastosowanie art. 264 § 1 KP, natomiast nie miałby on zastosowania do innego pracownika, również związanego umową o pracę na czas określony, a to oznaczałoby, że w aspekcie tu rozważanym pracownica ta znalazłaby się w wyraźnie gorszej sytuacji – mimo iż celem przepisu art. 50 § 5 KP jest jej uprzywilejowanie, jeżeliby zaakceptowała stanowisko przedstawione w kasacji aniżeli pozostali pracownicy, a to jest nie do przyjęcia. Różnica między regulacją z art. 45 KP a art. 50 KP sprowadza się zasadniczo do tego, że w tym drugim przypadku ustawodawca redukuje zakres możliwych roszczeń jedynie do roszczenia odszkodowawczego, którego wysokość jest przy tym ustalana według szczególnych zasad, natomiast nie oznacza ona, iż roszczenia przewidziane w art. 50 KP mają inny charakter prawny, czy też odrębną podstawę. Tym samym w jednym i drugim przypadku pracownikowi służy „odwołanie” do sądu pracy (art. 44 KP), a pracodawca powinien go o tym pouczyć (art. 30 § 5 KP). Konsekwentnie też w art. 264 § 1 KP przewidziany został termin do wniesienia „odwołania” do sądu pracy. Wniosek taki znajduje dodatkowe potwierdzenie w analizie przepisu art. 264 § 2 KP. Według tego przepisu żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, że przepis ten ma zastosowanie do wszystkich przypadków odszkodowania przewidzianych w oddziale 6 KP (uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), a więc także tych, w których odszkodowanie jest jedynym roszczeniem przysługującym pracownikowi (z wyłączeniem przywrócenia do pracy – art. 59 KP) i które stanowią odpowiednik sytuacji ujętej w art. 50 § 3 KP. Wskazuje to na zamiar ustawodawcy, by tak jak w przypadku roszczeń przewidzianych w razie wadliwego rozwiązania niezwłocznego, obowiązywał jeden termin („prekluzyjny”) dla dochodzenia roszczeń (art. 264 § 2 KP), niezależnie od tego, czy są to roszczenia dotyczące umów na czas nie określo-

ny, czy też umów innego rodzaju oraz niezależnie od tego, czy w danym przypadku przewidziane jest wyłącznie roszczenie odszkodowawcze. Tak samo problem ten był rozwiązany w odniesieniu do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Znalazło to wyraz w przyjęciu, że pojęcie odwołania obejmuje także te sytuacje, w których pracownik kwestionuje wypowiedzenie umowy o pracę, a służy mu jedynie roszczenie odszkodowawcze (art. 50 § 1 i 3 KP).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, przy uwzględnieniu art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====