

Wyrok z dnia 4 lipca 2001 r.

I PKN 527/00

Zastrzeżenie dopuszczalności rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Lidii D. przeciwko Urzędowi Miasta w G. i Zakładowi Budżetowemu „T.M.” w G. o odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 25 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Krośnie Odrzańskim wyrokiem z dnia 10 grudnia 1999 r. oddalił powództwo Lidii D. przeciwko Urzędowi Miasta w G. oraz przeciwko Zakładowi Budżetowemu „T.M.” w G. o odszkodowanie w kwocie 6.000 zł z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Ustalił, że powódka, będąc członkiem Zarządu Miasta, zgłosiła swoją kandydaturę na stanowisko dyrektora Zakładu Budżetowego „T.M.” w G. W dniu 28 lipca 1998 r. Zarząd Miasta podjął uchwałę [...] o powierzeniu powódce obowiązków dyrektora tego Zakładu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 sierpnia 1998 r. do 31 lipca 1999 r., z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka jako członek Zarządu Miasta była obecna na tym posiedzeniu, oprócz pięciu innych członków. Uchwała była dla powódki korzystna i zapadła tylko przy jednym głosie wstrzymującym się oddanym przez nią samą. W dniu 3 sierpnia 1998 r. powódka przystąpiła do

wykonywania obowiązków dyrektora Zakładu Budżetowego „T.M.” w G. W dniu 4 sierpnia 1998 r. Zarząd Miasta podjął uchwałę [...] o wynagrodzeniu dla powódki, ustalając je w wysokości 2.000 zł miesięcznie. Powódka była obecna na posiedzeniu Zarządu w tej sprawie, a wraz z nią czterech członków Zarządu Miasta. Po podjęciu uchwały nastąpiło podpisanie umowy o pracę między Zarząd Miasta w G. reprezentowanym przez Czesława F. a powódką. Umowa ta zawierała postanowienie, że powódka zostaje zatrudniona na stanowisku dyrektora Zakładu Budżetowego „T.M.” w G. w wymiarze całego etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 2.000 zł miesięcznie, na czas określony od 1 sierpnia 1998 r. do 31 lipca 1999 r., zaś dniem rozpoczęcia przez nią pracy jest 3 sierpnia 1998 r. Innych postanowień umowa na piśmie nie zawierała. Podpisała ją oprócz powódki zastępca Burmistrza Anna S. W dniu 4 sierpnia 1998 r. powódka złożyła rezygnację z pełnienia funkcji członka Zarządu od dnia 5 sierpnia 1998 r., a w dniu 28 grudnia 1998 r. Zarząd Miasta podjął uchwałę [...] o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W dniu 8 stycznia 1999 r. powódka otrzymała na piśmie oświadczenie Zarządu Miasta w tym przedmiocie.

Na podstawie przytoczonych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo skierowane przeciwko Urzędowi Miejskiemu w G. podlegało oddaleniu ze względu na brak po jego stronie legitymacji biernej. Powódka bowiem nie była pracownikiem tego Urzędu, lecz pracownikiem Zakładu Budżetowego „T.M.” w G., który jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną, posiadającą możliwość zatrudniania pracowników. Wynika to z uchwały Rady Miejskiej w G. z dnia 18 maja 1993 r. o utworzeniu zakładu budżetowego „T.M.” w G. oraz ze statutu tej jednostki, zwłaszcza z § 9, 12 i 15 oraz z Rozdziału IV pod tytułem „Gospodarka finansowa”. Nie ma więc znaczenia okoliczność, że umowę o pracę z powódką zawarł organ nadrzędny, tj. Zarząd Miasta, do czego był zresztą uprawniony zgodnie z art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie gminnym. Stosunek pracy łączy bowiem pracownika z tym zakładem pracy, w którym został zatrudniony, a nie z organem, który go powołał.

W ocenie Sądu Rejonowego stosunek pracy, który łączył powódkę z jej pracodawcą, był oparty na podstawie umowy o pracę o treści wynikającej z uchwały Zarządu Miasta z dnia 28 lipca 1998 r. Powódka jako członek tego Zarządu była obecna na jego posiedzeniu, poznała warunki swego przyszłego zatrudnienia i wyraziła na nie zgodę. Świadczy o tym przystąpienie do ich wykonywania w dniu 3 sierpnia 1998 r. Wiedziała zatem także o postanowieniu przewidującym wcześniejsze wy-

powiedzenie umowy o pracę przez każdą ze stron. Przebieg posiedzeń Zarządu Miasta w dniu 28 lipca oraz w dniu 4 sierpnia 1998 r. odzwierciedlają zresztą protokoły z tych posiedzeń. Nie zasługują więc na wiarę twierdzenia powódki, jakoby nie wiedziała o zastrzeżeniu dopuszczającym możliwość wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę. Okoliczność, że nie otrzymała odpisu uchwały z dnia 28 lipca 1998 r., nie przeczy zawarciu umowy na warunkach zgodnych z wymienioną uchwałą. Przede wszystkim zaś była obecna na posiedzeniu Zarządu Miasta w dniu 28 lipca 1998 r., a w dniu 3 sierpnia 1998 r. przystąpiła do wykonywania obowiązków dyrektora.

Sąd Rejonowy nie dopatrył się również uchybień w rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W myśl bowiem art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r., Nr 13, poz. 74 ze zm.), Zarządowi Miasta przysługiwała kompetencja do zwalniania (i zatrudniania) kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, a taką jednostką jest pozwany Zakład Budżetowy „T.M.” w G. Ponadto z § 21 ust. 2 pkt 4 statutu Gminy G. wynika, że do Zarządu Miasta należy podejmowanie decyzji dotyczących zatrudniania i zwalniania kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, a zatem do niej należała także decyzja o zwolnieniu powódki jako kierownika jednostki organizacyjnej „T.M.”. Okoliczność, iż za Zarząd Miasta złożył powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przewodniczący, nie oznacza wadliwości tego oświadczenia, skoro osoba ta działała w imieniu Zarządu. Zgodnie z § 30 ust. 2 statutu, w sprawach związanych z prowadzeniem bieżącej działalności Gminy oświadczenia woli w imieniu Gminy może składać jednoosobowo burmistrz - na podstawie upoważnienia Zarządu.

Z przytoczonych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w stosunku do Zakładu Budżetowego „T.M.” w G. było bezzasadne. Umowa o pracę zawarta z powódką na czas określony przewidywała bowiem możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, zaś oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożył przewodniczący Zarządu Miasta, który był uprawnioną osobą. Nie było więc podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2000 r. oddalił apelację powódki.

Sąd drugiej instancji podniósł, że stosunek pracy na stanowisku dyrektora Zakładu Budżetowego „T.M.” w G. nawiązał się na podstawie umowy o pracę, zaś do

tego nawiązania był uprawniony Zarząd Miasta. Ten również organ podjął w dniu 28 lipca 1998 r. uchwałę o powierzeniu powódce stanowiska dyrektora Zakładu Budżetowego na czas określony od 1 sierpnia 1998 r. do 31 lipca 1999 r., z zastrzeżeniem możliwości dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka była obecna na posiedzeniu Zarządu Miasta i uczestniczyła w głosowaniu nad uchwałą przez wstrzymanie się od głosu. Znając też treść uchwały, podjęła pracę na stanowisku określonym w uchwale, tj. dyrektora Zakładu Budżetowego „T.M.” w G. Należało zatem uznać, że przyjęła zawarte w uchwale warunki, w tym także postanowienie o możliwości wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z art. 61 KC w związku z art. 300 KP, oświadczenie woli jest złożone innej osobie, gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Oświadczenie woli Zarządu Miasta w sprawie warunków zatrudnienia powódki doszło do niej w czasie posiedzenia tego Zarządu w dniu 28 lipca 1998 r. Oświadczenie to powódka przyjęła bez zastrzeżeń w pełnym zakresie. W ocenie Sądu Okręgowego, „powierzenie wykonania uchwały Burmistrzowi Miasta miało na celu jedynie dokonanie czynności technicznych polegających na sporządzeniu umowy o pracę na piśmie, zgodnie z uchwałą, i ewentualne doręczenie tej uchwały, co nie jest równoznaczne z wyrażeniem oświadczenia woli w przedmiocie nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 29 § 1 KP, do czego Burmistrz nie był uprawniony. Błędne wykonanie uchwały Zarządu przez Burmistrza nie czyni uchwały Zarządu bezskuteczną”. Sporządzenie umowy na piśmie miało charakter deklaratoryjny w stosunku do uchwały Zarządu Miasta, która stanowiła podstawę nawiązania stosunku pracy od momentu zapoznania się powódki z jej treścią i przyjęcia jej do realizacji. Konsekwencją powyższego poglądu było oddalenie apelacji powódki jako niezasadnej.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka złożyła kasację opartą na podstawie przewidzianej w art. 393¹ pkt 1 KPC. Zarzuciła naruszenie art. 33 KP oraz art. 65 KC wskutek przyjęcia, że w sposób dorozumiany przyjęła warunki pracy zawarte w uchwale Zarządu Miasta z dnia 28 lipca 1998 r., w tym także oświadczenie woli tego Zarządu o zastrzeżeniu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu za wszystkie instancje w wysokości 3 000 zł ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Zdaniem powódki, dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony - w przeciwieństwie do umowy bezterminowej - nie powstaje z mocy prawa, lecz z woli stron wyrażonej w umowie przy jej zawieraniu. Woli tej nie domniemywa się. Powinna ona znaleźć wyraz w treści umowy. Przy podejmowaniu uchwały z dnia 28 lipca 1998 r. „nikt nie pytał powódki, czy wyraża zgodę na ewentualne rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”, a ponadto w umowie z dnia 3 sierpnia 1998 r., tj. z dnia, w którym powódka przystąpiła do pracy, nie została przewidziana taka klauzula. Zatem powódka miała podstawy do przekonania, że strony wiążą warunki określone w tej umowie. Gdyby powyższa klauzula nie została zamieszczona w umowie o pracę z dnia 3 sierpnia 1998 r. wskutek przeoczenia, strona pozwana mogła ją wprowadzić w formie aneksu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W postępowaniu przedkasacyjnym wystąpiło w sprawie kilka kwestii natury faktycznej i prawnej, jednak ostatecznie ze względu na podstawę i zarzuty kasacji problem sprowadza się do tego, czy Sąd Okręgowy trafnie ocenił, iż powódka przyjęła w sposób dorozumiany warunki pracy określone w uchwale Zarządu Miasta z dnia 28 lipca 1998 r., zwłaszcza zaś zastrzeżenie o możliwości rozwiązania terminowej umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, oraz czy było dopuszczalne wypowiedzenie tej umowy przed upływem sześciu miesięcy jej trwania.

Przepis art. 33 KP stanowi, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przez wiele lat w piśmiennictwie oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego przepis ten był interpretowany nie tylko w ten sposób, że klauzula o wypowiedzeniu umowy terminowej mogła być wprowadzona jedynie do treści umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, ale również i tak, że - mimo klauzuli dopuszczającej wypowiedzenie - nie można było wypowiedzieć umowy terminowej przed upływem sześciu miesięcy. W ostatnim czasie poglądy na temat stosowania art. 33 KP uległy zmianie. Już w 1984 r. w literaturze prawniczej został wypowiedziany pogląd, że z art. 33 KP wcale nie wynika, iż przy umowie dłuższej niż 6 miesięcy jej wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem jest możliwe dopiero po upływie tego czasu (por. T. Zieliński: Prawo pracy. Zarys systemu, t. II, Warszawa - Kraków 1986, s. 19). Również w uchwale z dnia 7

września 1994 r., I PZP 35/94 (OSNAPiUS z 1994 r. nr 11, poz. 173) Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, może być w ten sposób rozwiązania także przed upływem sześciu miesięcy jej trwania. Powyższe stanowisko spotkało się z aprobatą doktryny, można więc uznać, że wykładnia tego przepisu jest już utrwalona (por. Kodeks pracy. Komentarz. Praca zbiorowa pod red. prof. T. Zielińskiego, 2001, s.271).

Zdaniem powódki naruszenie art. 33 KP wynika stąd, że mimo iż klauzula zawarta w tym przepisie należy do elementów istotnych umowy o pracę i wskutek tego powinna być zamieszczona w pisemnej umowie o pracę, Sąd Okręgowy uznał, iż powódka w sposób dorozumiany przyjęła warunki swego zatrudnienia określone w uchwale Zarządu Miasta z dnia 28 lipca 1998 r., w tym także zastrzeżenie o możliwości rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony jednego roku. Odnosząc się do powyższego zarzutu należy przyznać rację pogładowi skarżącej, według którego regułą wynikającą z art. 32 § 1 pkt 1 i 2 KP jest rozwiązywanie za wypowiedzeniem umów o pracę zawartych na czas nie określony i na okres próbny. Możliwość wypowiedzenia tych umów wynika bowiem wprost z ustawy i nie zależy od wprowadzenia przez strony odpowiednich postanowień do treści umowy. Inaczej jest natomiast gdy chodzi o umowy o pracę zawarte na czas określony. Zgodnie z art. 33 KP, dopuszczalność wcześniejszego ich rozwiązywania za wypowiedzeniem zależy od wprowadzenia do treści umowy odpowiedniej klauzuli. Nie można jednak podzielić zapatrywania skarżącej, jakoby inne były rygory dotyczące wprowadzenia do umowy o pracę szczególnych, dodatkowych postanowień, a inne gdy chodzi o postanowienia typowe. Przepisy Kodeksu pracy nie uzależniają bowiem ważności umowy o pracę od zachowania formy pisemnej. Umowa zostaje zawarta, gdy strony złożą zgodne oświadczenia woli co do jej treści (art. 11 KP). Oświadczenie może być przy tym wyraźne i ujęte w formie pisemnej, ale może być złożone w sposób dorozumiany - przez każde zachowanie się strony, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP).

Sąd Okręgowy ustalił - a ustalenie to nie może być obecnie kwestionowane ze względu na brak w kasacji zarzutu naruszenia przepisów postępowania dotyczących sposobu prowadzenia postępowania dowodowego, dokonywania ustaleń oraz oceny zebranego w sprawie materiału - że w dniu 28 lipca 1998 r., na posiedzeniu Zarządu Miasta, w którym powódka uczestniczyła jako jeden z jego pięciu członków, została

podjęta uchwała o zatrudnieniu powódki w charakterze dyrektora zakładu budżetowego gminy o nazwie „T.M. w G.”, na czas określony od 1 sierpnia 1998 r. do 31 lipca 1999 r., z możliwością wcześniejszego rozwiązania umowy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka brała udział w głosowaniu nad powyższą uchwałą (wstrzymując się od głosu) i była obecna podczas podjęcia jej przez Zarząd, w skład którego wchodziła. Z dokonanych ustaleń nie wynika przy tym, by treść uchwały nie odpowiadała powódce, a zwłaszcza by powódka odrzuciła postanowienie o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jest ponadto w sprawie niesporne, że skarżąca - mimo wskazanej klauzuli - przystąpiła do pracy i wykonywała obowiązki dyrektora. W świetle przedstawionych okoliczności Sąd Okręgowy zasadnie uznał, że na posiedzeniu Zarządu Miasta w dniu 28 lipca 1998 r. powódka przyjęła bez zastrzeżeń i w pełnym zakresie warunki swego zatrudnienia ustalone w uchwale. Słusznie również przypisał znaczenie prawne temu właśnie zdarzeniu, a nie sporządzonej po kilku dniach umowy o pracę, podpisanej przez zastępcę burmistrza, w której klauzula o dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem terminowej umowy o pracę została pominięta. Po podjęciu w dniu 28 lipca 1998 r. uchwały [...] Zarząd Miasta nie zajmował się już bowiem - poza wynagrodzeniem - sprawą warunków zatrudnienia powódki: ani na jej wniosek, ani z własnej inicjatywy, a tylko wyższy organ był do tego uprawniony. Z art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 13, poz. 74 ze zm.) wynika, że do zadań zarządu należy między innymi zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Jedynie w sprawach nie cierpiących zwłoki, związanych z bezpośrednim zagrożeniem interesu publicznego, wójt lub burmistrz mogą w myśl art. 32 ust. 1 tej ustawy podjąć czynności należące do kompetencji zarządu.

Jako podsumowanie dotychczasowych rozważań i uwag nasuwa się więc wniosek, że powódka, mimo niezłożenia wyraźnego, zwerbalizowanego oświadczenia woli w przedmiocie warunków jej zatrudnienia ustalonych w uchwale Zarządu Miasta z dnia 28 lipca 1998 r., w istocie rzeczy wyraziła na nie zgodę. Jej wola zawarcia umowy na tych warunkach przejawiała się w niezgłoszeniu jakichkolwiek zastrzeżeń do treści uchwały, a następnie w przystąpieniu do wykonywania obowiązków dyrektora. Argument skarżącej, mający świadczyć o błędnej koncepcji prawnej Sądu Rejonowego, mianowicie ten, że „podczas podejmowania uchwały w dniu 28 lipca 1998 r. nikt nie pytał powódki, czy wyraża zgodę na ewentualne rozwiązanie

umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”, nie mógł być uznany za skuteczny. Gdyby bowiem powódka nie wyraziła zgody na warunki ustalone w uchwale, nie doszłoby w ogóle do jej podjęcia w sposób skonkretyzowany, odnoszący się wyłącznie do osoby powódki.

Nieskuteczny okazał się także zarzut naruszenia art. 65 § 1 KC. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z przytoczonej treści wynika zatem, że wykładnia uwzględniająca zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje może dotyczyć już złożonego oświadczenia woli, to znaczy ujawnionego na zewnątrz. Nie jest natomiast przedmiotem dociekań i tłumaczenia tzw. wola wewnętrzna. Przepis art. 65 § 1 KC należy zatem rozumieć w ten sposób, że celem wykładni oświadczenia woli jest ustalenie właściwej jego treści, co zarazem oznacza, że wymaga ono wykładni (tłumaczenia) wtedy, gdy jest niejasne. Jeżeli natomiast oświadczenie to - zarówno wyrażone w sposób wyraźny, bezpośredni, jak i w sposób dorozumiany - nie wzbudza wątpliwości, jego interpretacja jest bezprzedmiotowa. W rozpoznawanej sprawie wskazany przepis nie został naruszony. Sąd Okręgowy nadał bowiem postępowaniu powódki właściwe znaczenie, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i wnioskowania oraz z zasadami doświadczenia życiowego.

Z przedstawionych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, wobec czego na podstawie art. 393¹² KPC orzekł o jej oddaleniu.

=====