

Wyrok z dnia 4 czerwca 2002 r.

I PKN 371/01

Żądanie wypłaty dodatkowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przed terminem wskazanym w umowie o pracę lub akcie wewnętrznym spółki, może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tej odprawy, jeżeli zagwarantowana trwałość stosunku pracy została zrealizowana przez umówiony okres.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 czerwca 2002 r. sprawy z powództwa Andrzeja W., Wojciecha K. przeciwko T. Fabryce Farb Graficznych „A.” spółce z o.o. w T. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

zasądził od powodów na rzecz pozwanej kwotę 1.687 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt siedem) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 5 stycznia 2001 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu zasądził od pozwanej T. Fabryki Farb Graficznych „A.” spółki z o.o. w T. na rzecz powoda Andrzeja W. kwotę 38.390,16 zł i na rzecz powoda Wojciecha K. kwotę 32.278,89 zł ze stosownymi odsetkami, tytułem odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem przez stronę pozwaną umów o pracę z powodami. Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie w 1998 r. zostali poinformowani przez przewodniczącego rady nadzorczej spółki o zmianie warunków umowy o pracę polegającej na tym, iż w razie rozwiązania umowy o pracę pomiędzy dokonaną zmianą umowy a 30 września 2000 r., bez względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę, będzie im

przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości iloczynu liczby pełnych miesięcy pozostałych do końca września 2000 r. i ostatniego należnego wynagrodzenia miesięcznego za pełny miesiąc pracy, nie niższą jednak niż sześciokrotne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za pełny miesiąc pracy. Powodowie otrzymali trzymiesięczne wypowiedzenia umów o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2000 r., spowodowane zmianami ekonomiczno-organizacyjnymi w Spółce oraz wypłacono im odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w oparciu o przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Sąd Okręgowy przyjął, że skoro prawo do sześciomiesięcznej odprawy wprowadzone uchwałą rady nadzorczej było uzależnione od warunku zawieszającego w postaci rozwiązania umowy o pracę w okresie pomiędzy wprowadzeniem tego uprawnienia a dniem 30 września 2000 r., to rozwiązanie umowy o pracę z tym dniem spowodowało ziszczenie się tego warunku, a zatem powodowie nabyli prawo do odprawy, ponieważ tylko wtedy byłiby tego prawa pozbawieni, gdyby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po 30 września 2000 r., choćby na przykład z dniem 1 października 2000 r.

Wyrokiem z dnia 21 marca 2001 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i powództwa oddalił. Sąd drugiej instancji nie zakwestionował przyjętej przez Sąd Okręgowy wykładni terminu rozwiązania umów o pracę jako warunku kreującego prawo do odpraw, jednakże uznał, iż żądanie powodów jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wynikającego z umowy. Sporne odprawy bowiem są w istocie odszkodowaniem za rozwiązanie stosunku pracy przed upływem określonego terminu i przysługują nie za samo rozwiązanie stosunku pracy, lecz za utratę pracy przed określonym terminem. Odszkodowanie to nie stanowi obowiązkowego świadczenia zagwarantowanego pracownikowi przepisami prawa pracy, jest to uprawnienie dodatkowe, którego celem było zagwarantowanie powodom zatrudnienia do dnia 30 września 2000 r. pod rygorem wypłaty odszkodowania. Pracodawca zapewnił powodom zatrudnienie do wskazanej daty 30 września 2000 r. Fakt, iż z prawnego punktu widzenia, ze względu na sposób liczenia upływu terminów według zasad Kodeksu cywilnego (art. 111 § 1 k.c.), skutek rozwiązania stosunku pracy zbiegł się z upływem terminu gwarantowanego, nie przekreśla tego, iż powodowie dopiero z dniem 1 paź-

dziennika 2000 r. stracili status pracowników pozwanego, dlatego też działanie powodów nie może być uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony.

Kasacja powodów od powyższego wyroku zarzuca naruszenie prawa materialnego - art. 8 k.p. oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 378 § 1 k.p.c. przez zastosowanie art. 8 k.p., nieobjętego granicami apelacji.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Wbrew twierdzeniom kasacji przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidują zakazu zmiany zarzutów apelacyjnych (jak czyni to w stosunku do podstaw kasacji przepis art. 393¹¹ § 3 k.p.c.), wobec czego zarzuty apelacji nie wiążą zarówno skarżącego, jak i sądu drugiej instancji. Mogą być one zmienione w toku postępowania apelacyjnego, a sąd drugiej instancji, kontrolując prawidłowość zaskarżonego orzeczenia, pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzone dowody, a także poczynić samodzielne ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie jest związany granicami zarzutów podniesionych w apelacji i może brać z urzędu pod rozwagę naruszenie prawa materialnego i naruszenie przepisów postępowania, usuwając w postępowaniu apelacyjnym braki wynikające z błędów popełnionych przez sąd pierwszej instancji (por. Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego, T.Ereciński, J.Gudowski, M.Jędrzejewska, 2002, s. 696). Sąd drugiej instancji mógł więc w przedmiotowej sprawie ocenić zasadność żądania powodów przez pryzmat zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), tym więcej że ten argument podnosiła strona pozwana na rozprawie apelacyjnej. Jakkolwiek wskazała na przepis art. 5 k.c. to jego treść jest identyczna jak art. 8 k.p. Nie ulega wątpliwości, że intencją stron było przede wszystkim zagwarantowanie powodom stabilizacji zatrudnienia na okres około dwóch lat, zaś niedotrzymanie tej gwarancji sankcjonowane miało być odprawą, odpowiadającą wynagrodzeniu za okres bez pracy aż do granicznej daty 30 września 2000 r., lecz nie niższą niż wynagrodzenie sześciomiesięczne. W określonym przedziale czasowym powodowie nie pozostawali bez pracy ani jednego dnia, wobec czego zbieżność daty granicznej gwarantowanego okresu zatrudnienia z datą rozwiązania stosunku pracy nie może skutkować wypłatą odprawy, gdyż byłoby to sprzeczne ze społeczno gospodarczym

przeznaczeniem tego uprawnienia. Wprawdzie w drodze umowy możliwe jest ukształtowanie stosunku pracy w sposób korzystniejszy niż regulują to normy prawa pracy (art. 18 k.p.), jednakże, jak to stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 sierpnia 2000 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90), przedmiotem sporów może być kwestia dopuszczalnego pułapu owej korzystności. Zgodnie z art. 353¹ k.c., stosowanym poprzez art. 300 k.p. odpowiednio, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. „W tych również ramach korygowanych zasadą uprzywilejowania pracownika i zasadą autonomii woli zbiorowej oraz zrelatywizowanych do odpowiedniego typu norm (imperatywnych, semiimperatywnych bądź względnie obowiązujących), jak też do sytuacji braków przepisów prawa pracy regulujących sprawę należącą do jego przedmiotowego zakresu, urzeczywistniana jest - w razie konieczności pod kontrolą sądów pracy - kontraktowa swoboda stron umowy o pracę”. Dotyczy to także wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, które powinny pozostawać w zgodności z zasadą godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), której istotnym kryterium jest ekwiwalentność świadczenia. W przedmiotowej sprawie odprawy miały stanowić ekwiwalent za rozwiązanie stosunków pracy przed zakreślonym terminem. Jeżeli zatem rozwiązanie stosunków pracy nie nastąpiło przed tym terminem, a z jego upływem, w taki sposób, iż powodowie przed dniem 30 września 2000 r. ani jednego dnia nie pozostawali bez pracy - cel ekwiwalentu (odprawy) stał się bezprzedmiotowy, a jego wypłata pozostawałaby w sprzeczności z zasadą słuszności i stanowiłaby nadużycie uprawnień.

Sąd Najwyższy doszedł zatem do przekonania, że zarzut kasacyjny naruszenia art. 8 k.p. jest nieuzasadniony i w oparciu o art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====