

Wyrok z dnia 11 kwietnia 2006 r.

I PK 162/05

Strony mogą w umowie podwyższyć określoną w art. 50 § 3 i 4 k.p. wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej umowy o pracę, jednakże ważność tej umowy podlega kontroli sądu pracy, również w zakresie jej zgodności z zasadami współżycia społecznego.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Tadeusza P. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu [...] w S. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 8 lutego 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Sosnowcu wyrokiem z dnia 24 czerwca 2004 r. zasądził od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego [...] w S. na rzecz powoda Tadeusza P. kwotę 18.819,23 zł z odsetkami (pkt 1), oddalając w pozostałej części powództwo o odszkodowanie (pkt 2) .

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 12 listopada 2002 r. na czas określony do dnia 11 listopada 2004 r. na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw administracyjno - ekonomicznych. W umowie nie przewidziano możliwości wcześniejszego jej rozwiązania. Na cotygodniowym spotkaniu dyrekcji 15 maja 2003 r. dyrektor szpitala poinformował zebranych, w tym po-

woda o zbliżającej się jego rezygnacji ze stanowiska i zaproponował zawarcie aneksów do umów, zgodnie z którymi w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy pracownikowi przysługiwałoby prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia określonego w umowie o pracę za każdy miesiąc pozostały do końca okresu na jaki umowa była zawarta. Taki aneks strony wprowadziły 15 maja 2003 r. „W momencie zawierania” aneksu pozwany był w trudnej sytuacji finansowej z uwagi na zobowiązania wynikające z ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.), a także ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. zmieniającej tę ustawę (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45). Dyrektor Szpitala 17 maja 2003 r. „oddał się do dyspozycji” Marszałka Województwa Ś. Dyrektor szpitala pełnił swoją funkcję do 30 czerwca 2003 r. Od 1 lipca funkcję tę objął nowy dyrektor, który z uwagi na zarzuty stawiane przez związki zawodowe całemu zarządowi szpitala, 15 września 2003 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia i zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie z uwagi na rozwiązanie przez pracodawcę terminowej umowy o pracę, w której nie była przewidziana możliwość jej wypowiedzenia. Na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. odszkodowanie należy się w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyznanie powodowi prawa do odszkodowania zgodnie z aneksem do umowy o pracę (w kwocie 87.884,13 zł) jest niezgodne z zasadami słuszności. Sąd Rejonowy podkreślił, że aneks przewidujący odszkodowanie za każdy sposób rozwiązania umowy w wysokości wynagrodzenia za cały czas do upływu okresu na jaki zawarto umowę, podpisano w sytuacji, gdy pozwany miał problemy finansowe i nie posiadał środków na wypłatę pracownikom zagwarantowanych ustawowo wynagrodzeń. Mogło to utrudnić nowemu dyrektorowi dobranie kadry kierowniczej z uwagi na obciążenia finansowe publicznego zakładu opieki zdrowotnej związane z koniecznością wypłaty odszkodowań. Z uwagi na powyższe Sąd uznał aneks za nieważny i stwierdził, że nie może on być podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania.

Sąd Okręgowy w Katowicach na skutek apelacji powoda wyrokiem z dnia 8 lutego 2005 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w pkt 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanego kwotę 69.024, 90 zł z odsetkami oraz orzekł o kosztach postępowania. Sąd ten stwierdził, że zawarcie aneksu było dopuszczalne w świetle art. 18 k.p. i nie

można upatrywać we wprowadzeniu aneksu do umowy naruszenia prawa. Korzystanie przez powoda z prawa mu przyznanego nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd ten podkreślił, że trudna sytuacja finansowa pozwanego istniała zarówno w chwili podpisywania aneksu, jak i rozwiązywania z powodem umowy o pracę. Jednej i drugiej czynności dokonał pozwany i zdaniem Sądu Okręgowego nie można ich rozgraniczać na dokonane przez poprzedniego i obecnego dyrektora. Osoby te działały w imieniu pozwanego, a więc to pozwany wprowadził aneks do umowy z powodem, a następnie po upływie 4 miesięcy rozwiązał z powodem umowę o pracę, mając świadomość, że naruszy prawo i wiedząc, że przyznał mu wcześniej dalej idące uprawnienia niż wynikające z przepisów prawa pracy. Brak jest podstaw do przyjęcia, że pierwsza z tych czynności dotknięta jest jakimikolwiek wadami oświadczenia woli. W prawie cywilnym obowiązuje zasada dotrzymywania zawartych umów. Wyjątki od tej zasady dotyczą sytuacji, w których strony - na skutek nadzwyczajnej zmiany stosunków - nie przewidywały, że spełnienie świadczenia połączone byłoby z nadmiernymi trudnościami. Zdaniem Sądu drugiej instancji aneks miał na celu zapewnienie powodowi większych gwarancji zatrudnienia, a „sprawy” nie można rozważać jako działań ustępującego dyrektora mających utrudnić nowemu dyrektorowi prowadzenie własnej polityki personalnej. Byłaby to „sfera supozycji”. Aneks stanowi podstawę żądania przez powoda odszkodowania, którego wysokość nie była sporna.

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od tego wyroku. Zaskarżając wyrok w całości zarzucał mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 50 § 3 i 4 k.p. i niewłaściwe zastosowanie art. 18 k.p. Skarga kasacyjna zawiera wniosek o uchylenie w całości i zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach oraz orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego.

Powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Rozważania prawne, które doprowadziły Sąd Okręgowy do konkluzji całkowicie odmiennych od stanowiących podstawę orzeczenia Sądu pierwszej instancji są pobieżne i nieprzekonujące. Sąd drugiej instancji powołał się na zasadę dotrzymywania umów. Na tle zawartego przez

strony aneksu do umowy o pracę pojawił się jednak inny problem niż możliwość odstąpienia od umowy lub jej zmiany. Jest to problem ważności (w świetle zasad współżycia społecznego) tego zobowiązania. Dopiero po ustaleniu ważności aneksu można by rozważać kwestię jego dotrzymania w sytuacji braku środków na wypłaty dla pracowników. Ta kwestia nie była jednak rozważana przez Sąd Rejonowy, który uznał samo zobowiązanie za nieważne. Ważność oświadczeń modyfikujących umowę o pracę Sąd Okręgowy wyprowadził z przesłanki należytej reprezentacji pracodawcy, jednakowej (jednakowo złej) sytuacji finansowej pracodawcy w czasie zawarcia aneksu i w czasie wypowiedzenia umowy niezgodnie z prawem oraz z braku podstaw do snucia rozważań na temat motywacji działań poprzedniego dyrektora Szpitala, chcącego rzekomo utrudnić następcy dobór kadry kierowniczej. Sąd powołał się też na zasadę uprzywilejowania pracownika wynikającą z art. 18 k. p. Nie są to jednak wystarczające przesłanki dla uznania ważności zobowiązania pracodawcy do zapłaty wyższego odszkodowania niż przewidziane przez Kodeks pracy.

Analizowanym aneksem strony terminowej umowy o pracę uzupełniły ją jedynie w zakresie sankcji za jej wcześniejsze rozwiązanie (wcześniejsze niż przewidziany w niej termin expiracji). Sankcja ta dotyczyła jedynie pracodawcy, który zobowiązał się do zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas pozostały do końca okresu, na jaki zawarto umowę w każdym przypadku jej rozwiązania, a więc także zgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia, na mocy porozumienia stron oraz wypowiedzenia przez pracownika. Pracownik zyskiwał więc nie tylko wzmocnienie stabilizacji zatrudnienia lecz pewność uzyskiwania dochodu bez względu na to, w jaki sposób umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Ważność oświadczeń woli podlega ocenie, między innymi, w świetle zasad współżycia społecznego, co dotyczy również oświadczeń stron stosunku pracy (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k. p.). Ocena aneksu do umowy o pracę zawartego przez strony niniejszego postępowania powinna uwzględniać w tej płaszczyźnie kilka aspektów. Pracodawca był (i jest) podmiotem finansowanym ze środków publicznych. Takiego pracodawcę obowiązują większe rygory prawne oraz ograniczenia w swobodzie dysponowania majątkiem i finansami przez wzgląd na racjonalność, gospodarność i społeczne uzasadnienie podejmowanych działań. Zwrócił uwagę na to Sąd Najwyższy w rozważaniach zawartych w wyroku z 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90) dotyczącym wprowadzie kwestii wynagrodzenia za pracę i świadczeń związanych z pracą lecz mających również szersze znaczenie, przydatne do rozwikłania

problemów ujawnionych w rozpoznawanej sprawie. Wskazane rygory odróżniają pracodawcę finansowanego ze środków publicznych od pracodawcy prywatnego, który nie jest ograniczony w możliwości uprzywilejowania swych pracowników. Taki wniosek wyprowadza się z art. 18 § 1 i 2 k. p., w którym ustanowiona została zasada uprzywilejowania pracownika. Zgodnie z nią przepisy prawa pracy stanowią minimalny standard, od którego mogą być poczynione w umowie o pracę odstępstwa na korzyść pracownika. Zasada ta nie może być jednak rozumiana w ten sposób, jak to uczynił Sąd w zaskarżonym wyroku, że sankcjonuje ona nieważność umów zawieranych przez pracodawcę i pracownika, inaczej mówiąc, że strony tej umowy mają swobodę kształtowania treści stosunku pracy ograniczoną tylko korzyścią pracownika. W rozpoznawanej sprawie wymagają rozważenia jeszcze inne okoliczności. Dotyczą one kondycji finansowej pracodawcy, która nie tylko zasługiwała na określenie „trudna”, do czego ograniczył się Sąd drugiej instancji w swych rozważaniach. Pozwany Szpital nie miał środków na wypłatę wynagrodzeń pracownikom w wysokości gwarantowanej im przez prawo. Nie można tej okoliczności skwitować wzmianką, że sytuacja finansowa pracodawcy była mu znana w dacie zawarcia aneksu i nie zmieniła się do czasu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Nie jest pozbawiona znaczenia również okoliczność modyfikacji umowy dokonana w imieniu pracodawcy przez dyrektora, który wiedział o tym, że wkrótce zrezygnuje ze stanowiska, czyli działał niejako „na rachunek” następcy. Podobnie trzeba by rozważyć bezwzględny (podniesiony wyżej) charakter zobowiązania nałożonego w aneksie na pracodawcę.

W ramach dokonywania oceny zgodności z prawem (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zaciągniętego przez pracodawcę zobowiązania trzeba mieć na uwadze te wszystkie okoliczności. Dopiero po ich należytych rozważeniach można dokonać przyrównania ustawowej sankcji za niegodne z prawem rozwiązanie terminowej umowy o pracę przez pracodawcę (art. 50 § 3 i 4 k.p.) z zasadą uprzywilejowania pracownika wynikającą z art. 18 § 1 i 2 k.p. Trzeba przyjąć, że możliwe jest umowne zwiększenie należnego pracownikowi odszkodowania, jednakże może to nastąpić jedynie w drodze ważnej umowy. Sąd Okręgowy zastosował te przepisy bez należytego rozważenia okoliczności sprawy, dlatego podstawy skargi kasacyjnej należy uznać za uzasadnione. Pociągnęło to za sobą uchylenie wyroku na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k. p. c.

=====