



Sygn. akt II PK 122/07

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 grudnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Edyta Jastrzębska

w sprawie z powództwa I. S.

przeciwko Spółce z o.o. "P. G. w S."

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 grudnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 21 grudnia 2006 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Wyrokiem z dnia 28 września 2006 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w S. oddalił powództwo I. S., ostatecznie sprecyzowane jako żądanie zasądzenia od pozwanej „P. G.” spółki z o.o. kwoty 39.352,33 zł z tytułu odszkodowania i odprawy, obciążając ją kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na okres próbny. Pismem z dnia 9 marca 2005 r. zwróciła się do pracodawcy o zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, na co pozwana nie wyraziła zgody, zatrudniając ją na czas określony od dnia 8 czerwca 2005 r. do dnia 7 czerwca 2008 r. W punkcie 1.8 umowy o pracę została przy tym przewidziana możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem „zgodnie z uregulowaniami wynikającymi z art. 36 Kodeksu pracy”.

Pismem z dnia 31 lipca 2006 r. prezes pozwanej spółki wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, od którego to oświadczenia woli pracodawcy I. S. odwołała się do Sądu.

Sąd Rejonowy wskazał na przepis art. 33 k.p., zgodnie z którym do umowy o pracę, zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą wprowadzić klauzulę dotyczącą jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia i wyraził pogląd, że zastrzeżenie dłuższego okresu wypowiedzenia (jak w sprawie niniejszej) jest dopuszczalne, bowiem tego rodzaju postanowienie umowne jest korzystniejsze dla pracownika niż wynikające z przepisów prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.). Za bezzasadne zostały zatem uznane twierdzenia powódki, że strony w ogóle nie przewidziały możliwości wypowiedzenia umowy, czy też że zastosowały niedozwolone w tym przypadku postanowienie, czego konsekwencją miała być konkluzja o rozwiązaniu tej umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia, z naruszeniem art. 52 Kodeksu pracy. Sąd pierwszej instancji podkreślił nadto, że powódka nie udowodniła swoich twierdzeń o zawarciu z nią przez pozwaną umowy o pracę na czas nieokreślony, choć to właśnie na niej, zgodnie z art. 6 k.c., spoczywał ciężar dowodu w tej kwestii. Przeciwno takiej tezie świadczą bowiem jednoznacznie: zawarcie umowy na okres od dnia 8 czerwca 2005 r. do dnia 7 czerwca 2008 r., adnotacja o zatrudnieniu na okres 3 lat na wniosku powódki oraz spójne zeznania świadków, którzy potwierdzili fakt zawierania przez pozwaną z pracownikami umów na czas określony. Tym samym

Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia Iwony Syrek o zasądzenie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, skoro ta czynność jej pracodawcy nie nosiła cech niezgodności z prawem.

Za bezzasadne Sąd uznał także żądanie dotyczące odprawy pieniężnej, wskazując na rozwiązanie umowy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, z czego wynika uprawnienie powódki do odprawy pieniężnej w wysokości wynagrodzenia za jeden miesiąc.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2006 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu Rejonowego w zakresie kosztów, zasądzając od powódki kwotę 1.800 zł w miejsce kwoty 2.700 zł i oddalając jej apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, podkreślając w szczególności prawidłowość dokonanej przez ten Sąd oceny w zakresie rodzaju łączącej strony umowy o pracę.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, powódka nie wykazała także, aby złożone przez nią oświadczenie woli co do możliwości rozwiązania umowy o pracę było dotknięte błędem. Nie zostało dowiedzione również, iż postępowanie pracodawcy miało na celu obejście ustawy, czy też było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.). Zawarcie umowy terminowej jest bowiem dopuszczalne przez prawo i nie narusza interesu powódki. Dodatkowo, zawarcie takiej umowy, przewidzenie możliwości wcześniejszego jej rozwiązania, a także dłuższego okresu wypowiedzenia nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – art. 8 k.p. Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że niezasadne są roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na podstawie przepisów Kodeksu pracy, podobnie jak żądanie oparte o art. 471 k.c., co z kolei wynika z tego, że regulacja w Kodeksie pracy roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ma charakter wyczerpujący, a to wyklucza możliwość zastosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i wnosząc o uchylenie wyroków sądów obu instancji w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie kwoty 37.449 zł, względnie o uchylenie wyroków sądów obu instancji i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania. Skarżący wniósł ponadto o zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania poniesionych we wszystkich instancjach oraz kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a także o orzeczenie na podstawie art. 415 k.p.c. o zwrocie spełnionego przez powódkę świadczenia, na podstawie wyroku Sądu drugiej instancji, w łącznej kwocie 1.819 zł oraz o rozłożenie na raty kosztów postępowania kasacyjnego w razie oddalenia skargi kasacyjnej.

Wyrokowi Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 385 k.p.c. przez nieodniesienie się do podniesionego w apelacji faktu, iż przyczyną wypowiedzenia były zeznania złożone przez powódkę w postępowaniu karnym, art. 227 w związku z art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. na skutek pominięcia informacji o faktycznych podstawach dokonanego wypowiedzenia, a przez to brak wszechstronnego rozważenia istotnych dla sprawy okoliczności, art. 378 k.p.c. przez pominięcie oceny przyczyny wypowiedzenia, mimo że powódka wskazała na nią w apelacji oraz zawężenie uzasadnienia wyroku do argumentacji przedstawionej przez Sąd pierwszej instancji, które to naruszenia miały istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż prawidłowy tok postępowania dałby możliwość oceny niniejszej sprawy przez pryzmat art. 8 k.p., co z kolei mogło doprowadzić do całkowicie odmiennego orzeczenia. Skarga kasacyjna oparta została również na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., gdyż według kryteriów wynikających z powyższego przepisu oceniono dopuszczalność zawarcia terminowej umowy o pracę, a nie dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono konieczność ustalenia generalnych reguł stosowania przepisu art. 8 k.p., w sytuacjach gdy wypowiedzenie umowy narusza zasady współżycia społecznego. Skarżąca, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 410/00 (OSNAP 2003 nr 6, poz. 149) stwierdziła, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony może być uznane za pozostające w sprzeczności ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Jej zdaniem,

faktyczną przyczynę wypowiedzenia, czyli złożenie w postępowaniu karnym zeznań niekorzystnych dla osób kierujących zakładem pracy, należy zaś ocenić jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż celem przyświecającym pracodawcy nie było uelastycznienie zatrudnienia, jego dopasowanie do aktualnej sytuacji ekonomicznej, lecz wyłącznie chęć zemsty.

W uzasadnieniu zarzutów sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej podniesiono, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polega na przyjęciu przez Sąd Okręgowy za swój stan faktycznego ustalonego przez Sąd pierwszej instancji bez wyjaśnienia, dlaczego ocena okoliczności, jakie prowadziły do wypowiedzenia umowy nie zasługiwała w niniejszej sprawie na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji nie odniósł się bowiem do faktu, że przyczyną wypowiedzenia były zeznania złożone przez powódkę w postępowaniu przygotowawczym, choć informował o nich jeden z członków zarządu w zeznaniach złożonych jeszcze przed Sądem pierwszej instancji. Powyższe wiąże się także z naruszeniem art. 233 k.p.c. przez brak weryfikacji ustaleń dowodowych Sądu pierwszej instancji pod względem ich spójności i logiczności.

W zakresie naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. skarżąca wskazała, że jest ono dwojakie, po pierwsze - przez pominięcie oceny przyczyny wypowiedzenia, mimo że powódka wskazała na nią w apelacji oraz po drugie - przez zawężenie uzasadnienia wyroku Sądu odwoławczego do argumentacji przedstawionej przez Sąd Rejonowy, z pominięciem samodzielnej oceny stanu faktycznego. Sąd drugiej instancji nie tylko nie wspominał bowiem o podniesionym w apelacji zarzucie nadużycia prawa, ale nie wskazał też czemu tego zarzutu nie rozpoznał, co przeczy zasadam wszechstronnej oceny tego środka odwoławczego.

Motywuując natomiast zarzut naruszenia art. 8 k.p., skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy nie dokonał w tym kontekście oceny wypowiedzenia i jego przyczyny, a tylko dopuszczalność zawarcia umowy terminowej oraz ustalenia dłuższych okresów wypowiedzenia. Zdaniem powódki, wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło zaś wobec niej represję, co oznacza nadużycie prawa przez dokonanie wypowiedzenia z powodu zeznań złożonych w postępowaniu karnym, przy czym działanie takie miało na celu również zastraszenie innych pracowników.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Rozważając w pierwszej kolejności zarzuty sformułowane w ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., wskazać należy, iż pozbawiony racji jest zarzut naruszenia art. 385 k.p.c., według którego sąd drugiej instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Przytoczony przepis - jak wskazywał już na to Sąd Najwyższy - jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna. Zatem o jego naruszeniu mogłaby być mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja jest bezzasadna, a jej nie oddalił, czego skarżąca nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., jeżeli oddali apelację na podstawie oceny, że jest ona bezzasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była zasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNAP 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000r., I PKN 711/99, OSNAP 2002 nr 1, poz. 13).

Uwzględniony nie może zostać także zarzut naruszenia art. 227 w związku z art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia istotnych dla sprawy okoliczności z naruszeniem zasad logicznego rozumowania, bowiem faktycznie sprowadza się do kwestionowania dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny dowodów, co nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Przechodząc do pozostałych zarzutów wskazać zaś należy, iż jak słusznie podniósł pełnomocnik skarżącej, wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków.

Z akt sprawy wynika, że w apelacji powódki - wśród zarzutów mających uzasadniać wnioski o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji - znalazł się zarzut obrazy art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie powódce umowy o pracę, jeśli wziąć pod uwagę rzeczywistą jego przyczynę w postaci zeznań złożonych w prokuraturze przeciwko członkom zarządu spółki, było

sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sąd Okręgowy rozpoznający apelację, mimo dostrzeżenia omawianego zarzutu, czemu dał wyraz we wstępnej części uzasadnienia, nie uwzględnił go jednak w swych rozważaniach ani nie wyjaśnił, dlaczego w ogóle go nie rozpoznał, co uniemożliwia jakąkolwiek kontrolę kasacyjną w tym przedmiocie. Nie można zaś odmówić racji skarżącej, gdy twierdzi, że rozpoznanie tego zarzutu apelacyjnego mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie.

Zgodnie z art. 33 k.p., zawierając umowę o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Jeżeli wypowiedzenie takiej umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.). Wynika z tego, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu, nie zaś w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na czas określony, o czym świadczy treść art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Tego rodzaju wymogu przepisy prawa pracy nie przewidują zatem dla wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Do takiego samego wniosku prowadzi porównanie art. 50 § 3 k.p. z art. 45 § 1 k.p., który w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione i wypowiedzenie naruszające przepisy. Nie oznacza to jednak, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, a pracownik pozbawiony w tym zakresie ochrony. Zawsze bowiem możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest

utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPİKA 1985 nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21 – 22, poz. 321), w którego tezie Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 k.p.).

Trudno odmówić racji tym twierdzeniom skarżącej, z których wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę, którego podłożem nie są okoliczności związane z łączącym strony stosunkiem pracy, lecz przesłanki dotyczące zachowania pracownika, polegające na złożeniu w postępowaniu przygotowawczym zgodnych z prawdą zeznań, wymierzonych przeciwko członkom zarządu spółki będącej jego pracodawcą, może być uznane za nadużycie prawa do rozwiązania w tym trybie umowy zawartej na czas określony, tak z uwagi na sprzeczność z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem, którym nie jest karanie pracowników za składanie zgodnych z prawdą zeznań przed organami ścigania, jak i z zasadami współzycia społecznego. Zasady współzycia społecznego, jak trafnie podkreślono w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, stanowią bowiem całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi więc o normy o charakterze pozaprawnym – moralnym i obyczajowym, stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, których to cech próżno byłoby się doszukiwać rozwiązaniu umowy o pracę, którego podłożem są okoliczności nie tylko że pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne.

Sąd Okręgowy całkowicie pominął te zarzuty apelacji, które dotyczyły pozorności wskazywanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę w postaci racjonalizacji zatrudnienia i eksponowały rzeczywisty, w ocenie apelującej, powód rozwiązania stosunku pracy wyrażający się złożeniem



przez nią w postępowaniu przygotowawczym zeznań niekorzystnych dla członków zarządu spółki, sformułowane w kontekście nadużycia prawa przez pracodawcę, dopuszczając się tym samym naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., co w świetle powyższych rozważań nie może być uznane za obojętne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Brak odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do opisanych powyżej zarzutów apelacyjnych, jak również niewyjaśnienie przyczyn oddalenia wszystkich wniosków dowodowych powódki, zgłoszonych na potwierdzenie tych okoliczności, czyni uzasadnionym także kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., bowiem z tego powodu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się w tym zakresie kontroli.

Konsekwencją powyższego jest zaś naruszenie art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, bowiem choć Sąd drugiej instancji przywołał ten przepis w motywach wyroku, to jednak, jak trafnie podniosła skarżąca, oceniał w jego świetle nie przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, lecz dopuszczalność zawarcia umowy terminowej i wprowadzenia klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie, przy zastosowaniu dłuższego niż dwutygodniowy okresu wypowiedzenia.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną powódki za uzasadnioną, wobec czego z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.