



Sygn. akt II PK 206/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 lutego 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. D., A. A.

przeciwko H. S.A. z siedzibą w R.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lutego 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda A. A. od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 4 lutego 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną,

**zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł
(dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powodowie M. D. i A. A. domagali się od pozwanego pracodawcy H. S.A. w R. odpowiednio kwot: 9.550 zł i 11.130 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów terminowych. Powodowie powołali się na to, że wręczone im wypowiedzenia o pracę naruszają art. 11¹ k.p. i art. 8 k.p. Wskazali, że przy rozwiązaniu umowy o pracę pozwana spółka nadużyła swoich praw oraz naruszyła ich dobra osobiste – godność i dobre imię. Sprawy z powództwa M. D. i A. A. zostały połączone przez Sąd pierwszej instancji do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z dnia 4 lutego 2009 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony apelacją pozwanego wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 września 2007 r. (uwzględniający w części żądania powodów) w ten sposób, że obydwa powództwa oddalił.

Sąd drugiej instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, które przedstawiają się następująco. W dniu 25 września 2006 r. pozwana zawarła z M. D. umowę o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2009 r. na stanowisku handlowca – magazyniera w magazynie przy ul. K. w W., w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 20 marca 2004 r. pozwana zawarła z A. A. umowę o pracę na czas określony - początkowo do 30 czerwca 2005 r., a następnie do 30 czerwca 2008 r., zatrudniając go na stanowisku handlowca - magazyniera w magazynie przy ul. K. w W., w pełnym wymiarze czasu pracy. We wszystkich umowach zawieranych z powodami na czas określony, strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powodowie otrzymywali wynagrodzenia miesięczne brutto po 1.500 zł oraz premię uznaniową. Pozwana zawarła z pracownikami magazynu umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, z obowiązkiem wyliczenia się i odpowiedzialnością materialną za szkodę spowodowaną powstaniem niedoboru w towarze. W przypadku niedoboru każdy z pracowników odpowiadał w częściach równych.

W okresie od 19 do 27 stycznia 2007 r., zgodnie z decyzją zarządu spółki, magazyn opon przy ul. K. miał zostać przeniesiony do nowego magazynu w U., przy ul. G.. Przeniesienia mieli dokonać pracownicy zatrudnieni oraz czterej pracownicy oddelegowani z R. Przeprowadzką kierował M. K. - kierownik hurtowni. Po zakończeniu przeprowadzki i wstępnym remanencie wykazano brak około 45 opon. Kierownik M. K. zaproponował wszystkim pracownikom w filii, którzy podpisali umowę o odpowiedzialności materialnej składkę na pokrycie strat. Pracownicy wyrazili zgodę i dokonali wpłaty. Po zakończeniu inwentaryzacji, w poniedziałek 5 lutego 2007 r. M. K. oświadczył, że w magazynie brakuje jeszcze około 130 -135 opon i jeżeli pracownicy nadal chcą pracować, to muszą pokryć ten niedobór w kwocie dodatkowo po 2.500 zł każdy. Powodowie nie wyrazili na to zgody. W związku z czym wpłacone dotychczas kwoty zostały zwrócone po dokonaniu potrącenia 130 zł. W dniu 5 lutego 2007 r. M. K. zgłosił zaginięcie opon w komendzie policji w U., wskazując A. A. i M. D. jako podejrzanych. Tego samego dnia powodowie zostali zatrzymani na noc w policyjnym areszcie. Po złożeniu zeznań w charakterze świadków, powodowie zostali zwolnieni, nie przedstawiono im żadnych zarzutów, a postępowanie karne zostało umorzone. O zatrzymaniu powodów pracownicy magazynu nie dowiedzieli się od M. K., lecz od matki M. D. oraz od żony A. A., która zadzwoniła do niego bezpośrednio po zatrzymaniu męża. Zgodnie z przyjętą przez Spółkę strukturą organizacyjną filii w W. pracodawca reprezentowany był w stosunkach z pracownikami przez kierownika M.K., który w dniu 7 lutego 2007 r. wręczył powodom pisma rozwiązujące z nimi umowy o pracę datowane na 5 lutego 2007 r. nie wskazując przyczyn rozwiązania z nimi umów o pracę.

Sąd Okręgowy dzielając ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji – odmiennie – niż Sąd Rejonowy – ocenił materiał dowodowy zgromadzony w sprawie i uznał, że roszczenia powodów nie zasługiwały na uwzględnienie. Powodowie nie wykazali bowiem naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas określony.

Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że wybór przez strony czasu trwania umowy o pracę wynika z prawa do swobodnego określenia rodzaju umowy, zagwarantowanego przepisami art. 11 k.p. Podstawowym celem umowy o pracę

zawartej na czas określony jest stabilizacja stosunku pracy, wykluczająca możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z woli jednej ze stron, jeżeli nie zastrzeżono klauzuli wcześniejszego jej rozwiązania, co skutkuje jej rozwiązaniem z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), chyba, że strony zawierając umowę terminową na czas dłuższy niż 6 miesięcy, przewidziały dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Sąd drugiej instancji podkreślił, że zgłoszone przez powodów roszczenie, dotyczyło odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie terminowych umów o pracę. Powodowie w pozwie wyraźnie sprecyzowali w określonych kwotach roszczenie należne „z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów terminowych”, i w toku procesu nie zgłosili innych roszczeń, na innej podstawie prawnej, niż art. 50 § 3 k.p.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w przypadku umów o pracę na czas określony zawartych na podstawie art. 33 k.p. nie ma obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie takiej umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Z obowiązków tych zwolnione są obie strony, niezależnie od tego, która z nich dokonuje wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.). Z powyższego wynika, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony przez pracodawcę, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego sprawy Sąd drugiej instancji stwierdził, że zawarte przez strony umowy terminowe zawierały klauzulę o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i wobec tego wypowiedzenie tych umów nie naruszało - od strony formalnej - przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas określony. Zawierało stosowne pouczenie zgodnie z art. 30 § 5 k.p. oraz przewidywało dwutygodniowy okres wypowiedzenia z równoczesnym zwolnieniem powodów z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji co do oceny, że dokonane przez pozwaną Spółkę wypowiedzenie, od strony formalnej

jest prawidłowe. Nie zgodził się jednak ze stanowiskiem zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji o nadużyciu przez pracodawcę zasad współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie jest wystarczające ogólne odwołanie się do „naruszenia zasad współżycia społecznego” dla uzasadnienia tego nadużycia prawa. Konieczne jest bowiem wskazanie jaka zasada została naruszona i wykazanie związku przyczynowego tego naruszenia z utratą przez pracownika konkretnego uprawnienia. W szczególności, według Sądu drugiej instancji, takiego naruszenia nie stanowiło zawarcie przez strony umowy o pracę na czas określony - trzyletni. Charakter umów terminowych i ich szczegółowe postanowienia nie stanowiły przedmiotu sporu między stronami i powodowie tego argumentu nie podnosili. Zatem rozważania Sądu pierwszej instancji nad bezprawnością działania pracodawcy, zawierającego drugą umowę terminową i wyprowadzanie wniosku o zamiarze obejścia prawa – oparte na wykładni art. 25¹ k.p. są – zdaniem Sądu drugiej instancji – nieuprawnione. Przepis art. 25¹ k.p. nie może być interpretowany rozszerzająco i to strony - zgodnie ze swobodnie wyrażoną przez nie wolą - decydują o tym, jakiego rodzaju umowa o pracę zostaje przez nie zawarta. Powodowie zawierając kolejną, ale nie trzecią umowę o pracę na czas określony, wyrazili w sposób stanowczy zgodę na taką formę zatrudnienia u pozwanego i tej woli w toku procesu nie kwestionowali.

Sąd drugiej instancji zważył, że powodowie chociaż wskazywali na naruszenie przez pracodawcę art. 11¹ k.p., to nie zgłosili jednak odrębnego, a wynikającego z tego przepisu roszczenia o odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Rozstrzygnięcie sprawy musi odnosić się do podstawy faktycznej dochodzonego roszczenia. Skoro zatem – w toku procesu powodowie wnosili o zasądzenie odszkodowania za naruszenie zasad o wypowiedaniu umów terminowych, to rozstrzygnięcie tak zgłaszanego roszczenia, nie może być oparte na art. 11¹ k.p. W sprawie nie zostały ustalone żadne zachowania pracodawcy, które mogły naruszać dobra osobiste (godność) powodów, zwłaszcza co do informowania współpracowników powodów bądź innych osób o ich aresztowaniu w związku z powstałym niedoborem w magazynie. Samo złożenie przez przełożonego doniesienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa nie może być

oceniane jako bezprawne (zawinione), bowiem stanowi wykonywanie uprawnień przysługujących pracodawcy, w granicach określonych przez prawo i nie stanowi naruszenia dóbr osobistych pracownika. Sąd drugiej instancji wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że nie można traktować jako bezprawnego postępowania pracodawcy, który po powzięciu wiadomości uprawdopodobniającej popełnienie przestępstwa ściganego z urzędu, zawiadamia o tym organy ścigania; pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 24 § 1 k.c.) za skutki postępowania karnego, które zostało przeprowadzone w związku z tym zawiadomieniem (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 9/94 – OSNAPiUS 1994/2/26; wyrok z 4 grudnia 1997 r., I PKN 418/97 – OSNAPiUS 1999/2/44; wyrok z 26 marca 1998 r., I PKN 573/97 – OSNAPiUS 1999/6/197)

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżył skargą kasacyjną A. A.. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), w ramach której zarzucono:

- a) niewłaściwe zastosowanie art. 50 § 3 k.p. przez przyjęcie, że pracownik może dochodzić od pracodawcy roszczeń, o których mowa w tym przepisie tylko w sytuacji naruszenia zasad wypowiedzania umów terminowych, co nie obejmuje badania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, w tym naruszenia przez pracodawcę przy wypowiedzaniu takiej umowy zasad poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) oraz zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.);
- b) niezastosowanie art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 11¹ k.p. przez przyjęcie, że podstawą dochodzonego przez powoda roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasad o wypowiedzaniu umów terminowych nie może być art. 11¹ k.p.;
- c) naruszenie art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez przyjęcie, że podstawą roszczenia o odszkodowanie za wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony z naruszeniem

przepisów o wypowiedaniu tych umów nie może być naruszenie przez pracodawcę art. 8 k.p.

W oparciu o powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i oddalenie apelacji pozwanego wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowi ustalenie, że nie zachodziły wskazywane w powództwie przyczyny dotyczące niezgodności z prawem wypowiedzenia powodom umowy o pracę zawartej na czas określony i naruszenia godności pracownika (art. 11¹ k.p.). Umowy o pracę zawarte przez pracodawcę z powodami były umowami terminowymi, strony przewidziały możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Pracodawca nie miał obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia takiej umowy. Ocena prawna zaskarżonego wyroku odnosi się do stanu faktycznego sprawy, który został ustalony w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i Sąd drugiej instancji podzielił w całości podstawę faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji. Rozpatrywana skarga kasacyjna strony powodowej nie kwestionuje podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku - nie zawiera w ogóle podstawy naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Subsumcja okoliczności faktycznych

stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku pod wskazane w skardze przepisy nie mogłyby uzasadniać prawa do odszkodowania. W zaskarżonym wyroku ustalono, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło bez naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas określony (art. 50 § 3 k.p.). Nie ma także naruszenia godności pracownika ani jakiegokolwiek postaci jego dyskryminacji (art. 11¹ k.p.). Nie wykazano także, aby pracodawca działał w celu wyrządzenia szkody pracownikowi w okolicznościach wykraczających, poza przysługujące mu z mocy prawa oraz z postanowień zawartych z powodami umów o pracę na czas określony, uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony bez podania tego przyczyny. W ustalonych okolicznościach sprawy nie budzi zastrzeżeń wyrażona w zaskarżonym wyroku ocena braku bezprawności w zachowaniu pracodawcy, który nie ujawnia swych podejrzeń o popełnienie przestępstwa w czynnościach z zakresu stosunków pracy (wobec osób trzecich) natomiast korzysta z uprawnienia do zgłoszenia podejrzenia o popełnienie przestępstwa do właściwego organu.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy uznając bezasadność podstawy skargi kasacyjnej – na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/