



Sygn. akt II PK 82/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Stefanii C.

przeciwko Fabryce Urządzeń Mechanicznych C. Spółce Akcyjnej o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 stycznia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 10 listopada 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 10 listopada 2010 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w L. z dnia 21 lipca 2010 r. w ten sposób, że przywrócił powódkę Stefanię C. do pracy w pozwanej Fabryce Urządzeń Mechanicznych C. SA na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.245 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka, zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z klauzulą przewidującą możliwość jej wypowiedzenia, ma 58 lat i legitymuje się 29 – letnim stażem pracy, a we wrześniu 2012 r. osiągnie wiek 60 lat, który jest dla niej wiekiem emerytalnym. Sąd Okręgowy za trafne uznał też stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w takiej sytuacji powódce przysługiwała ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidziana przez art. 39 k.p. ustanawiający zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym i nieuzależniający tej ochrony od rodzaju zawartej przez strony umowy o pracę. Wypowiadając powódce umowę o pracę, pozwana naruszyła zatem niewątpliwie ten przepis, a kontrowersyjne było jedynie to, jakie roszczenia w związku z tym powódce przysługują. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy nie trafnie przyjął, że jest to wyłącznie roszczenie odszkodowawcze, przewidziane w art. 50 § 3 k.p., bo z uwagi na to, że powódka podlegała ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę „w zakresie możliwości rozwiązania umowy o pracę z powódką jej pracodawca pozostawał w takiej samej sytuacji jak pracodawca, który zawarł terminową umowę o pracę z pracownikiem, w której to umowie nie przewidziano możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). I w jednej i w drugiej sytuacji brak jest prawnej możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli mimo tego pracodawca dokonuje wypowiedzenia, to tego naruszenia przepisów prawa nie należy utożsamiać z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony”, którym to pojęciem posługuje się art. 50 § 3 k.p. Sąd Okręgowy powołał

się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, zgodnie z którym sformułowanie „przepisy o wypowiedaniu” należy językowo rozumieć jako przepisy o sposobie, formie, itp. wypowiedania, a nie jako przepisy o samej możliwości dokonania wypowiedzenia. Złamanie zakazu wypowiedania, bądź wypowiedzenie w sytuacji braku takiej możliwości w zakresie ewentualnych skutków należy traktować, zdaniem Sądu drugiej instancji, w taki sam sposób. Prawny zakaz wypowiedania oznacza bowiem dla pracodawcy brak możliwości wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podniósł, że „zakaz wypowiedzenia przewidziany w art. 39 k.p. służy zabezpieczeniu możliwości „dopracowania” przez pracownika będącego w wieku, w którym znalezienie nowego zatrudnienia jest utrudnione, do wieku, w którym nabywa uprawnienia emerytalne (wieku emerytalnego), tak aby nie pozostał bez środków do życia, a w przypadku umowy terminowej, której okres nie sięga wieku emerytalnego tak, aby potencjalny okres bez zatrudnienia był jak najkrótszy” i stwierdził, że „aby funkcja tego przepisu mogła być realizowana w sposób możliwie najpełniejszy, celowym jest dokonanie takiej interpretacji art. 50 § 3 k.p., aby umożliwić pracownikowi zatrudnionemu na podstawie terminowej umowy o pracę objętemu ochroną art. 39 k.p., wobec którego pracodawca łamie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę, dochodzenie nie tylko odszkodowania, ale również przywrócenia do pracy. Będzie to możliwe po nadaniu (...) pojęciu „przepisy o wypowiedaniu” użytemu w art. 50 § 3 k.p. treści określonej w przytoczonym wyżej uzasadnieniu Sądu Najwyższego do wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98”. Sąd drugiej instancji podkreślił też, że sam ustawodawca, dostrzegając restrykcyjność regulacji zawartej w art. 50 § 3 k.p., uczynił od niej wyjątek i wyłączył możliwość stosowania art. 50 § 3 k.p. do pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego lub pracownika – ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 50 § 5 k.p.). Również Trybunał Konstytucyjny w stosunku do innej grupy zatrudnionych podlegających szczególnej ochronie – działaczy związkowych – w wyroku z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, orzekł, że przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę

zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie jest niezgodny z art. 2, art. 59 ust. 1 Konstytucji RP. W ocenie Sądu odwoławczego, aktualna praktyka sprowadzająca się do zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony wymaga dla zachowania ich podstawowej cechy, jaką jest stabilizacja zatrudnienia, poszukiwania w granicach przewidzianych prawem sposobu ochrony pracownika zatrudnionego na podstawie takiej umowy, którą wypowiedziano. Takim sposobem może być – przynajmniej w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie – przyznanie im prawa do żądania przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy do wypowiedzenia doszło z naruszeniem prawa do tej ochrony. Podstawę prawną może zaś stanowić art. 59 k.p., który nie wyklucza możliwości przywrócenia do pracy, jeżeli jest to celowe ze względu na długość okresu, jaki pozostał do końca trwania umowy. W takiej sytuacji znajduje się zaś powódka, bo zawarta przez strony umowa o pracę miała trwać do 29 lutego 2012 r.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od tego wyroku, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj.:

1. art. 39 k.p. przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, że przepis ten jako niemieszczący się w pojęciu „przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” statuuje zakaz o charakterze bezwzględny wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę, skutkujący, w razie jego naruszenia, analogicznie, jak w przypadku terminowej umowy o pracę, w której nie przewidziano możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem, nieważnością wypowiedzenia umowy o pracę, jako naruszającego przepisy o możliwości dokonania wypowiedzenia;
2. art. 50 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie, będące wynikiem błędnego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że skoro umowa o pracę była chroniona przez przepis przewidujący szczególną ochronę zatrudnienia, to brak było możliwości jej wypowiedzenia, a co za tym idzie, powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy, pomimo że przepis art. 50 § 3 k.p. w sposób wyczerpujący reguluje przysługujące pracownikowi roszczenia z tytułu sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę

zawartej na czas określony, w której strony zawarły klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem;

3. art. 57 § 1 k.p. i art. 59 k.p. przez ich zastosowanie jako podstawy roszczeń pracownika w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony zawarły klauzulę o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, podczas gdy przepisy te zarówno ze względu na swoją treść, jak i umiejscowienie w Oddziale 6 Rozdziału II Działu Drugiego Kodeksu pracy regulują roszczenia pracownika tylko i wyłącznie w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego i kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98 (OSNP 1999 nr 24, poz. 779) oraz w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11 (Biuletyn SN 2011 nr 11, poz. 25) Sąd Najwyższy istotnie zaprezentował stanowisko, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. Sąd Okręgowy nietrafnie jednak przyjął, że pogląd ten może

być zastosowany do wypowiedzenia pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony przewidziały możliwość jej wypowiedzenia. Jak zauważył skarżący, w uzasadnieniu wyroku z 5 listopada 1998 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił znaczenie pojęcia „naruszenie przepisów o wypowiedzaniu” zawartego w art. 50 § 3 k.p., wskazując że „niewątpliwie odnosi się on do sytuacji, gdy strony w umowie na czas określony zawarły klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia i następnie przy dokonaniu tego wypowiedzenia (wypowiedzaniu) pracodawca naruszył przepisy o trybie, formie, szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, itp.”. Wątpliwości Sądu Najwyższego dotyczyły jedynie sytuacji, gdy w umowie terminowej strony nie zastrzegły możliwości jej rozwiązania przez wypowiedzenie, a mimo to pracodawca takiego wypowiedzenia dokonuje. Jak podniósł Sąd Najwyższy, pracodawca „niewątpliwie narusza wówczas przepisy prawa pracy. Problem polega jednak na tym, czy są to „przepisy o wypowiedzaniu” w rozumieniu art. 50 § 3 k.p.”. Według Sądu Najwyższego, „pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy terminowej, w której nie zastrzeżono klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie jedynie pośrednio narusza art. 33 k.p. Ale nawet ten przepis nie może być uznany za „przepis o wypowiedzaniu” umów terminowych. Przepis ten nie dotyczy bowiem „wypowiedzania” umów, ale możliwości wprowadzenia do umowy terminowej klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie. W istocie pracodawca wypowiedzając umowę terminową, w której nie zastrzeżono klauzuli takiego sposobu jej rozwiązania, narusza art. 30 § 1 pkt 4 k.p”. Dodać do tego można, że jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony nie przewidziały dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wykazuje większe podobieństwo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia niż do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tej sytuacji „wypowiedzenie” umowy przez pracodawcę jest faktycznie bezprawnym zerwaniem umowy. Wobec tego trafne jest zapatrywanie Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu powoływanego już wcześniej wyroku z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, zgodnie z którym rozwiązanie najbliższe rozważanej sytuacji zawiera norma wywiedziona z art. z art. 59 w związku z art. 56 k.p.

W niniejszej sprawie sytuacja jest zupełnie inna. W umowie o pracę na czas określony strony zawarły bowiem klauzulę dopuszczającą jej wypowiedzenie (art. 33 k.p.), a zatem oświadczenie woli pracodawcy było wypowiedzeniem tej umowy, tyle że naruszało art. 39 k.p., który to przepis z pewnością należy do „przepisów o wypowiedzaniu”, skoro ustanawia zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w określonej w nim sytuacji faktycznej, a więc dotyczy wypowiedzania umów o pracę. O tym, że przepisy dotyczące szczególnej ochrony pracownika przed wypowiedzeniem są „przepisami o wypowiedzaniu” Sąd Najwyższy wypowiadał się niejednokrotnie i w tym zakresie w judykaturze nie ma żadnych rozbieżności. W szczególności wskazać należy nie tylko na uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 418/98, o czym już była mowa, ale także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 407/97 (OSNP 1998 nr 20, poz. 590), w myśl którego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu sprzecznie z prawem wypowiedziano warunki pracy i płacy, przysługuje tylko roszczenie o odszkodowanie, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 219/08 (LEX nr 523536) dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie przewidzianej przez art. 39 k.p., zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 k.p.). Wbrew stanowisku Sądu odwoławczego, za tym, że przepisy dotyczące szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem są „przepisami o wypowiedzaniu” w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. przemawia również treść art. 50 § 5 k.p., zgodnie z którym przepisy § 3 nie mają zastosowania do wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Skoro bowiem ustawodawca zdecydował, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony pracownikowi znajdującemu się w okresie ochronnym ze względu na macierzyństwo i rodzicielstwo może on żądać również przywrócenia do pracy (stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 k.p. w związku z art. 177 k.p.), co stanowi

wyjątek od reguły wynikającej z art. 50 § 3 k.p., to nie budzi wątpliwości, że unormowanie zawarte w tym ostatnio przytoczonym przepisie dotyczy wszystkich innych przypadków wypowiedzenia terminowej umowy o pracę z naruszeniem przepisów dotyczących szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Do żadnych innych wniosków nie uprawnia też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10 (OTK – A 2010 nr 6, poz. 58), zgodnie z którym art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika - znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) - do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji RP. Wyrok ten dotyczy bowiem pominięcia ustawodawczego, a w jego uzasadnieniu Trybunał wyraźnie wskazał, że „powodem uznania niekonstytucyjności pominięcia konstytucyjnego, o które chodzi na tle niniejszej sprawy, nie jest zbyt wąski zakres podmiotowy art. 50 § 5 k.p., na mocy którego, wyjątkowo, przewidziano restytucyjną ochronę trwałości stosunku pracy pracowników zatrudnionych na czas oznaczony” i podkreślił, że „podmioty wymienione w tym przepisie charakteryzują się szczególnym statusem rodzinnym. Powoduje to zakotwiczenie gwarancji ich dotyczących w konstytucyjnej ochronie rodziny (art. 18 Konstytucji). Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego nie prowadzi do rozszerzenia tych wyjątków. Stwierdzenie w niniejszym wyroku potrzeby przyznania restytucyjnej ochrony trwałości zatrudnienia działaczom związkowym zatrudnionym na czas oznaczony jest strukturalnie związane z art. 50 § 3 k.p. i z art. 32 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, natomiast aksjologicznie, na szczeblu konstytucyjnym - zakotwiczone w art. 12 i art. 59 Konstytucji. Innymi słowy, wyrok dotyczy tylko działaczy związkowych podlegających ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, gdyż ochronę tej grupy podmiotów (przez dopuszczenie żądania przywrócenia do pracy) uzasadnia wartość konstytucyjna jaką jest wolność zrzeszania się. Nie chodzi tu zatem o rozszerzenie wyjątku przewidzianego w art. 50 § 5 k.p., gdzie o ochronie zadecydował wzgląd na różne aspekty ochrony życia rodzinnego. Inne, niż wskazane w niniejszym orzeczeniu

wypadki ustawowego ograniczenia restytucyjnych postaci ochrony trwałości stosunku pracy nie były przedmiotem oceny Trybunału, a w szczególności analizy adekwatności ograniczenia i potrzeby ochrony trwałości z punktu widzenia wartości konstytucyjnych”. Z tego wynika, że również w ocenie Trybunału Konstytucyjnego przepisy dotyczące szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę są „przepisami o wypowiedzaniu”, których naruszenie przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony uprawnia pracownika do żądania tylko odszkodowania po myśli art. 50 § 3 k.p., a jedyny wyjątek od tej zasady przewidziany jest przez art. 50 § 5 k.p., co uzasadniają „różne aspekty ochrony życia rodzinnego”. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczy zaś wyłącznie działaczy związkowych i nie ma żadnych podstaw, aby rozciągać jego znaczenie na inne, niż w nim wskazane, wypadki ustawowego ograniczenia restytucyjnych postaci ochrony trwałości stosunku pracy.

Skoro zatem strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą na czas określony i zawierającą klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia, naruszając art. 39 k.p., to nie ma wątpliwości, że wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, stąd też pracownicy przysługiwało jedynie roszczenie o odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 k.p., a przeciwne stanowisko Sądu Okręgowego uchybia przytoczonym przez skarżącego przepisom prawa materialnego.

Podstawy skargi kasacyjnej okazały się zatem usprawiedliwione, wobec czego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

/tp/