

Wyrok z dnia 14 lutego 2012 r.

II PK 136/11

Wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia 10-letniej terminowej umowy o pracę, która podlegała przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, nie powinna przekraczać wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.), jeżeli wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, choćby jego przyczyny nie zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 lutego 2012 r. sprawy z powództwa Katarzyny K.-K. przeciwko E.M.M. Zdzisław D. w S. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2011 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2011 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy we Wrocławiu oddalił apelację powódki Katarzyny K.-K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2010 r., oddalającego powództwo przeciwko E.M.M. Zdzisław D. w S. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy w kwocie 14.942,70 zł.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego Zdzisława D. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą E.M.M. z siedzibą w S. w okresie od 1 lipca 2007 r. do 19 września 2009 r., początkowo na podstawie umowy na

czas określony 1 roku, następnie na mocy umowy z dnia 30 czerwca 2008 r. na czas określony 10 lat - od 1 lipca 2008 r. do 30 czerwca 2018 r. Powódka świadczyła pracę w Salonie Meblowym „E.” w W. w Centrum Handlowym D., na stanowisku kierownika salonu, gdzie prowadziła bieżący nadzór nad pracą sprzedawców i przyjmowała reklamacje. W trakcie trwania tej drugiej umowy powódka pracowała na stanowisku kierownika salonu do spraw administracyjnych, w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnym systemie czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł brutto plus premia uznaniowa. Przy zawieraniu z powódką drugiej umowy o pracę na czas określony dziesięciu lat pozwany miał na uwadze dwie okoliczności. Pierwszą były informacje o planach rozbudowy i zmiany charakteru Galerii Wnętrz w CH D. w okresie 10 lat uzyskane od zarządu D. SA w W., od którego pozwany wynajmował powierzchnię handlową do prowadzenia salonu. Drugą okolicznością był wiek pozwanego - 63 lata, w związku z którym pozwany nie miał pewności jak długo będzie jeszcze prowadził działalność gospodarczą, a jako termin graniczny wskazał perspektywę 7-8 lat. Po tym okresie pozwany rozważał możliwość sprzedaży swojego przedsiębiorstwa. Do zawarcia terminowej umowy doszło na podstawie zgodnego oświadczenia woli stron. Pozwany wiedząc o ciąży powódki mógł nie zawierać kolejnej umowy, jednakże z uwagi na to, iż w swoim przedsiębiorstwie dba o dobro pracowników zaproponował powódce nową umowę o pracę na okres 10 lat. W opinii pozwanego niewątpliwie stanowiło to zabezpieczenie sytuacji materialnej powódki, nie tylko w czasie ciąży, ale również w późniejszym okresie. Współpraca powódki z jej bezpośrednią przełożoną jedynie początkowo układała się poprawnie. Następnie bowiem ze względu na zastrzeżenia pracodawcy do prowadzonej polityki handlowej przez powódkę została ona po 3 miesiącach pracy przeniesiona ze stanowiska kierownika salonu na stanowisko kierownika do spraw administracyjnych. Pracownicy salonu skarżyli się przełożonej Joannie J., że powódka jest osobą konfliktową i nazywa ich „debilami”. O negatywnym nastawieniu powódki do podwładnych Joanna J. uzyskała również informacje z opinii współpracowników powódki. W ocenie współpracujących z nią pracowników Anny K. oraz Grzegorza D., powódka dała się poznać jako osoba konfliktowa, która w sposób „niewybredny” zwracała się do nich, jak i podwładnych pracowników, nie unikając takich stwierdzeń jak „debil”, „psychicznie chory” czy „głupek”. Ze względu na taką atmosferę Anna K. poszukiwała nowej pracy, a inni pracownicy salonu zamierzali się zwolnić. Podobną opinię o powódce wyrazili pozostali pracownicy, którzy w pisemnych oświadczeniach podawali, iż po-

wódka narusza ich godność osobistą oraz że jakakolwiek współpraca z nią jest niemożliwa, ponieważ jest „niezdolna do pracy wśród innych ludzi”. Pozwany był wielokrotnie informowany o wulgarnym sposobie odnoszenia się powódki do podwładnych. Postawa taka była nie do zaakceptowania przez pozwanego, który w swoim przedsiębiorstwie wymagał utrzymywania dobrych relacji „na linii kierownik - pracownicy”. Rozmowa w tym zakresie przeprowadzona z powódką przez pozwanego nie zmieniła jej zachowań. Dlatego pismem z dnia 3 września 2009 r. pozwany wypowiedział powódce 10-letnią terminową umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który był zastrzeżony w punkcie 6 umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2008 r. Podstawą rozwiązania stosunku pracy z powódką był jej konfliktowy charakter oraz nieumiejętność stworzenia dobrych relacji z podwładnymi. Wynagrodzenie miesięczne brutto powódki obliczone według zasad dotyczących ekwiwalentu za urlop wynosiło 4.980,90 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy oddalił powództwo, przyjmując, że od zgodnej woli stron zależy wybór rodzaju umowy o pracę (art. 29 k.p.), a ustalenie okresu trwania umowy na czas określony według Kodeksu pracy nie podlega wyraźnym ograniczeniom. Możliwe jest zawieranie tego rodzaju umowy nawet na długie okresy przy założeniu, że jest to zgodne z celem zawartej umowy, którym może być np. wykonanie przez danego pracownika zadań rozłożonych w czasie. Sąd pierwszej instancji uznał, że strony świadomie i zgodnie zawarły umowę o pracę na czas określony oraz zaakceptowały oparty na art. 33 k.p. sposób jej rozwiązania (pkt 6 umowy o pracę z 30 czerwca 2008 r.). Pozwany, mimo posiadanej wiedzy o ciąży powódki, zdecydował się zawrzeć kolejną umowę na czas określony (10 lat), pomimo braku takiego obowiązku. Równocześnie zawierając z powódką umowę na czas określony pozwany nie mógł przewidzieć jak dalek będzie przebiegać jego współpraca z wynajmującym Spółką D. SA, która w piśmie z dnia 2 kwietnia 2010 r. wskazywała, że rozbudowa obiektu handlowego „G.W.” i zmiana jego przeznaczenia będzie miała miejsce w przeciągu 6 lat. Tym samym pozwany nie miał pewności, jak długo faktycznie będzie prowadził działalność gospodarczą w pomieszczeniach wynajmowanych od C.H. „D.”. Nie bez znaczenia były też plany zawodowe samego pozwanego, który ze względu na swój wiek (63 lata), przewidywał, że będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres maksymalnie 7-8 lat. Równocześnie powódka nie miała predyspozycji do sprawowania funkcji kierowniczej, ponieważ w stosunku do współpracowników ewidentnie naruszała zasady współzycia społecznego (art. 8

k.p.). Rozmowa pozwanego z powódką na temat zmiany sposobu odnoszenia się do podległych pracowników nie wpłynęła na zmianę jej zachowania. Obelgi i epitety używane przez powódkę wobec innych pracowników z oczywistych względów nie mogły być akceptowane przez pozwanego pracodawcę, który dbał o właściwą atmosferę pracy.

W takich okolicznościach sprawy Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło zgodnie z art. 33 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi zawierać przyczyny uzasadniającej dokonane wypowiedzenie. Pracownik, którego umowa o pracę na czas określony przewidywała 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p. i art. 45 k.p. *a contrario*). Skoro tak, to roszczenie powódki o zasądzenie 3-miesięcznego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem należało jako bezzasadne oddalić.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji. W ocenie Sądu Okręgowego, podnoszony w apelacji fakt zgłoszenia przez powódkę wypadku przy pracy jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie stał w sprzeczności z ustaleniami o złych relacjach powódki z podwładnymi, którzy rozważali nawet zwolnienia się z pracy z uwagi na wywoływaną przez powódkę złą atmosferę pracy, która naruszała ich dobra osobiste, co skłoniło pozwanego do rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka nie miała predyspozycji do pełnienia funkcji kierowniczej, była osobą konfliktową, nie potrafiła stworzyć poprawnych relacji z podwładnymi. Tymczasem osoba piastująca kierownicze stanowisko powinna posiadać umiejętność współpracy w zespole i łagodzenia konfliktów, a nie ich wywoływania. Brak tych cech dyskwalifikował ją do sprawowania funkcji kierowniczych. Powódka, która w apelacji powoływała się na naruszenie zasad współżycia społecznego przez pozwanego, sama tych zasad nie przestrzegała, co wynikało z nagannego sposobu odnoszenia się do podwładnych.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1) art. 25 § 1 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p. oraz i art. 8 k.p., a także art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię tych przepisów i ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że: a) tylko od woli stron umowy o pracę zależy rodzaj zawartej umowy o pracę, b) w świetle przepisów prawa pracy

wybór rodzaju umowy o pracę oraz okresu trwania umowy o pracę na czas określony podlegają wyłącznie ograniczeniom wynikającym z art. 8 k.p., a także na c) uznaniu, że czynność prawna zawarcia umowy o pracę podlega badaniu wyłącznie w zakresie zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania umów terminowych (art. 8 k.p.) i tylko wówczas, gdy jest niezgodna z tym celem, nie korzysta z ochrony, d) że plany zawodowe pozwanego (likwidacja albo sprzedaż zakładu pracy) oraz jego wiek uzasadniały zawarcie umowy o pracę na czas określony, e) plany wynajmującego (D. S.A.) związane z modernizacją „G.W.” stanowiły podstawę do zawarcia umowy o pracę na czas określony, f) zawarcie w okolicznościach sprawy umowy o pracę na czas określony 10 lat było obiektywnie uzasadnione i zgodne z przepisami prawa pracy, a zawarta umowa nie była faktycznie umową na czas nieokreślony, 2) art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku art. 300 k.p. oraz art. 18 § 1 i 2 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na: a) przyjęciu jako zgodnego z prawem zatrudnienia skarżącej na podstawie umowy o pracę na czas określony wynoszący 10 lat, przy jednoczesnym ustaleniu możliwości jej rozwiązania w całym tym okresie wyłącznie za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, co stanowiło obejście przepisów prawa pracy, naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia i zasad współzycia społecznego, b) nieuznaniu za nieważną klauzuli 10-letniego terminu, c) niezastosowaniu odpowiednich przepisów prawa pracy w miejsce przepisów mniej korzystnych dla pracownika.

W skardze kasacyjnej zarzucono także naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: art. 227 k.p.c., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że pozwany nie miał obowiązku wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie oraz na uznaniu za skuteczne wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę dopiero w odpowiedzi na pozew.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest jej oczywiste uzasadnienie. Ugruntowany jest bowiem pogląd, że zawarcie umowy na czas określony, zwłaszcza na tak długi okres jak 10 lat, choć teoretycznie dopuszczalne, musi znajdować uzasadnienie w usprawiedliwionym i zgodnym interesie obu stron stosunku pracy oraz w społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa do zawierania umów terminowych i zasadach współzycia społecznego. Celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie, które powinny być oparte na usprawiedliwionych przesłankach. W sposób oczywisty

nawiązanie stosunku pracy na okres 10 lat nie znajdowało racjonalnego i obiektywnego uzasadnienia, a jego celem było pozbawienie pracownika wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem na czas nieokreślony, co stanowiło obejście przepisów prawa pracy i naruszało zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do zawierania umów atypowych. Oznaczało to, że klauzula 10-letniego terminu zawartej umowy była nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p., a terminowy stosunek pracy łączący skarżącą z pozwanym podlegał przepisom o umowie na czas nieokreślony. Skarżąca twierdziła, że w sprawie dotyczącej ustalenia czy w konkretnych okolicznościach pracodawca miał prawo zawrzeć z nią umowę o pracę na okres 10 lat, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w ogóle nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów dotychczasowego postępowania i postępowania kasacyjnego oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, mając na uwadze nakład pracy pełnomocnika skarżącej. W razie nieuznania oczywistego uzasadnienia zarzutów prawa materialnego skarżąca, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania oraz o rozstrzygnięcie o kosztach dotychczasowego postępowania, także postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo i co do zasady usprawiedliwiona, gdy podważa ważność klauzuli 10-letniego okresu spornej umowy o pracę na czas określony ze względu na obejście przepisów prawa pracy regulujących bezterminowe stosunki, a w szczególności przepisów krajowego porządku prawa pracy, które wymagają wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, zachowania trybu konsultacji ze związkami zawodowymi, określają dłuższe okresy wypowiedzenia oraz gwarancje uzyskania odpraw pieniężnych, przysługujących w razie rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracowników.

Warto mieć na uwadze, że również regulacje prawa wspólnotowego dopuszczają zawieranie umów o pracę na czas określony tylko w razie wystąpienia obiek-

tywnych warunków, takich jak nadejście dokładnie ustalonej daty, wykonanie określonego zadania lub zajście określonego wydarzenia (klauzula 3 pkt 1 załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE, Dz.U. UE.L.1999.175.43), wymagając ustalenia przez państwo środków zapobiegania nadużyciom związanym z zawieraniem kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony, w postaci wskazania obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy oraz liczby takich odnowień, a także maksymalnej długości kolejnych terminowych umów lub stosunków, którym uchybienie prowadzi do uznania umów lub stosunków pracy za zawarte na czas nieokreślony (klauzula 5). Wprawdzie wymienione regulacje zostały jedynie częściowo implementowane do polskiego prawa pracy, bo przepisy Kodeksu pracy nie określają dopuszczalnych okresów łącznego maksymalnego terminowego zatrudnienia, ale także w polskim prawie pracy uznanie ważności i legalności wieloletniego zatrudnienia terminowego może być kwalifikowane jako obejście przepisów dopuszczających jedynie dwukrotne zawarcie umów o pracę na czas określony, bowiem zawarcie kolejnej umowy terminowej jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 1 k.p.), a § 2 tego przepisu wyklucza uzgodnienie stron w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania tej okresowej pracy, co z mocy prawa (art. 25¹ § 2 k.p.) uważa się za zawarcie kolejnej umowy terminowej w rozumieniu § 1. Wszystko to oznacza, że zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres wielu lat nie zależy od swobodnej woli stron, ale podlega weryfikacji w razie obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu i ochronie umów o pracę na czas nieokreślony, wymagających ze względu na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub zasady współżycia społecznego udzielenia takiej samej ochrony wieloletnim terminowym stosunkom pracy jak zawartym bezterminowo (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207, i z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 76), jeżeli interes pracownika i korzyści z zawarcia wieloletniego terminowego kontraktu prawa pracy okazują się pozorne w razie jego wypowiedzenia, które nie wymaga formalnego wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia, zachowania odpowiednich, z reguły dłuższych okresów wypowiedzenia ani nie gwarantuje świadczeń przysługujących w razie rozwiązywania bezterminowych stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika lub możliwości skorzystania z wcześniejszych uprawnień emerytalnych, itp. Z tego punktu odniesienia rację ma

skarżąca, że zawarcie z nią 10-letniej terminowej umowy o pracę powinno być uznane za zatrudnienie bezterminowe, które wymagało zachowania rygorów rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Tymczasem pozwany pracodawca nie podał w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę skierowanym do skarżącej przyczyn uzasadniających dokonane wypowiedzenie, co naruszało przepisy ogólne o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), ze skutkami wynikającymi z art. 45 § 1 k.p.

Równocześnie jednak Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na ewidentnie jednostronny kierunek zarzutów wniesionej skargi kasacyjnej, która kontestowała dopuszczalność badania i ustalenia rzeczywistych przyczyn uzasadniających niezgodne z prawem wypowiedzenie tylko dlatego, że nie zostały one zawarte w oświadczeniu pozwanego pracodawcy. Tymczasem skarżąca pominęła milczeniem ujawnienie w postępowaniu sądowym istotnych przyczyn, które uzasadniały i wymagały rozwiązania stosunku pracy skarżącej zatrudnionej na kierowniczym stanowisku pracy. Wprawdzie brak wskazania tych przyczyn w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę naruszył przepisy o wypowiedzeniu wieloletniej terminowej umowy o pracę, która podlegała przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, ale zweryfikowanie i ujawnienie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy z powodu braku wymaganych kompetencji i umiejętności związanych z zajmowaniem kierowniczego stanowiska pracy, wynikających z rażącego obrażenia godności osobistej podwładnych, których nazywała „debilami”, „psychicznie chorymi” lub „głupkami”, nie pozostaje obojętne przy miarkowaniu wysokości dochodzonego roszczenia odszkodowawczego, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). W realiach rozpoznawanej sprawy, w której pozwany pracodawca bez wątpienia uchybił przepisom (rygorom) formalnym dokonanego wypowiedzenia, które wszakże było merytorycznie uzasadnione ze względu na poddany ocenie konfliktowy charakter skarżącej, która na zajmowanym kierowniczym stanowisku pracy ewidentnie naruszała dobra osobiste podwładnych, co świadczyło o braku jej zdolności do dalszego pełnienia funkcji kierowniczej, ogranicza wysokość roszczenia odszkodowawczego skarżącej. W ocenie Sądu Najwyższego, w poddanej osądowi sprawie wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia 10-letniej terminowej umowy o pracę, która podlegała przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, nie powinna przekraczać wynagrodzenia za okres wypowiedzenia

(art. 47¹ k.p.), jeżeli Sądy obu instancji ustaliły, że sporne wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, choćby jego przyczyny nie zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy (art. 47¹ k.p. w związku z art. 8 k.p.). W celu wyliczenia i zasądzenia adekwatnego odszkodowania Sąd Najwyższy wyroko-
wał na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

=====