



Sygn. akt I PK 44/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. I.

przeciwko E. Spółce Akcyjnej w G.

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 15 października 2014 r.,

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

z dnia 31 października 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną i przyznaje od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 1 350 zł (jeden tysiąc trzysta
pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę
oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za ewentualny okres

pozostawania bez pracy w wysokości 2.890 zł miesięcznie za każdy miesiąc pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z 19 lipca 2013 r. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądził 6.966,05 zł tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w K. S.A. od 1 grudnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2007 r. w Rejonie E. na stanowisku elektromonter pogotowia elektroenergetycznego. Pismem z 9 listopada 2007 r. powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie go na stanowisku elektromontera pogotowia elektroenergetycznego na czas nieokreślony. 14 listopada 2007 r. pracodawca wyraził zgodę na zmianę warunków zawartej z powodem umowy poprzez przedłużenie dotychczasowej umowy o pracę na czas nieokreślony. Nowe warunki umowy weszły w życie 1 stycznia 2008 r.

26 lutego 2013 r. pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy w związku z zaprzestaniem przez E. S.A. wykonywania oględzin sieci na liniach nN i stacjach SN/nN.

1 sierpnia 2007 r. weszła w życie Umowa Społeczna nr 1/1/ GK Energa/2007 dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej E. W Umowie postanowiono, że ilekroć w jej treści używa się terminu „pracownicy”, należy przez to rozumieć osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u pracodawcy na dzień wejścia Umowy w życie. „Okresem gwarancyjnym” jest okres obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia. Art. 5 ust. 1 Umowy wskazuje, że postanowienia Umowy obejmują wszystkich Pracowników. W art. 12 wskazano, że pracownikom objętym postanowieniami Umowy zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy. Pracodawca zobowiązuje się, że w ciągu 120 miesięcy od wejścia Umowy w życie zapewnią gwarancję zatrudnienia.

Sąd Rejonowy uznał, że powód korzysta z gwarancji zatrudnienia przewidzianej Umową. Wobec powyższego, na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sąd I instancji przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jednocześnie zgodnie z art. 15 ust. 6 Umowy przyznał powodowi odszkodowanie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany. Zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając naruszenie art. 5, art. 12, art. 14 Umowy, art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 233 § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniesiono między innymi, że ze stanowiska z 22 sierpnia 2008 r. Komisji powołanej na mocy umowy społecznej do jej interpretacji, szczególna ochrona stosunku prac, w przypadku pracownika objętego Umową Społeczną zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w momencie wejścia w życie tej Umowy, wygasa z chwilą zakończenia tej umowy niezależnie od zawarcia następných umów o pracę.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z 31 października 2013 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że pismem z dnia 14 listopada 2007 r. Dyrektor Generalny pozwanego poinformował powoda, że z dniem 1 stycznia 2008 r. zmienia warunki zawartej umowy o pracę w ten sposób, że przedłuża dotychczasową umowę o pracę na czas nieokreślony, przyznaje wynagrodzenie wg. Kategorii 10, a pozostałe warunki umowy o pracę pozostawia bez zmian. Tym samym, umowa zawarta na czas określony nie uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2007 r., strony przekształciły bowiem treść istniejącego stosunku pracy w ten sposób, że stała się ona umową bezterminową. W ocenie Sądu niewątpliwie mamy tu do czynienia z ciągłością stosunku pracy.

Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników, przewidziana postanowieniami Umowy Społecznej oznacza zobowiązanie wobec pracodawców do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzenia pracy i płacy jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej Umowy (art. 12 pkt 2j Umowy). W przypadku naruszenia Gwarancji Zatrudnienia pracodawca zobowiązany był do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca Okresu Gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca miał zapłacić

pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę, za cały okres pozostawania pracownika bez pracy (art. 15 ust. 1 i 6 Umowy).

Na powyższy wyrok skargę kasacyjną złożył pozwany. Zarzucono naruszenie art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez uznanie, że w sprawie umowa o pracę na czas określony z 1 grudnia 2006 r. została w drodze oświadczenia pozwanego z 14 listopada 2007 r. przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 1 stycznia 2008 r., a tym samym do powoda mają zastosowanie postanowienia Umowy Społecznej nr I/IGK/Energa/2007, podczas gdy prawidłowa interpretacja oświadczenia pozwanego z 14 listopada 2007 r. prowadzi do wniosku, że strony faktycznie zawarły nową umowę o pracę na czas nieokreślony, a tym samym doszło do przerwania ciągłości stosunku pracy, zatem powód nie jest objęty Gwarancjami Zatrudnienia określonymi w Umowie Społecznej.

W ocenie skarżącego w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, które przedstawiono w formie pytania; czy możliwa jest zmiana umowy o pracę na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony z jednoczesnym zachowaniem tożsamości stosunku prawnego łączącego strony?

Stwierdzono także, że zachodzi potrzeba wykładni przepisów budzących rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych, a także budzących wątpliwości w doktrynie.

Powołano wyrok Sąd Najwyższy z 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, w którym stwierdzono, że porozumienie stron w przedmiocie zmiany umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony jest dopuszczalne i wywołuje wynikające z treści porozumienia skutki prawne.

Wskazano również na w uchwałę Sądy Najwyższego z 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93, w której dokonano wyraźnego rozróżnienia między warunkami pracy i płacy, o których mowa w art. 42 k.p. a rodzajem umowy o pracę określonym w art. 25 § 1 k.p. Rodzaj umowy o pracę, jako niemieszczący się w kategorii warunków pracy i płacy określonych w art. 42 k.p. nie może podlegać wypowiedzeniu zmieniającemu.

W skardze podano pogląd glosatorki uchwały I PZP 52/93 Teresa Bińczycka-Majewska, OSP 1995 nr 12, poz. 545. Rodzaj umowy o pracę jest wyznacznikiem

podstawy prawnej stosunku pracy i jego zmiana może nastąpić jedynie w sposób przewidziany dla zmiany podstawy stosunku prawnego, to znaczy przez rozwiązanie dotychczasowej umowy i zawarcie nowej.

W ocenie skarżącego konieczne jest ustalenie, czy możliwe jest dokonanie zmiany rodzaju umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub też w drodze porozumienia stron, zachowując tożsamość stosunku prawnego, czy też każda zmiana rodzaju umowy o pracę powoduje rozwiązanie trwającej umowy o pracę, np. na czas określony i zawarcie kolejnej umowy np. na czas nieokreślony.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. z 31 października 2013 r. w całości oraz uchylenie w całości poprzedzającego wyroku Sądu Rejonowego w O. z 19 lipca 2013 r. oraz o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Ewentualnie wniesiono o uchylenie wyroków Sądu Rejonowego i Okręgowego w O. i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W skardze kasacyjnej przedstawiony został jeden zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Zarzut ten odnosi się do wykładni oświadczenia woli pozwanego w sprawie okoliczności zawarcia z powodem nowej umowy o pracę.

W związku z powyższym zarzutem należało więc ocenić, czy wolą stron było przekształcenie (kontynuacja) umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, że strona pozwana zmieniła warunki zawartej wcześniej umowy w ten sposób, że „przedłużyła” dotychczasową umowę o pracę (na czas określony) na czas nieokreślony, pozostawiając bez zmian pozostałe warunki umowy. Natomiast w piśmie Dyrektora Generalnego skierowanego do powoda brak jest choćby wzmianki o rozwiązaniu umowy dotychczasowej. Wynika więc z tego jednoznacznie, że

stronom chodziło o kontynuację wcześniej zawartej umowy na czas określony. Oświadczenie woli pracodawcy doszło do wiadomości pracownika. Tak więc nie powinno ulegać wątpliwości, że Sąd Okręgowy prawidłowo zinterpretował wolę stron umowy o pracę. Jest także oczywiste, że strony umownego stosunku pracy mogą skutecznie zmienić rodzaj wiążącej ich umowy o pracę (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 298/98, OSNP 1999 nr 20, poz. 647). Na tej podstawie należało więc uznać, że Sąd Okręgowy nie naruszył wskazanych w skardze przepisów prawa materialnego, gdyż prawidłowo zinterpretował wolę stron umowy (zmianę jej rodzaju).

Skarżący dążąc do zmiany zaskarżonego wyroku opiera swoje argumenty na innym zagadnieniu. Chodzi mianowicie o rozstrzygnięcie skutków zawartego między stronami porozumienia zmieniającego rodzaj umowy o pracę, co miałooby w rezultacie decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (przywróceniu do pracy i odszkodowaniu z porozumienia zbiorowego). W skardze kasacyjnej przedstawione zostały wywody odnoszące się do tego problemu. Jednak skarżący nie wskazał w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów, które miałyby naruszyć Sąd drugiej instancji przyjmując, że doszło do przekształcenia rodzaju umowy o pracę. W tej sytuacji (braku zarzutów w skardze kasacyjnej) Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd Rejonowy i Okręgowy w kwestii przekształcenia (modyfikacji) umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNP 1997 nr 22, poz. 431).

Można więc jedynie stwierdzić, że problem skutku zawarcia porozumienia stron zmieniającego rodzaj zawartej umowy o pracę jest kontrowersyjny. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane były dotychczas różne stanowiska. Twierdzono więc, że dopuszczalne jest przekształcenie rodzaju umowy o pracę (np. T. Liszcz: Prawo pracy, Warszawa 2011, s. 194), jak i odmiennie, że zmiana rodzaju umowy o pracę może zostać dokonana jedynie poprzez rozwiązanie umowy dotychczasowej i zawarcie nowej (np. T. Bińczycka-Majewska: Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93, OSP 1995 nr 12, s. 545 oraz B. Wagner: Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy, Kraków 1986, s. 122).

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wspomniano o porozumieniu zbiorowym (Umowie Społecznej), którego postanowienia stanowiły podstawę materialną roszczeń powoda. Sąd Okręgowy dokonał interpretacji tego aktu. W szczególności odniósł się do postanowień wyłączających gwarancje zatrudnienia i ich interpretacji dokonanej przez komisję. Jednak w skardze kasacyjnej, poza ogólnikowym odwołaniem się do woli stron porozumienia zbiorowego, nie powołano przepisów porozumienia, które miałyby zostać naruszone, ani przepisów dotyczących związania sądu wykładnią porozumienia zbiorowego dokonaną przez jego strony.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.