



Sygn. akt II PK 197/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko G. Sp. z o.o. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz strony powodowej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód zakwestionował zgodność z prawem złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wnosząc ostatecznie o zasądzenie odszkodowania w kwocie równoważnej wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 29 października 2014 r. uwzględnił roszczenie odszkodowawcze powoda w kwocie 4 515,36 euro netto, orzekając o kosztach procesu.

Wyrok ten został uchylony przez Sąd Okręgowy w W. na skutek zaistnienia sytuacji określonej w art. 379 pkt 2 k.p.c. (wadliwe umocowanie pełnomocnika strony pozwanej).

W ramach ponownego rozpoznania sprawy, na rozprawie przed Sądem Rejonowym w dniu 23 czerwca 2015 r., powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 4 536 euro wraz ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz rozstrzygnięcie o kosztach procesu z uwzględnieniem wydatków związanych ze stawiennictwem, których wysokość została skonkretyzowana przez powoda.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 14 września 2015 r. zasądził od pozwanego narzecz powoda kwotę 4 515,36 euro netto wraz z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od 4 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem; w pozostałym zakresie oddalił powództwo; rozstrzygnął o kosztach postępowania oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1 502,12 euro. Sąd ustalił, że powód, urodzony 9 listopada 1954 r., w dniu 7 stycznia 2014 r. nawiązał stosunek pracy z G. Sp. z.o.o. w W.. Podstawę zatrudnienia stanowiła terminowa umowa o pracę zawarta do 6 stycznia 2015 r. Na mocy postanowień umownych powodowi zostały powierzone obowiązki monter szalunków w pełnym wymiarze czasu pracy. Zawarta przez strony umowa o pracę zawierała zapisy dotyczące trybów i przyczyn rozwiązywania stosunku pracy. Strony wskazały, że umowa o pracę może być rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Sprecyzowały, że umowa może zostać rozwiązana wcześniej: - na mocy porozumienia stron; - na mocy porozumienia stron na wniosek pracownika w związku z ciężkim wypadkiem losowym; - z przyczyn niezależnych od pracodawcy w przypadku nie otrzymania zezwolenia na pracę dla pracownika, nie otrzymania zezwolenia pobytowego dla pracownika i jego przedłużenia, ograniczenia zakresu robót na budowie; - bez wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 52 k.p. i wymienionych szczegółowo w treści umowy. Przedkładając dokumentację na etapie nawiązywania stosunku pracy powód złożył pracodawcy między innymi

świadczenia pracy, które potwierdzały okresy zatrudnienia powoda: - od 7 października 1977 r. do 19 stycznia 1992 r. na stanowisku spawacza podstawowego; - od 4 maja 2005 r. do 22 grudnia 2005 r. na stanowisku ślusarza - spawacza; - od 22 maja 2006 r. do 27 lipca 2007 r. na stanowisku cieśli remontowego; - od 6 listopada 2007 r. do 21 maja 2008 r., od 4 listopada 2008 r. do dnia 7 sierpnia 2009 r. i od 12 października 2009 r. do 23 września 2011 r. na stanowisku cieśli. Powód wskazał dodatkowo, że w okresie od 25 września 2001 r. do 25 września 2013 r. był pracownikiem pozwanej spółki realizującym obowiązki na kontrakcie zagranicznym w Niemczech. Dokumenty nie stwierdzały pracy powoda wykonywanej w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Dokumenty takie przedłożone zostały dopiero na etapie postępowania sądowego. W dniu 20 czerwca 2014 roku pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia upływającego 5 lipca 2014 r. Decyzją z 26 sierpnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił przyznania powodowi prawa do emerytury. Uznał, że powód legitymował się ogólnym stażem pracy wynoszącym 25 lat i 29 dni, w tym stażem pracy w warunkach szczególnych lub szczególnym charakterze wynoszący, 17 lat 8 miesięcy i 11 dni; decyzję odmowną uzasadniał faktem nie ukończenia przez powoda wieku emerytalnego wynoszącego 60 lat. Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał za dopuszczalne obostrzenie klauzuli określonej w art. 33 k.p. dodatkowymi przesłankami, zaistnienie których warunkuje rozwiązanie stosunku pracy. Sąd dokonał interpretacji zapisów umownych w tym zakresie i stwierdził, że strony w umowie o pracę ograniczyły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania do sytuacji wskazanych w § 7 umowy. Uznał, iż wobec braku zaistnienia powołanych tam okoliczności, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę narusza przepisy prawa pracy, to jest art. 33 k.p. w zw. z § 7 pkt 3 umowy o pracę, co tym samym uzasadniało roszczenie odszkodowawcze powoda, którego wysokość określono zgodnie z art. 58 k.p. Sąd na marginesie wskazał, że mimo przysługującej powodowi ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p., pracodawca nie miał żadnej wiedzy co do tej okoliczności, ponieważ powód zaniechał poinformowania go o swoich uprawnieniach wynikających z dotychczasowego zatrudnienia. Skoro powód nie przedstawił pozwanemu

wszystkich faktów niezbędnych dla ustalenia swojego statusu prawnego czyniąc to de facto dopiero w procesie, zarzut powoda Sąd ocenił jako sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i art. 8 k.p.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła strona pozwana w całości. Zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, co mogło mieć wpływ na treść wydanego rozstrzygnięcia, to jest art. 233 § 1 k.p.c. zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie całkowicie dowolnej oceny dowodów z dokumentów: umowy o pracę zawartej przez strony 30 grudnia 2013 r., regulaminu pracy dla pracowników G. Sp. z o.o.; oraz z zeznań świadka K. R. - co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego polegającym na przyjęciu, że tryb rozwiązania umowy o pracę z art. 33 k.p. strony zawęziły do trzech sytuacji, w których można go zastosować, a konkretnie, gdy pracownik nie otrzyma zezwolenia na pracę, nie otrzyma zezwolenia pobytowego lub jego przedłużenia, nastąpi ograniczenie zakresu robót na budowie, podczas gdy wolą stron było zastrzeżenie tego trybu dla rozwiązania stosunku pracy w każdej sytuacji bez względu na przyczynę.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 27 stycznia 2016 r. oddalił apelację i zasądził od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd drugiej instancji ocenił zaskarżone orzeczenie Sądu Rejonowego za prawidłowe. Uznał, że Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy oraz nie dopuścił się nieprawidłowości w prowadzeniu postępowania dowodowego wskazujących na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Sąd podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. Stwierdził, że ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów. Za prawidłowy uznał wniosek Sądu pierwszej instancji, że umowa z 30 grudnia 2013 r. przewidywała możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niemniej ograniczała je do trzech konkretnych przypadków, które - co było w istocie bezsporne pomiędzy stronami - w niniejszej sprawie nie zaistniały. Z czego z kolei wynika, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powodem zostało dokonane niezgodnie z prawem, to jest z naruszeniem art. 33 k.p. w zw. z § 7 pkt 3 umowy. O zamkniętym katalogu enumeratywnie wymienionych przesłanek uprawniających pracodawcę do wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę świadczy, zdaniem

Sądu Okręgowego, również jednoznaczna redakcja przedmiotowej umowy, w tym przede wszystkim treść § 7 (§ 14 zawarty w „Postanowieniach końcowych” zdaniem Sądu nie modyfikuje treści § 7, a do niej się odnosi tylko w kontekście w nim uregulowanym, to jest co do podtrzymania możliwości wypowiedzenia umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem po okresie próbnym). Analizowane postanowienie ogranicza *expressis verbis* ową możliwość do trzech okoliczności, które w sprawie nie zaistniały. Sąd Okręgowy stwierdził, że nie można interpretować omawianego postanowienia umowy o pracę jako przykładowego wymienienia przesłanek wypowiedzenia, ponieważ w obliczu regulacji kodeksowych taki zapis byłby bezprzedmiotowy, a dodatkowo sprzeczny z literalnym zapisem § 7. Sąd wskazał dalej, że systematyka postanowień § 7 jest bardzo jasna - otóż do regulacji odnoszących się do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia odnosi się tylko pkt 4 § 7, a poprzedzające go uregulowania dotyczą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazał, iż zawarta przez strony umowa o pracę przewidywała możliwość wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jest to okoliczność bezsporna. Spornym jest tylko to, czy możliwość ta została obwarowana dodatkowymi przesłankami zawartymi w § 7 pkt 3 umowy, jak twierdzi powód, czy też nie, jak twierdzi strona pozwana. Dopuszczalność takiego ograniczenia - w ocenie Sądu Okręgowego - nie może budzić wątpliwości. W sytuacji, gdy sama możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej pozostawiona została woli jej stron, tym bardziej mogły one możliwość tę ograniczyć do określonych przez nie sytuacji. Sąd Okręgowy w pełni podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego, który choć wprost w pisemnym uzasadnieniu swego wyroku nie wskazał regulacji art. 65 § 1 i 2 k.c., mającej zastosowanie w niniejszym przypadku na mocy art. 300 k.p., to jednak prawidłowo zastosował zawarte w niej normy prawne i w konsekwencji prawidłowo zrekonstruował treść wiążącej strony umowy o pracę w spornym zakresie, co doprowadziło go do uzasadnionej konkluzji, iż strony w umowie o pracę przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem tylko w przypadku zaistnienia jednej z trzech enumeratywnie wyliczonych przesłanek wskazanych w § 7 pkt 3 umowy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła pozwana w całości. Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie przeprowadzenia rzetelnej oceny materiału dowodowego i bezrefleksyjne przyjęcie wszelkich ustaleń zarówno faktycznych, jak i prawnych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, a co za tym idzie uchylenie się przez Sąd drugiej instancji od dokonania kontroli orzeczenia pod kątem wskazanym w apelacji pozwanej. Ponadto, zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 33 k.p. i w zw. z § 7 umowy o pracę na budowie eksportowej z 31 grudnia 2013 r. poprzez dokonanie wadliwej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w umowie o pracę polegającej na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że - stosownie do treści § 7 umowy o pracę - zamiarem stron było ustalenie zamkniętego katalogu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, podczas gdy redakcja postanowienia umownego w zestawieniu z § 5 ust. 4 i 6 regulaminu pracy wskazuje, że wskazane w umowie przyczyny rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu, na jaki została ona zawarta mają charakter jedynie przykładowy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji oraz rozstrzygnięcie o kosztach za instancję kasacyjną, w tym zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powód, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy, wbrew twierdzeniom skarżącego dokonał rzetelnej oceny materiału dowodowego. Stąd zarzut ten w żadnym razie nie mógł zostać uznany za uzasadniony.

Zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego (pkt 2 skargi kasacyjnej) dotyczy wykładni woli stron umowy o pracę w zakresie określenia przyczyn wypowiedzenia tej umowy.

Także i ten zarzut skargi okazał się nieuzasadniony. Bowiem treść § 7 pkt 3 umowy jest jednoznaczna i jasna zarazem. Postanowienie to wymienia w sposób enumeratywny trzy przyczyny uzasadniające wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę. Skarżący podnosi, iż Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni, gdyż jego zdaniem regulamin pracy doprecyzowywał umowę o pracę w ten sposób, że katalog przyczyn miał otwarty charakter, a wymienione w umowie przyczyny miały jedynie charakter przykładowy. Sąd Okręgowy przyjmując rozstrzygnięcie rzeczowo je uzasadnił. Zdaniem Sądu Najwyższego jest to rozstrzygnięcie trafne. Postanowienia umowy o pracę są bowiem w tym zakresie jasne. Należy również stwierdzić, że postanowienia regulaminu pracy są składnikami samodzielnego aktu, nie wchodzą więc w skład umowy o pracę.

Skarżący powołuje się w skardze na to, że pracownicy pozwanej rozwiązywali wcześniej takie umowy o pracę. W kontekście niniejszej sprawy nie ma to istotnego znaczenia. To, czy pracownicy mogli wypowiedzieć umowę terminową i ewentualnie z jakiej przyczyny nie dotyczy przedmiotu sporu, gdyż w tym przypadku umowę wypowiedział pracodawca. Ponadto trudno sobie wyobrazić, by powołując jedną z trzech przyczyn wymienionych w umowie o pracę wypowiedzenia dokonał pracownik.

Ponadto skarżący podnosi, że właściwa interpretacja postanowień umowy o pracę powinna uwzględniać również postanowienia regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej. Należy w tym miejscu stwierdzić, że określenie zakresu przedmiotowego regulaminu pracy nie jest ścisłe. Jednak w art. 104 § 1 k.p. przyjęto, że regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników. Tak ogólne określenie przedmiotu regulaminu pracy umożliwia więc wprowadzenie do niego, oprócz elementów obligatoryjnych także elementów dodatkowych, które mają zapewnić prawidłowe relacje wewnątrzzakładowe. Jednak aby postanowienia regulaminu miały charakter normatywny, na co powołuje się skarżący, muszą one mieścić się w ustawowo określonym zakresie przedmiotowym.

Mając powyższe na uwadze należy przyjąć, że regulamin pracy nie może ingerować w przepisy rangi ustawowej regulujące przesłanki rozwiązywania umów o pracę. Czym innym jest powszechnie akceptowana w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego możliwość określenia (doprecyzowania) w regulaminie pracy obowiązków, których naruszenie uzasadnia wypowiedzenie umowy lub mających charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak więc w okolicznościach niniejszej sprawy postanowienia regulaminu pracy nie mogły w decydujący sposób wpłynąć na interpretację postanowień umowy o pracę.

Z powyższych względów nie można było uznać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Podnoszone zarzuty naruszenia prawa procesowego oraz materialnego z całą pewnością nie miały bowiem charakteru oczywistego dla każdego prawnika bez potrzeby głębszej analizy i na pierwszy rzut oka. Na tej podstawie można więc było uznać, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu a zarzuty skargi kasacyjnej były nieuzasadnione.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

r.g.