



Sygn. akt II PK 50/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

w sprawie z powództwa B. K.

przeciwko Telewizji [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 grudnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 5 lipca 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

W sprawie o przywrócenie do pracy Sąd Okręgowy zaskarżonym wyrokiem, po rozpoznaniu apelacji pozwanego pracodawcy, zmienił uwzględniający powództwo wyrok Sądu Rejonowego z 13 lutego 2013 r. i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 18.624,54 zł, oddalając jej powództwo o przywrócenie do pracy. Pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas

określony od 1 lutego 2011 r. do 31 stycznia 2013 r. Pismem z 10 maja 2011 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z zarzutem odmowy wykonania polecenia służbowego. Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było zasadne i przywracając powódkę do pracy zasądził jej wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, jako że korzystała z ochrony zatrudnienia z art. 39 k.p. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Stwierdził jednak naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 39 k.p., gdyż zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Ochrona przed zwolnieniem dotyczy tylko takich pracowników, dla których data osiągnięcia wieku emerytalnego przypada nie wcześniej niż z chwilą zakończenia umowy zawartej na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r., II PK 20/11). Powódka urodziła się 3 kwietnia 1954 r. Umowa o pracę miała zakończyć się 31 stycznia 2013 r. i nie gwarantowała jej nabycia prawa do emerytury z chwilą ustania umowy. Powódka nabyłaby prawo do emerytury dopiero 3 kwietnia 2014 r., a więc po upływie ponad roku od ustania umowy o pracę. Ochronie przed wypowiedzeniem, określonej w art. 39 k.p., podlegają pracownicy, którzy mają zawartą umowę o pracę, z której wynika, że pracownik będzie zatrudniony u danego pracodawcy w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Ochrona ta nie ma zastosowania w sprawie powódki, gdyż umowa o pracę na czas określony uległaby rozwiązaniu przed osiągnięciem przez powódkę wieku emerytalnego umożliwiającego jej uzyskanie prawa do emerytury, tj. przed 3 kwietnia 2014 r. Powódce przysługuje odszkodowanie za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 56 § 1 i art. 58 oraz 59 k.p. W dniu zamknięcia rozprawy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, dlatego nie uwzględniono roszczenia o przywrócenie do pracy.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 39 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na: i) przyjęciu, iż sformułowanie „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego

wieku” „uwzględnia konieczność <<dopracowania>> przez pracownika okresu brakującego mu do osiągnięcia wieku emerytalnego i uzyskania prawa do emerytury w ramach obecnie trwającego stosunku pracy, którego trwałość jest chroniona przez art. 39 k.p. tylko w takim właśnie przypadku”, podczas gdy ta dodatkowa przesłanka ochrony nie wynika z brzmienia przepisu, zaś sformułowanie „jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku” oznacza tylko tyle, że przesłanką zakazu wypowiedzenia z art. 39 k.p.c. jest możliwość nabycia przez pracownika prawa do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego wynikająca z legitymowania się wymaganym ustawowo stażem ubezpieczeniowym; ii) błędnym założeniu, jakoby celem owego przepisu była wyłącznie ochrona możliwości osiągnięcia wieku emerytalnego w ramach trwającego stosunku pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia celowościowa powinna w tym przypadku uwzględnić także inne cele omawianego uregulowania: - gwarantowanie stałości zatrudnienia w wieku przedemerytalnym i minimalizację okresu pozostawania bez pracy przez osoby w tym wieku; - możliwość wypracowania stażu emerytalnego; b) art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 59 k.p. i w związku z 58 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, gdy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, pracownikowi, którego stosunek pracy był chroniony na podstawie art. 39 k.p., przysługuje odszkodowanie w wysokości limitowanej do wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące oraz art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, w której powódka nie czyni ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca zasadnie zarzuca naruszenie art. 39 k.p., jednak nie ma to wpływu na wynik sprawy.

W zaskarżonym wyroku powielono zawężającą wykładnię tego przepisu, przyjętą w wyroku Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r., II PK 20/11. Powiedziano

wówczas, że przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury.

W ocenie obecnego składu prawidłową jest wykładnia prowadząca do stwierdzenia, że ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej na czas upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Stosowanie tej regulacji (ochrony zatrudnienia) warunkują tylko dwa warunki. Pierwszy to osiągnięcie wieku przedemerytalnego, który jest krótszy od wieku emerytalnego o 4 lata. Drugi to okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Skarżąca spełniała te warunki. Urodziła się w 1954 r. W 2010 r. osiągnęła wiek przedemerytalny. Nie było sporne (co też wynika z jej akt osobowych), że posiada okres zatrudnienia (staż emerytalny) uprawniający do przejścia na emeryturę w 2014 r. (w wieku 60 lat).

Wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego warunku, że ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Taki warunek nie wynika z tego przepisu. Pojęcie „okres zatrudnienia” użyte w tej regulacji, to nie tylko zatrudnienie wynikające z ostatniej umowy o pracę, a w tym przypadku z umowy o pracę na czas określony. Pracownik może posiadać okres zatrudnienia wystarczający do uzyskania emerytury już przed podjęciem zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego wieku przedemerytalnego. Tłumaczy to dlaczego ochrona ta ma tak szeroki zakres (dla zatrudnionych na podstawie umów o pracę) i polega na zakazie wypowiedzenia umów o pracę tym pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym i posiadają staż emerytalny umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Taki był sens pierwotnej regulacji przyjętej w Kodeksie pracy (art. 39 pkt 4) i dlatego nie ma podstaw aby obecnie przyjmować odmienną (zweżającą)

wykładnię. Prawodawca utrzymuje tę regulację i nawet zwiększył okres przedemerytalny z 2 do 4 lat. Jest to argument wskazujący, że ochrona ta zachowuje swą aktualność, gdyż jej podstawowy cel nie ulegał zmianie. Skoro ochrona z art. 39 k.p. obowiązywała w latach pełnego zatrudnienia, to nie ma podstaw do jej ograniczania w warunkach aktualnego rynku pracy. Inną kwestią jest czy wydłużenie okresu ochrony przedemerytalnej przynosi zakładane skutki (zob. K. Kaleta – Skuteczność kodeksowej ochrony przedemerytalnej, PZS 2013/1).

Nieuprawnione jest wnioskowanie, że skoro przepis art. 39 k.p. używa zwrotu „okres zatrudnienia”, to wszystkie warunki muszą być spełnione w konkretnym (jedynym) układzie, czyli w ostatnim zatrudnieniu pracowniczym (stosunku pracy). Punktem odniesienia dla wypowiedzenia (zdarzenia istotnego w sprawie) są tylko dwie kwestie, czyli, czy pracownik osiągnął wiek, w którym brakuje mu nie więcej niż 4 lata do wieku emerytalnego i czy okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z regulacji nie wynika, że ochrona zatrudnienia (art. 39 k.p.) obejmuje tylko tych, którzy umowę o pracę na czas określony mają zawartą co najmniej na czas do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wówczas ochrona taka w wielu przypadkach może być bezprzedmiotowa, wszak nie można wykluczyć choćby instrumentalnego stosowania przepisów i zawierania umów na czas określony nie sięgający wieku emerytalnego, by uwolnić się od zakazu wypowiedzenia. Ochrony z art. 39 k.p. nie warunkuje też założenie, że pracownik ma doczekać w zatrudnieniu na podstawie zawartej umowy na czas określony do wieku emerytalnego. Przeciwnie, zatrudnienie może być nawet okresowe u tego samego lub różnych pracodawców, jednak z obowiązywaniem zakazu wypowiedzenia z art. 39 k.p. Jeżeli więc z łącznego okresu zatrudnienia, czyli wraz z ostatnim zatrudnieniem na czas określony, nie wynika staż emerytalny wystarczający do emerytury, to nie spełni się ochrona z art. 39 k.p. Wówczas dopiero aktualne jest „dopracowanie” do wymaganego stażu emerytalnego, co może też otworzyć ochronę na podstawie tego przepisu w kolejnym zatrudnieniu. Zwrot staż emerytalny jest tu uprawniony, choć przepis używa pojęcia okres zatrudnienia. Takiego samego pojęcia używał pierwotny przepis art. 39 pkt 4 k.p. i nie powinno budzić wątpliwości, że również wówczas znaczenie miał okres ubezpieczenia wymagany do prawa do emerytury.

Chodzi bowiem o prawo do emerytury wynikające ze stażu emerytalnego (okresów składkowych i nieskładkowych według odpowiednich przepisów emerytalnych).

Nie oznacza to, że należy zmienić orzeczenie o odszkodowaniu. Przywrócenie powódki do pracy nie ma podstawy w prawie materialnym, jako że wyrok zapadł już po okresie na który umowa została zawarta (art. 59 k.p.). Powódka nie ma prawa do zwielokrotnienia odszkodowania w zależności od liczby naruszeń przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Przysługuje jej tylko jedno odszkodowanie, choć naruszono również art. 39 k.p. W zaskarżonym wyroku odszkodowanie zasądzone za naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka żąda odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, czyli takiego jak w przypadku przywrócenia do pracy. Brak jest jednak podstawy prawnej do zasądzenia odszkodowania w takiej wysokości. Odwołanie się przez skarżącą do wyroku Sądu Najwyższego z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, nie jest wystarczające. Przyjęto wówczas, że szczególna ochrona zatrudnienia uzasadnia zasądzenie odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższego niż określone w art. 47¹ k.p. Takiego kierunku wykładni nie podzielił Sąd Najwyższy w kolejnym orzeczeniu z 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08. Obciążenie pracodawcy większym zakresem odpowiedzialności (odszkodowania) powinno mieć wyraźnie oparcie w ustawie. Skarżąca niezasadnie żądanie wyższego odszkodowania kotwiczy w art. 2 ustawy zasadniczej. Kwestia tak szeroko poszukiwanej podstawy prawnej wyższego odszkodowania była rozważana przez Trybunał Konstytucyjny i w świetle jego orzecznictwa uprawnione jest negatywne rozstrzygnięcie w tym zakresie (zob. wyroki z 22 maja 2013 r., P 46/11, z 18 października 2005 r., SK 48/03, z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01). Również na gruncie prawa cywilnego (w zakresie odpowiedzialności kontraktowej) uzyskanie wyższego odszkodowania byłoby wątpliwe (por. uchwałę składu powiększonego Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09). Argumentacja ta wykracza ponad potrzebę, jako że powódka nie odwołuje się do prawa cywilnego. Powódka nie argumentuje też, że zachowanie pozwanego stanowiło delikt, czyli iżby tryb z art. 52 k.p. zastosowano przedmiotowo aby obejść zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada

2010 r., II PK 112/10). Zrozumiała jest argumentacja skarżącej, że prawo do określonego roszczenia, czyli do przywrócenia do pracy albo do odszkodowania, ustawa uzależnia temporalnie od daty orzeczenia sądu (art. 59 k.p.). Ustawodawca takie rozwiązanie uznaje jednak za właściwe i nie wprowadza dodatkowych warunków. Nie wymaga badania czy postępowanie sądowe było prowadzone przewlekłe. Skarżąca nie zarzuca też przewlekłości postępowania sądowego. W tym zakresie obowiązuje odrębna regulacja, dotycząca przewlekłości postępowania i odszkodowania za przewlekłość. Argumentacja, że większe odszkodowanie niż określone w k.p. ma rekompensować brak przywrócenia do pracy, bo okres między wypowiedzeniem umowy a orzeczeniem sądu nie był krótki nie jest zatem uprawniona. Nawet w przypadku aktualności roszczenia o przywrócenie do pracy pracownik nie powinien przyczyniać się do zwiększenia szkody (art. 362 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czyli powinien poszukiwać i podejmować pracę a nie czekać biernie na orzeczenie sądu rozstrzygające jego spór o przywrócenie do pracy. W przypadku umów na czas określony roszczenie o przywrócenie do pracy nie ma swego uzasadnienia, gdy upływa termin na który umowa została zawarta. Innymi słowy zarzuty skargi, w granicach których skarga podlega rozpoznaniu (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie uzasadniają orzeczenia reformtoryjnego i orzeczenia o większym odszkodowaniu niż zasądzone. Należy też wskazać, że roszczenie o przywrócenie do pracy nie przysługuje wszystkim pracownikom chronionym w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (art. 50 § 3 i 5 k.p.). Naruszenie art. 39 k.p. uzasadnia wówczas zasądzenie jedynie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2012 r., II PK 82/11 i wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2010 r., P 4/10).

Z tych przyczyn traci na znaczeniu zarzut naruszenia art. 8 k.p.; także dlatego, iż Sąd Okręgowy przedstawił niezbyt klarownie uzasadnienie zastosowania tego przepisu, co też skarżąca zasadnie zauważyła.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

