

Wyrok z dnia 5 listopada 1998 r.

I PKN 414/98

Przepis art. 50 § 3 i 4 KP nie ma zastosowania w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, w której strony nie zastrzegły możliwości takiego sposobu jej rozwiązania (art. 33 w związku z art. 30 § 1 pkt 4 KP). W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia określone w art. 56 w związku z art. 59 KP.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Tadeusza N. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu [...] w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 30 kwietnia 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 11 grudnia 1997 r. [...] w części oddalającej powództwo (pkt I) i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach;

zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda koszty postępowania apelacyjnego i kasacyjnego w kwocie 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych).

U z a s a d n i e

Powód Tadeusz N. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu przez pozwaną Wojewódzki Szpital Specjalistyczny [...] w K. warunków pracy na stanowisku ordynatora oddziału urazowo-ortopedycznego, dokonanego w dniu 13 maja 1997 r., a następnie po upływie okresu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie, wyrokiem z dnia 11 grudnia 1997 r. [...], oddalił powództwo odnośnie żądania przywrócenia do pracy i zasądził na rzecz powoda kwotę 6 842,82 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że w październiku 1996 r. przeprowadzono postępowanie konkursowe mające na celu wyłonienie kandydata do obsadzenia stanowiska ordynatora Oddziału Urazowo-Ortopedycznego strony pozwanej. W wyniku konkursu wyłoniono kandydaturę powoda, który został zatrudniony na tym stanowisku. Wskutek odwołania wniesionego przez Sekretariat Ochrony Zdrowia Regionu M. NSZZ "Solidarność" do Ministerstwa Zdrowia w zakresie prawidłowości procedury konkursowej, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia stwierdził uchybienia w trakcie przeprowadzania konkursu i powiadomił o tym organ założycielski strony pozwanej - Wojewodę K. Wojewoda K. pismem z 16 kwietnia 1997 r. wystąpił do dyrektora Szpitala o stwierdzenie nieważności przeprowadzonego postępowania konkursowego i ponowne ogłoszenie konkursu na stanowisko ordynatora. Wobec tego strona pozwana w dniu 3 maja 1997 r. wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki pracy, proponując po upływie 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, tj. od 1 czerwca 1997 r. zatrudnienie na stanowisku pełniącego obowiązki ordynatora oddziału urazowo-ortopedycznego, pozostawiając pozostałe warunki umowy o pracę bez zmian. Powód nie odmówił przyjęcia zaproponowanej mu zmiany warunków pracy. Strony łączyła umowa o pracę na czas określony. Umowa ta została podpisana w dniu 12 grudnia 1996 r. na okres 6 lat - od 16 grudnia 1996 r. do 15 grudnia 2002 r. W umowie tej strony nie umieściły klauzuli dopuszczającej możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy przyjął, że stosunek pracy łączący strony nie był stosunkiem nawiązanym na podstawie powołania. Zgodnie z przepisami obowiązującymi obecnie oraz w grudniu 1996 r., stosunek pracy z ordynatorem oddziału szpitalnego nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony, wynoszący lat 6. Zgodnie z art. 30 §1 pkt 4 KP umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na jaki była zawarta. Co do zasady, umowy takiej żadna ze stron nie może wypowiedzieć, chyba że w oparciu o art. 33 KP, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony umieszczają klauzulę dopuszczającą wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W przedmiotowej sprawie strony takiej klauzuli w umowie nie zamieściły, a zatem wypowiedzenie tej umowy, definitywne i zmieniające było niedo-

puszczalne. Tak więc zarówno pismo stwierdzające nieprawidłowości w trakcie przeprowadzania konkursu, jak i pismo zalecające ogłoszenie kolejnego konkursu, nie upoważniały strony pozwanej do wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę na czas określony i pozbawienia go stanowiska ordynatora. Nieprawidłowości postępowania konkursowego mogły mieć znaczenie tylko przed podpisaniem z powodem umowy o pracę i ewentualnie mogły uprawniać stronę pozwaną do odmowy podpisania z nim umowy o pracę na stanowisku ordynatora. W sytuacji, gdy umowa o pracę nie zawierała klauzuli dopuszczającej wcześniejsze jej rozwiązanie za wypowiedzeniem, strony były umową bezwzględnie związane, a rozwiązać lub zmienić ją mogły wyłącznie za porozumieniem stron. Dlatego wypowiedzenie warunków tej umowy należy, zdaniem Sądu pierwszej instancji, uznać za wadliwe. Wypowiedzenie zmieniające jest bowiem dopuszczalne w tych przypadkach, w których możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę. Odnosnie uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony art. 50 § 3 i 4 KP stanowi, że pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Pracownik nie może natomiast domagać się przywrócenia do pracy. W razie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy uprawnienia są takie same, gdyż przez dyspozycję art. 42 § 1 KP przepisy o wypowiedzeniu definitywnym umowy o pracę stosuje się odpowiednio.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 1998 r. [...], Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie oddalił apelację powoda. Sąd Wojewódzki podzielił ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji.

Od tego wyroku kasację wniósł powód. Zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 33 KP w związku z art. 50 § 3 tego Kodeksu, polegającą na przyjęciu, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, mimo braku umownej klauzuli dopuszczającej możliwość wypowiedzenia umowy tego rodzaju, uznać należy za wypowiedzenie umowy o pracę dokonane "z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu" umowy o pracę na czas określony, pociągające za sobą jedynie skutki odszkodowawcze, określone w art. 50 § 3 KP. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i merytoryczne orzeczenie co do istoty sprawy w ten sposób, iż przywraca się powoda do pracy na poprzednim stanowisku. Zdaniem powoda nie można po-

dzielić poglądu prawnego prezentowanego przez Sądy obu instancji, jakoby konsekwencje bezprawnego rozwiązania umowy o pracę sprowadzać się miały wyłącznie do powstania po stronie pracownika roszczenia odszkodowawczego w wysokości wynagrodzenia za okres nie przekraczający trzech miesięcy (art. 50 § 3 i 4 KP). Powołując się na poglądy doktryny powód wywiódł, że art. 50 § 3 KP dotyczy uprawnień pracownika na wypadek niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy na czas określony, zawierającej klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia; nie odnoszą się natomiast do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów na czas określony, które możliwości wypowiedzenia w ogóle nie dopuszczają. W tym przypadku nie mamy bowiem do czynienia z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów (np. co do terminu, formy, przeszkód prawnych itp.), ale z podjęciem czynności, która stanowić ma realizację nieistniejącego uprawnienia pracodawcy. Odmienny pogląd, prezentowany przez Sądy obu instancji, pozostaje w sprzeczności z samą istotą umów na czas określony, których najważniejszą, jeśli nie jedyną właściwością, odróżniającą je od kategorii umów na czas nie oznaczony jest właśnie niedopuszczalność ich wypowiedzenia przed upływem okresu, na jaki zostały zawarte. Takie stanowisko "godziłoby w istotę umowy terminowej". Powód podnosi, że jest kwestią wątpliwą, czy dokonane w takiej sytuacji wypowiedzenie należy uznać za bezwzględnie nieważne (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP), czy też, stosując analogię z art. 45 KP, pracownikowi przysługiwałoby w takim przypadku roszczenie o przywrócenie do pracy. Treść żądania pozwu wskazuje, iż powód uznał za uzasadniony drugi z przedstawionych kierunków wykładni. Niezależnie jednak od wyboru któregośkolwiek z przedstawionych rozwiązań, co do treści roszczenia pracownika, każde z nich zmierza do realnego przywrócenia pracownikowi jego statusu pracowniczego. Odmienny pogląd, prezentowany przez Sądy, wręcz zachęcałby pracodawcę do łamania gwarancyjnej funkcji umowy o pracę na czas określony, skoro negatywne skutki prawne takiego postępowania nie byłyby dla pracodawcy nazbyt dotkliwe.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i podniosła, że ustawodawca przy umowach o pracę na czas określony, w przypadku ich wypowiedzenia przez pracodawcę, pozbawił pracownika w art. 50 § 3 i 4 KP roszczenia o przywrócenie do pracy. Strona pozwana zarzuciła też, iż skoro postępowanie konkursowe zostało unieważnione, to odpadła podstawa prawna i faktyczna zatrudniania powoda na stanowisku ordynatora.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma wykładnia art. 50 § 3 KP. Przepis ten stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przepis wyraźnie więc wyłącza roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy, które jako zasadnicze przysługuje przy umowach na czas nie określony. W tym znaczeniu przepis ma charakter wyjątkowy i powinien być interpretowany ściśle. W szczególności dotyczy to zwrotu o "naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu". 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 powstają natomiast w sytuacji, gdy w umowie terminowej strony nie zastrzegły możliwości jej rozwiązania przez wypowiedzenie, a mimo to pracodawca takiego wypowiedzenia dokonuje. Niewątpliwie narusza wówczas przepisy prawa pracy. Problem polega jednak na tym, czy są to "przepisy o wypowiedzaniu" w rozumieniu art. 50 § 3 KP. Już gramatyczna wykładnia wskazuje na to, że tak nie jest. "Przepisy o wypowiedzaniu" należy bowiem językowo rozumieć jako przepisy o sposobie, formie, itp. wypowiedzania, a nie przepisy o samej możliwości dokonania wypowiedzenia. Charakterystyczne jest, że ustawodawca w art. 50 § 3 KP nie użył zwrotu "przepisy o rozwiązywaniu" czy "o możliwości wypowiedzenia". Pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy terminowej, w której nie zastrzeżono klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie jedynie pośrednio narusza art. 33 KP. 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 wypowiadając umowę terminową, w której nie zastrzeżono klauzuli takiego sposobu jej rozwiązania, narusza art. 30 § 1 pkt 4 KP. Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę (na czas określony) rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Ten przepis natomiast z pewnością nie może być zakwalifikowany, jako "przepis o wypowiedzaniu" umów terminowych.

Z przepisu art. 30 § 1 pkt 4 KP wynika podstawowa zasada odróżniająca umowy terminowe od umów na czas nie określony, ustanawiając funkcję takich

umów. Jest nią stabilizacja stosunku pracy na czas ustalony przez strony, wykluczająca możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z woli jednej ze stron (dotyczy to zarówno pracodawcy, jak i pracownika). Ta funkcja, zwłaszcza przy umowach długoterminowych, powinna być decydująca dla wykładni pozostałych przepisów, w tym zwłaszcza przepisów o rozwiązywaniu umów terminowych. Wykładnia art. 50 § 3 KP pozwalająca na jego zastosowanie w przypadku braku zgodnej woli stron na umożliwienie rozwiązania umowy terminowej przez oświadczenie woli jednej ze stron, byłaby sprzeczna z tą funkcją. W istocie oznaczałaby bowiem obłożenie takiego bezprawnego zachowania niewielką sankcją odszkodowawczą (art. 50 § 4 KP), co byłoby szczególnie rażące przy umowach długoterminowych. Dlatego odrzucenie możliwości stosowania art. 50 § 3 KP w takiej sytuacji wynika także z wykładni funkcjonalnej. W przedmiotowej sprawie podkreślenia wymaga, że zawarcie przez strony długoterminowej umowy na czas określony nie było wynikiem realizacji ich woli, lecz stanowiło wykonanie nakazu prawnego. Przepis § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 5 marca 1992 r. w sprawie rodzaju stanowisk w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, których obsadzanie następuje w drodze konkursu, oraz trybu przeprowadzania konkursu (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 41, poz. 180 ze zm.), obowiązujący w momencie zawarcia przez strony umowy o pracę, stanowił, że postępowanie konkursowe przeprowadza się przy obsadzaniu stanowisk ordynatorów. Postępowanie to przeprowadzało się co 6 lat (§ 1 ust. 2, z wyjątkiem określonym w ust. 2a). Ponieważ konkurs zmierzał do wyłonienia kandydata na stanowisko ordynatora, z którym następnie nawiązywano umowę terminową, to należy przyjąć, że z przepisu tego wynikał obowiązek zawarcia takiej umowy na czas określony 6 lat. Zostało to w sposób wyraźny potwierdzone przepisem art. 44a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 20 czerwca 1997 r. (Dz.U. Nr 104, poz. 661). W tej sytuacji należy tym większe znaczenie przypisać stabilizującej funkcji umowy o pracę na czas określony na stanowisku ordynatora w szpitalu i przeciwstawić się wykładni w istocie tę funkcję przekreślającej.

Jeżeli odrzucić stosowanie art. 50 § 3 KP do sytuacji polegającej na wypowiedzeniu umowy terminowej, nie zawierającej klauzuli o takiej możliwości, to w Kodeksie pracy brak jest przepisu regulującego ewentualne roszczenia pracownika. W szczególności do tej sytuacji nie odnosi się art. 45 § 1 KP, który dotyczy tylko umów o pracę na czas nie określony. Czynność prawna pracodawcy w takiej sytuacji jest

sprzeczna z prawem, co pozwalałoby stosować do niej art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Byłoby to jednak możliwe tylko przy uznaniu, że sankcja bezwzględnej nieważności z art. 58 § 1 KC nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy. Analizując przepisy Kodeksu pracy dotyczące sankcji związanych z bezprawnymi czynnościami pracodawcy, prowadzącymi do rozwiązania stosunku pracy, należy dojść do wniosku, że nie jest w nich stosowana sankcja bezwzględnej nieważności tych czynności. Dlatego zdaniem Sądu Najwyższego rozstrzygnięcia omawianego problemu należy poszukiwać w drodze zastosowania analogii z innych przepisów Kodeksu pracy. Powód sugeruje możliwość zastosowania w tej drodze art. 45 § 1 KP. Zdaniem Sądu Najwyższego większe podobieństwo do rozważanej sytuacji występuje jednak w regulacji art. 59 w związku z art. 56 KP. Przepis art. 59 KP dotyczy bowiem wprost umowy terminowej, a nadto w jego treści uwzględniona jest stabilizująca funkcja tej umowy, zwłaszcza w kontekście długości okresu, na jaki została zawarta. Przepis ten pozwala sądowi na w miarę elastyczną ocenę czy przywrócenie do pracy jest celowe, ze względu na długość okresu, który pozostał do końca umowy o pracę. Jeżeli więc do zakończenia umowy terminowej pozostał jeszcze odpowiednio długi okres, to sąd pracy może uznać za celowe przywrócenie do pracy. Przy istnieniu w tym zakresie krótkiego okresu, wystarczające jest zasądzenie odszkodowania. Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy terminowej, nie zawierającej klauzuli pozwalającej na taką czynność, w drodze analogii należy stosować art. 56 w związku z art. 59 KP. Ponieważ w przypadku powoda do zakończenia umowy terminowej zgodnie z jej treścią pozostał jeszcze długi okres czasu, Sąd Najwyższy uznał za słuszne roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednim stanowisku (odpowiednio poprzez art. 42 § 1 KP).

Nie sprzeciwia się temu podniesione przez stronę pozwaną "odpadnięcie podstawy prawnej i faktycznej" umowy o pracę ze względu na unieważnienie postępowania konkursowego. Przeprowadzenie konkursu było podstawą nawiązania stosunku pracy. Dlatego słusznie Sądy obu instancji uznały, że wady tego konkursu mogłyby mieć znaczenie w stosunku do oceny zawarcia umowy o pracę, a nie względem możliwości jej rozwiązania. Strona pozwana nie zakwestionowała samej umowy o pracę, o czym świadczy fakt, że ją rozwiązała w drodze oświadczenia woli. To rozwiązanie umowy o pracę jest natomiast przesłanką roszczenia powoda, któ-

rego realizacja nie jest zależna od prawidłowości czynności poprzedzających zawarcie umowy o pracę.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł reformatoryjnie na podstawie art. 393¹⁵ KPC, rozstrzygając o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 98 KPC.

=====