

Wyrok z dnia 8 czerwca 2001 r.

I PKN 490/00

Przepisy art. 264 i 265 KP nie dotyczą roszczeń pracownika w razie rozwiązania się umowy o pracę w wyniku upływu terminu, na jaki została zawarta.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2001 r. sprawy z powództwa Marcina T. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Kultury w P.T. o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ewentualnie o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 22 grudnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 23 czerwca 1999 r. oddalił powództwo Marcina T. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Kultury w P.T. Ostatecznie precyzując powództwo powód wniósł o ustalenie, że od 2 stycznia 1997 r. jest zatrudniony u strony pozwanej na czas nie określony oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie - gdyby pierwsze żądanie okazało się nieuzasadnione - o przywrócenie do pracy na warunkach sprzed 31 grudnia 1997 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód podjął pracę u strony pozwanej od 1 stycznia 1996 r. na stanowisku pracownika technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony zawarły umowę na czas określony do 11 września 1996 r. Do zadań powoda należało realizowanie nagrań w studiu nagrań. Kolejną umowę o pracę strony za-

wały na czas określony od 12 września do 31 grudnia 1996 r. z takimi samymi warunkami pracy i płacy. W dniu 19 października 1996 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, proponując mu zatrudnienie od 4 listopada 1996 r. na pół etatu. Następnie strony zawarły jeszcze dwie umowy o pracę na czas określony - od 2 stycznia do 30 czerwca 1997 r. i od 1 lipca do 31 grudnia 1997 r. Na początku grudnia 1997 r. dyrektor pozwanego Ośrodka Zbigniew B. polecił powodowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, a 10 grudnia 1997 r. wystosował do powoda pismo z informacją, że po 31 grudnia 1997 r. nie zostanie z nim przedłużona umowa o pracę. Dyrektor planował remont studia nagrań, zapowiedział jednak, że zaraz po zakończeniu remontu studio wznowi nagrania, a powód wróci do pracy. W dniu 26 stycznia 1998 r. powód odebrał świadectwo pracy za okres zatrudnienia do 31 grudnia 1997 r., a w dniu 10 lutego 1998 r. zgłosił się do dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w celu wyjaśnienia kwestii swojego dalszego zatrudnienia. Dyrektor polecił mu zarejestrowanie się w Rejonowym Urzędzie Pracy i sugerował, że łatwiejsze będzie jego późniejsze zatrudnienie za pośrednictwem Urzędu. Powód był w Rejonowym Urzędzie Pracy dwukrotnie. W dniu 13 lutego 1998 r. wydana została decyzja o przyznaniu mu statusu bezrobotnego. Prawnik zatrudniony w Rejonowym Urzędzie Pracy poinformował powoda, że jego pracodawca popełnił błąd co do ustania jego stosunku pracy. Powód udał się więc do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie inspektor pracy zakomunikował mu, że został zwolniony z pracy sprzecznie z prawem, ale może w ciągu trzech lat wnieść sprawę do sądu. Po zarejestrowaniu się w Rejonowym Urzędzie Pracy powód ponownie zgłosił się do dyrektora strony pozwanej, który poinformował go, że może zostać zatrudniony, ale jedynie w oparciu o umowę zlecenia. Od 1 marca 1998 r. powód podjął pracę u strony pozwanej i podobnie jak do końca 1997 r. realizował nagrania w studiu nagrań. Za marzec 1998 r. nie otrzymał żadnego wynagrodzenia za prowadzenie nagrań zespołu muzycznego. W dniu 28 kwietnia 1998 r. dyrektor Zbigniew B. poinformował powoda, że zespół nie będzie więcej nagrywał i że powód ostatecznie zakończył pracę u pozwanego. W tym dniu sporządzona została umowa zlecenia, na podstawie której powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 200 złotych netto. W czerwcu 1998 r. powód po raz kolejny udał się do Państwowej Inspekcji Pracy; tam inspektor napisał mu pozew, który powód skierował do Sądu w dniu 4 czerwca 1998 r. W pozwie domagał się między innymi „uznania trzeciej umowy o pracę na czas nie określony”, twierdząc, że pracodawca zawarł z nim cztery umowy o pracę na czas określony, co „jest niezgodne z art. 25¹

KP”.

Sąd Rejonowy ocenił, że umowa, którą zawarto z powodem 2 stycznia 1997 r., powinna być, jako trzecia z kolei, zawarta na czas nie określony. Jeżeli pracodawca chciał rozwiązać z powodem stosunek pracy, powinien był to uczynić w drodze wypowiedzenia. Wypowiedzenie powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny i pouczeniem o prawie wniesienia odwołania (art. 30 KP). Tak się jednak nie stało, gdyż z powodem zawierano tylko umowy na czas określony i stosunek pracy ustał z upływem okresu, na jaki została zawarta ostatnia z umów. Powód zdawał sobie sprawę z tego, że stosunek pracy został rozwiązany, choć sprzecznie z przepisami prawa. Świadczy o tym pismo dyrektora skierowane do powoda, że umowa z nim nie zostanie przedłużona. Jeżeli powód nie zgadzał się z rozwiązaniem z nim umowy o pracę, to powinien był wystąpić do Sądu z pozwem o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy uznał pierwsze z roszczeń powoda (o ustalenie istnienia stosunku zatrudnienia) za nieuzasadnione i wobec tego zajął się roszczeniem ewentualnym (o przywrócenie do pracy), bo tylko z takim roszczeniem - zdaniem Sądu - powód mógł wystąpić. W związku z tym, że strony łączyły cztery kolejno po sobie zawarte umowy o pracę na czas określony, stosunek pracy ustał z nadejściem końca ostatniej z nich. Powód nie został pouczony, że może odwołać się do sądu pracy ani jaki ma na to termin. Zgodnie z art. 265 § 2 KP pracownik może złożyć wniosek o przywrócenie terminu w ciągu siedmiu dni od ustania przyczyny uchybienia terminu. W ocenie Sądu Rejonowego powód przekroczył termin z art. 265 § 2 KP ze swojej winy, albowiem już w lutym 1998 r. w Rejonowym Urzędzie Pracy dowiedział się, że może wystąpić z pozwem do sądu. Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy zaproponował mu nawet pomoc w napisaniu pozwu. Powód nie skorzystał z tej propozycji, gdyż był przekonany, że po zakończeniu remontu studia nagrań wróci do pracy. Kiedy jednak dowiedział się, że nie zostanie z nim zawarta umowa o pracę, a jedynie umowa zlecenia, okoliczności usprawiedliwiające opóźnienie ustały i wówczas powód powinien był niezwłocznie wystąpić do sądu, co uczynił dopiero w czerwcu, pół roku po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z 22 grudnia 1999 r. oddalił apelację powoda. W apelacji powód zarzucił naruszenie art. 189 KPC oraz art. 265 i art. 264 § 3 KP przez przyjęcie, że roszczenie powoda o ustalenie, że od 2 stycznia 1997 r. pozostaje ze stroną pozwaną w stosunku zatrudnienia na czas nie określony, jest nieuzasadnione oraz że powód w sposób zawinio-

ny uchybił terminowi do wniesienia pozwu o ustalenie, skoro od inspektora pracy otrzymał informację, że na wniesienie sprawy do sądu ma trzy lata.

Sąd Okręgowy stwierdził, że okolicznością bezsporną jest, iż powód wniósł pozew do Sądu po upływie pół roku od rozwiązania umowy o pracę. Opóźnienie to jest nadmierne, a okoliczności wskazane przez powoda nie usprawiedliwiają tego opóźnienia. Do dnia 28 kwietnia 1998 r. istniały okoliczności usprawiedliwiające pracownika - do 1 marca 1998 r. liczył na ponowne zatrudnienie przez dotychczasowego pracodawcę, ale gdy dowiedział się, że nie zostanie z nim zawarta umowa o pracę, a jedynie umowa zlecenia, powinien był zacząć działać; ostatecznie 28 kwietnia 1998 r. dowiedział się, że niemożliwe jest dalsze jego zatrudnienie u strony pozwanej. Pozew wniósł dopiero 4 czerwca 1998 r., a więc jego zwłoka trwała ponad miesiąc, zanim przypomniał sobie o możliwości wniesienia sprawy do sądu. Brak jest podstaw do przyjęcia braku wiedzy powoda o przysługujących mu roszczeniach, zwłaszcza w świetle treści pierwotnego pozwu. W lutym 1998 r. powód dowiedział się od pracownika Rejonowego Urzędu Pracy, jaki jest termin na wystąpienie z pozwem w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Nie wniósł wówczas pozwu, ponieważ postanowił skorzystać z obietnicy dyrektora strony pozwanej dotyczącej ponownego zatrudnienia go w Miejskim Ośrodku Kultury. Znając termin wystąpienia z roszczeniem do sądu, powód mógł to uczynić niezwłocznie po zakończeniu pracy, którą świadczył na podstawie umowy zlecenia do 28 kwietnia 1998 r. O popełnionym przez pracodawcę błędzie przypomniał sobie dopiero w czerwcu 1998 r., a zatem z własnej winy uchybił terminowi wniesienia odwołania do sądu od niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Jest bezsporne, że pracodawca naruszył art. 25¹ KP i umowa o pracę zawarta z powodem 2 stycznia 1997 r. powinna być zawarta na czas nie określony. Brak jest jednak podstaw do ustalenia istnienia stosunku zatrudnienia na czas nie określony, ponieważ stosunek pracy ustał z upływem okresu, na jaki umowa ta została zawarta. Powód miał świadomość, że stosunek pracy został rozwiązany, choć w sposób sprzeczny z przepisami prawa, bo bez wypowiedzenia. Jeżeli powód nie zgadzał się na rozwiązanie z nim umowy o pracę, to powinien wystąpić do sądu o przywrócenie do pracy. Żądanie przywrócenia do pracy jest jedynym, z jakim powód może wystąpić, gdyż umowa o pracę została rozwiązana. Roszczenie to zostało słusznie oddalone przez Sąd Rejonowy z uwagi na treść art. 264 § 2 KP i brak podstaw do przywrócenia terminu określonego w tym przepisie na podstawie art. 265 KP.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 264 i 265 KP w wyniku przyjęcia, że powód w sposób zawiniony uchybił terminowi do wniesienia pozwu, 2) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 477¹ § 1¹ i § 2 KPC w wyniku zaniechania przeprowadzenia postępowania dowodowego niezbędnego dla ustalenia istnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i „przywrócenie powoda do pracy w MOK” lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu lub Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dla rozstrzygnięcia o żądaniach powoda istotne było to, że wystąpił on z żądaniami ewentualnymi - w pierwszej kolejności o ustalenie, że od 2 stycznia 1997 r. jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, ponieważ trzecia z kolei umowa o pracę zawarta na czas określony przekształciła się z mocy prawa w umowę o pracę zawartą na czas nie określony, oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; dopiero w drugiej kolejności - na wypadek, gdyby pierwsze ze zgłoszonych żądań okazało się niemożliwe do uwzględnienia - powód wniósł o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej na warunkach sprzed 31 grudnia 1997 r. (takie, bardzo wyraźne, sprecyzowanie żądań powoda wynika z zapisu w protokole rozprawy z 31 maja 1999 r.). Przedstawiona konstrukcja żądania - ujętego jako żądanie ewentualne - oznacza, że sąd może orzec pozytywnie tylko o jednym ze zgłoszonych żądań; w takim przypadku nie oddala nie wchodzącego w rachubę żądania, albowiem żądanie przedstawione do rozstrzygnięcia sądowi jest tylko jedno. Ponadto, do rozpoznania żądania zgłoszonego w drugiej kolejności (jako ewentualne) sąd może przystąpić dopiero w razie uznania, że pierwsze jest niemożliwe do uwzględnienia. W związku z taką konstrukcją żądania zgłoszonego przez powoda w rozpoznawanej sprawie, rozstrzygnięcia wymagało przede wszystkim to, czy stosunek pracy nawiązany przez strony w wyniku zawarcia umowy z 1 lipca 1997 r. jako trzeciej z kolei umowy zawartej już po zmianie Kodeksu pracy - czyli po wejściu w życie przepisu art. 25¹ KP - nie przekształcił się z mocy prawa w bezterminowy stosunek pracy, a w dalszej kolejności, czy umowa na

czas nie określony łącząca strony od 1 lipca 1997 r. została w jakikolwiek sposób skutecznie rozwiązana przez pozwanego pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 25¹ KP, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Przepis ten ustanawia tzw. fikcję prawną, zgodnie z którą następuje uznanie z mocy prawa trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony za równoznaczną w skutkach z umową zawartą na czas nie określony; według zbliżonego stanowiska trzecia umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa, w warunkach określonych w art. 25¹ KP, w umowę na czas nie określony. Ocena pierwotnego żądania powoda - o ustalenie, że łączy go z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas nie określony (lub że nadal pozostaje ze stroną pozwaną w stosunku zatrudnienia w związku z przekształceniem się z mocy prawa trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nie określony) - powinna być zatem dokonana z uwzględnieniem regulacji zawartej w przepisie art. 25¹ KP.

W pierwszej kolejności ustalenia i oceny wymaga zatem, czy stosunek pracy między stronami trwa nadal. Gdyby tak było, wówczas powodowi przysługuje bądź roszczenie o dopuszczenie do pracy, bądź żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. Przy tego rodzaju żądaniach nie mają zastosowania przepisy art. 264 i 265 KP. Przepis art. 264 KP ustanawia terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy - w wyniku wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego albo wygaśnięcia z innych przyczyn - bądź odmową jego nawiązania. Ponieważ terminy te są bardzo krótkie, bo wynoszą siedem (§ 1) lub czternaście (§ 2 i § 3) dni, przepis art. 265 KP przewiduje możliwość przywrócenia uchybionego terminu, gdy pracownik przekroczył go z przyczyn przez siebie niezawinionych. Do żądania dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy zastosowanie ma ogólny termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy przewidziany w art. 291 § 1 KP. Do tego terminu nie ma już zastosowania art. 265 KP, ponieważ jest to termin odpowiednio długi, bo trzyletni. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, pouczenie o trzyletnim terminie na dochodzenie roszczeń w związku z tym, że pracodawca „popęłnił błąd” co do ustania stosunku pracy, powód uzyskał od inspektora pracy. W odniesieniu do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy była

to informacja prawidłowa i zgodna z obowiązującymi przepisami.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadnione są obydwie zarzuty, na których oparta jest kasacja. Skuteczność zarzutu naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 264 i 265 KP związana jest z tym, że być może w rozpoznawanej sprawie przepisy te w ogóle nie mają zastosowania, ponieważ przedawnienie zgłoszonego przez powoda żądania powinno być oceniane według art. 291 § 1 KP. Z kolei zasadność zarzutu naruszenia art. 477¹ § 1¹ KPC wiąże się z tym, że w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy sąd ma obowiązek prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu co do okoliczności niezbędnych do takiego ustalenia. Powód zarzut ten łączy z nieprzeprowadzeniem przez Sąd orzekający w sprawie dowodu z zeznań inspektora Państwowej Inspekcji Pracy na okoliczność udzielenia powodowi informacji o rodzaju możliwych do zgłoszenia przez powoda żądań w zaistniałym stanie faktycznym oraz terminu wniesienia pozwu do sądu w celu dochodzenia tych żądań. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy rozważy celowość przeprowadzenia takiego dowodu.

Dopiero w razie oceny, że - z różnych względów - nie jest możliwe uwzględnienie żądania dotyczącego ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy, Sąd powinien w drugiej kolejności zająć się zgłoszonym przez powoda roszczeniem o przywrócenie do pracy. Wówczas konieczne będzie ustalenie, w jakim czasie i w związku z jakimi zdarzeniami (np. czynnościami prawnymi jednej strony lub obu stron) stosunek pracy ustał (uległ rozwiązaniu) i czy wobec tego roszczenie o przywrócenie do pracy zostało zgłoszone w terminie wskazanym w art. 264 KP. W razie ustalenia, że roszczenie zostało zgłoszone po terminie, dla oceny, czy powód uchybił terminowi bez swojej winy, znaczenie powinno mieć nie tylko to, że pozwany pracodawca nie pouczył go w żaden sposób o przysługujących mu roszczeniach (np. o możliwości odwołania się do sądu pracy od rozwiązania umowy o pracę) ani o terminie ich zgłoszenia, ale również to, jakich informacji co do terminu wniesienia pozwództwa udzielono powodowi w Rejonowym Urzędzie Pracy lub w Państwowej Inspekcji Pracy. Pewne znaczenie powinny mieć także podnoszone przez powoda okoliczności dotyczące zachowania pozwanego pracodawcy co do możliwości dalszego zatrudnienia powoda.

Stwierdzając, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 grudnia 1997 r., Sąd Okręgowy nie wskazał, w wyniku jakiej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika - wyraźnej lub jedynie dorozumianej (art. 60 KC) - taki skutek nastą-

pił, na przykład wskutek wypowiedzenia, rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, na mocy porozumienia stron, w inny sposób. Jednocześnie Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenie Sądu Rejonowego, że nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ wypowiedzenie powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny wypowiedzenia i pouczeniem o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 KP), a takiego pisma pracodawca nigdy powodowi nie doręczył. Niejednoznaczne jest przy tym stwierdzenie Sądu, iż „powód zdawał sobie sprawę, że stosunek pracy, choć sprzecznie z przepisami prawa, został rozwiązany”. Gdyby się miało okazać, że w ocenie Sądu brak jest podstaw faktycznych i prawnych do zastosowania art. 25¹ KP, a w związku z tym wiążąca strony umowa o pracę wygasła wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta, nie zaś w związku z jej wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia, wówczas nie byłoby miejsca na stosowanie art. 264 i 265 KP, które nie dotyczą ewentualnych roszczeń pracownika w sytuacji związanej z wygaśnięciem umowy o pracę w wyniku upływu terminu, na jaki została zawarta.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====