



Sygn. akt I PK 141/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko P.

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 maja 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 10 grudnia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód domagał się zasądzenia od pozwanego P. 47.484 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od września 2007 r. do sierpnia 2008 r. oraz zasądzenia kosztów procesu. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 20 maja 2014 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwanego od 2 stycznia 2004 r. Na podstawie zarządzenia prezydenta Miasta D. z 21 lipca 2004 r. zostały powierzone mu obowiązki dyrektora P. W zarządzeniu zastrzeżono, że obowiązki te zostały mu powierzone tylko do czasu rozstrzygnięcia konkursu na to stanowisko. 23 kwietnia 2007 r. powodowi wręczono świadectwo pracy, z którego wynikało, że stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który został zawarty, tj. w związku z rozstrzygnięciem konkursu na stanowisko dyrektora P. Powód nie złożył odwołania ani co do treści świadectwa, ani ustania zatrudnienia. Zarządzeniem z 8 marca 2007 r. prezydent Miasta D. ustalił regulamin konkursu na stanowisko dyrektora P. Na tej podstawie zarządzeniem z 16 marca 2007 r. ogłoszony został konkurs, w wyniku którego na stanowisko dyrektora P. został wybrany, a 23 kwietnia 2007 r. powołany, G. P. Rozstrzygnięciami nadzorczymi Wojewody [...], utrzymanymi w mocy przez Wojewódzki Sąd Administracyjny i Naczelny Sąd Administracyjny, wymienione wyżej zarządzenia zostały uznane za nieważne. Ostatecznie procedura wyboru nowego dyrektora P. została zakończona w lutym 2009 r., gdy na stanowisko to ponownie został powołany G. P. W międzyczasie w piśmie powód zwrócił się do prezydenta Miasta o przywrócenie go do pracy. W piśmie z 10 września 2007 r. prezydent uznał wniosek za bezzasadny i bezprzedmiotowy. Powód po otrzymaniu świadectwa nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, w inny sposób niż określony w piśmie z 27 sierpnia 2007 r. i nie zgłaszał gotowości do świadczenia pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego rozpatrzenia wymagała kwestia, czy łączący strony stosunek pracy ustał 23 kwietnia 2007 r. z mocy prawa w związku z wyborem nowego dyrektora, czy 12 lutego 2009 r. kiedy ostatecznie nowy dyrektor został wyłoniony, a co za tym idzie, czy powodowi należy się wynagrodzenie za pracę za ten okres (pomimo nieświadczenia pracy). Sąd wskazał, że z zebranego materiału dowodowego wynika, że umowa łącząca strony została zawarta na czas określony do czasu wyboru dyrektora P., który został przeprowadzony w marcu 2007 r., a w jego wyniku na stanowisko to powołany został G. P. W związku z tym

23 kwietnia 2007 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, z którego wynikało, że łączący strony stosunek pracy ustał z upływem czasu na który został zawarty, tj. w związku z rozstrzygnięciem konkursu na stanowisko dyrektora P. W ocenie Sądu działanie to (wręczenie świadectwa pracy) zakończyło łączący strony stosunek pracy (tzw. zasada względnej skuteczności oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy). Umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem terminu na jaki ją zawarto i nie wymaga składania odrębnego oświadczenia woli w tym względzie. Skutek taki wynika wprost z umowy i następuje z mocy prawa. Wydanie świadectwa pracy jest zaś jedynie czynnością techniczną potwierdzającą świadomość pracodawcy ustania zatrudnienia. Jeżeli zaś pracownik fakt ten kwestionuje, to jedyną prawnie skuteczną drogą zakwestionowania takiej oceny zakładu pracy jest wytoczenie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy lub dopuszczenie do pracy. Skoro powód z takim roszczeniem nie wystąpił, rozwiązanie stosunku pracy stało się skuteczne. Tylko bowiem w ramach orzeczenia sądowego możliwe jest uchylene oświadczenia pracodawcy, choćby było prawnie wadliwe. Sąd Rejonowy powołał także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, zgodnie z którym zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.), wskazując że powód nie wystąpił z takim powództwem. Powód żąda natomiast wynagrodzenia za okres od września 2007 r. do sierpnia 2008 r., przyjmując, że stosunek pracy trwa, wobec nieważności powołania nowego dyrektora P. - G. P., uzasadniając to żądanie jednorazowo zgłoszoną gotowością do świadczenia pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego czynność ta i to dokonana 4 miesiące po wręczeniu świadectwa pracy, stosunku pracy nie była wystarczająca do uznania faktycznej gotowości, za którą przysługuje wynagrodzenie. Pozwana kategorycznie odmówiła dopuszczenia powoda do pracy, co pozostało bez jego reakcji.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skarga kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji i rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Okręgowy uznał za własne ustalenia Sądu Rejonowego i podzielił jego ocenę w kwestii wygaśnięcia stosunku pracy. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu na który została zawarta. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że łącząca strony umowa została zawarta na czas określony do czasu wyboru dyrektora P. na podstawie konkursu. Konkurs taki został przeprowadzony w marcu 2007 r. i w jego wyniku na stanowisko to został powołany G. P. W związku z tym pozwany prawidłowo wystawił powodowi świadectwo pracy datowane na dzień wyboru nowego dyrektora, tj. 23.04.07 r., z którego wynikało, że łączący strony stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który został zawarty. Zdaniem Sądu odwoławczego, w dacie wręczenia powodowi świadectwa pracy zaistniała przesłanka uprawniająca pracodawcę do uznania, że stosunek pracy wygaśł i jego działanie (wręczenie świadectwa pracy) było skuteczne, tj. potwierdziło zakończenie stosunku pracy. Wzruszenie decyzji pracodawcy w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy przewiduje art. 67 k.p., który ma zastosowanie do wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. W odniesieniu do roszczeń pracownika związanych z wygaśnięciem umowy o pracę stosuje się odpowiednio art. 56-61 k.p. Termin ich dochodzenia wynosi 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy (art. 264 § 2 k.p.). Sąd Okręgowy odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r. (II PK 211/07), stwierdził, że żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę. W zakresie roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wygaśnięcia stosunku pracy art. 67 in fine k.p. odsyła - w oparciu o klauzulę odpowiedniości - do regulacji przewidzianych w oddziale 6 rozdziału II działu drugiego k.p. Oznacza to, że byłemu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy i skorelowane z nim wynagrodzenie {art. 56 i 57 k.p. w związku z art. 67 k.p.) lub odszkodowanie (art. 56 i 58 k.p. w związku z art. 67 k.p.). Powód nie wystąpił z żadnym z tych roszczeń, mimo że do wygaśnięcia dochodzi z mocy prawa, a ochrona pracownika w

przypadku naruszenia przepisów przez pracodawcę następuje tylko na żądanie pracownika. Oznacza to, że nawet przy naruszeniu przepisów stosunek pracy wygasa. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1978 r. (I PR 20/78), w razie bezzasadnego uznania przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę pracownik nie może domagać się wynagrodzenia za gotowość do pracy (art. 81 § 1 k.p.). Z tych względów za bezprzedmiotowe Sąd uznał rozważanie gotowości powoda do pracy jak i zarzutu przedawnienia.

Powód zaskarżył w całości powyższy wyrok Sądu Okręgowego, opierając skargę kasacyjną na zarzutach naruszenia prawa materialnego polegających na: (1) błędnej wykładni art. 30 § 1 pkt 4 k.p. przez uznanie, że do rozwiązania terminowej umowy o pracę dochodzi również w razie błędnego przyjęcia przez pracodawcę zaistnienia zdarzenia prawnego, od którego wystąpienia uzależnione zostało między stronami rozwiązanie stosunku pracy oraz (2) niewłaściwym zastosowaniu art. 67 k.p. do stanu faktycznego sprawy i w konsekwencji nieprawidłowym przyjęciu, że 23 kwietnia 2007 r. doszło do wygaśnięcia jego stosunku pracy, co w zakresie dochodzonych przez niego roszczeń skutkowało by miało odesłaniem do regulacji przepisów art. 56 - 58 k.p., niweczając tym samym zasadność roszczenia o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy.

Pełnomocnik pozwanego wniósł w terminie odpowiedzi na skargę kasacyjną, składając wniosek o oddalenie skargi kasacyjnej powoda i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego. Nie załączył jednakże do odpowiedzi na skargę dowodu doręczenia pełnomocnikowi drugiej strony jej odpisu. W związku z powyższym nastąpił zwrot odpowiedzi na skargę na podstawie art. 132 § 1 zd. 3 k.p.c. Ponowne złożenie przez pełnomocnika pozwanego odpowiedzi na skargę kasacyjną wraz dowodem bezpośredniego doręczenia odpisu stronie przeciwnej nastąpiło już po upływie terminu do jej wniesienia. W złożonym również piśmie procesowym pełnomocnik pozwanego podniósł, że do strony skierowano błędne pouczenie, a art. 132 § 1 k.p.c. nie znajduje zastosowania do odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona, a zaskarżony wyrok pomimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu.

W odniesieniu do skutków błędnego uznania przez pracodawcę, że stosunek pracy ustał wskutek upływu uzgodnionego czasu jego trwania występują w orzecznictwie Sądu Najwyższego dwa stanowiska. Zgodnie z pierwszym z nich, zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.). Wynika to stąd, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawą, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, ponieważ wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (wyrok z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61). Stosownie do drugiego stanowiska, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, iż umowa o pracę na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu na jaki była zawarta, nie jest bowiem równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z: 17 lutego 1998 r., I PKN 523/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 51; 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; uchwała z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 18).

Pierwsze stanowisko wydaje się przekonujące w sytuacjach, gdy z okoliczności wynika, że pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, ponieważ błędnie uznaje, że stosunek pracy ustał. Przemawia za nim zwłaszcza to, że pozwala unikać istnienia „nieaktywnych” stosunków pracy, które powstają, gdy pracownik nie zakwestionuje czynności pracodawcy. Poza tym daje stosunkowo prostą metodę rozwiązywania sporów związanych z opisanym działaniem

pracodawcy. W okolicznościach niniejszej sprawy działanie według tego stanowiska daje stosunkowo prostą odpowiedź na pytanie, kiedy należało wystąpić z roszczeniem do sądu – od daty niedopuszczenia powoda do pracy. Drugie stanowisko jest jednak, w ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, bardziej poprawne. Jest ono zgodne z literalnym brzmieniem art. 30 § 1 pkt 4 k.p., stosownie do którego umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Pozwala też uniknąć budzącego wątpliwości traktowania zachowania pracodawcy niedopuszczającego pracownika do pracy, jako rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co z reguły nie jest zgodne z wolą tego podmiotu. Przyjęcie tego poglądu prowadzi w okolicznościach niniejszej sprawy do pytania, do kiedy trwał zgodnie z umową stosunek pracy powoda. Kwestia ta została rozstrzygnięta przez Sąd Okręgowy. W umowie o pracę określono czas jej trwania: „na czas do rozstrzygnięcia konkursu na to stanowisko dyrektora P.”. Sąd Okręgowy ustalił, że „z zebranego materiału dowodowego wynika, że umowa łącząca strony została zawarta na czas określony do czasu wyboru dyrektora P. Wybór ten miał nastąpić na podstawie przeprowadzonego konkursu. Konkurs taki został przeprowadzony w marcu 2007 r. i w jego wyniku na stanowisko to został powołany G. P.” Ustalenie to wiąże Sąd Najwyższy, ponieważ skarżący nie zgłosił zarzutu naruszenia art. 65 k.c., co uniemożliwia ocenę prawidłowości wykładni tego postanowienia umowy o pracę. Wobec tego na gruncie drugiego stanowiska, skarga powinna być oddalona, skoro żądanie pozwu dotyczy wynagrodzenia za gotowość do pracy po pierwszym wyborze nowego dyrektora. Należy jednak dodać, że powództwo powinno być także oddalone na gruncie pierwszego stanowiska z dwóch względów. Po pierwsze, skoro jak wyżej wskazano stosunek pracy ustał, zgodnie z umową o pracę, w dniu wyboru nowego dyrektora, to roszczenie o wynagrodzenie za gotowość do pracy jest bezzasadne. Po drugie, nawet, gdyby przyjąć, że ustał dopiero w wyniku ostatecznego rozstrzygnięcia o zgodności z prawem konkursu przez Naczelny Sąd Administracyjny (jak twierdzi skarżący), to Sąd Najwyższy nie mógłby ocenić prawidłowości zaskarżonego orzeczenia w zakresie gotowości powoda do pracy, ponieważ skarżący nie zarzucił naruszenia art. 81 § 1 k.p. Wobec tego błędna wykładnia art. 30 § 1 pkt 4 k.p., przyjęta przez Sąd odwoławczy nie miała wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Uzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 67 k.p. Istotnie, Sąd Okręgowy błędnie uznał, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powoda. Z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. wynika bowiem, jak wyżej wskazano, że z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się, a nie wygasa. Także ten błąd Sądu nie miał więc wpływu na zgodność zaskarżonego wyroku z prawem.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

Nie było natomiast, mając na uwadze art. 132 § 1 k.p.c., możliwe uwzględnienie wniosku pozwanego o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego. Reprezentowane przez pozwanego w tym zakresie stanowisko nie uwzględnia orzecznictwa Sądu Najwyższego odnoszącego się do wpływu braku bezpośredniego doręczenia odpowiedzi na skargę kasacyjną na kwestie związane z zasądzeniem zwrotu kosztów postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2012 r., I PK 82/12, LEX nr 1267069; postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lutego 2014 r., I PK 248/13, LEX nr 1646084; postanowienie Sądu Najwyższego z 30 października 2012 r., I UK 306/12, niepubl.). Z orzecznictwa tego wynika, że warunkiem skutecznego wniesienia odpowiedzi na skargę, jest przedstawienie Sądowi dowodu jej doręczenia drugiej stronie albo dowodu jego wysłania przesyłką poleconą. Odpowiedź na skargę, do której nie dołączono dowodu doręczenia albo dowodu wysłania przesyłką poleconą, podlega zwrotowi bez wzywania do usunięcia tego braku. Zwrot odpowiedzi na skargę powoduje natomiast brak możliwości uwzględnienia wniosku o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.