

POSTANOWIENIE

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 października 2017 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego w W.

z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P (...) Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. w sprawie z powództwa A. G. przeciwko Bankowi (...) S.A. w W. – oddalił powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 1 października 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Kolejna umowa na czas określony została zawarta w dniu 10 czerwca 2011 r. W dniu 30 kwietnia 2014 r. doszło do

zawarcia trzeciej umowy o pracę – na czas wykonywania zadania (pełnienia funkcji w zarządzie pozwanej spółki). Powód sugerował, że w trakcie obowiązywania ustawy anty kryzysowej tj. od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony przez okres przekraczający 24 miesiące, dlatego umowa na czas określony zawarta 10 czerwca 2011 r., łącząca strony z dniem 21 sierpnia 2011 r. przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Rejonowego, nawet gdyby tak się stało, w czasie negocjacji przy zawieraniu trzeciej umowy o pracę, strony na nowo ustaliły warunki zatrudnienia, w tym zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy. Ponieważ stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu, zgodnie z prawem, po zakończeniu wykonywania zadania (pełnienia funkcji w zarządzie spółki), dlatego nie ma podstaw faktycznych i prawnych do zasądzenia dochodzonego pozwem odszkodowania.

Wyrokiem z 7 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. uchylił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z 26 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P (...), i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu celem ponownego rozpoznania i wyrokowania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

Sąd drugiej instancji uznał, że istotą sporu w sprawie było ustalenie, jakiej treści oświadczenia woli złożyły obie strony stosunku pracy w chwili zawierania umowy o pracę w dniu 30 kwietnia 2014 r., jakiego rodzaju umowę o pracę ostatecznie zawarły strony i jaka była ich wiedza co do warunków zatrudnienia; w konsekwencji, czy powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Według Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sporu; ograniczył się jedynie – w swoich ustaleniach faktycznych – do przywołania treści kolejnych uchwał Rady Nadzorczej pozwanej Spółki oraz uznania za wiarygodne zeznań przesłuchanych w sprawie świadków w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym, nie wyjaśniając, o zgodność jakich faktów chodzi. Ponadto Sąd pierwszej instancji nie wskazał w swoich ustaleniach, o jakich świadków chodzi

oraz któremu z nich dał wiarę lub nie i dlaczego, nie wskazał także, w jakim zakresie istotnych okoliczności sprawy powziął przekonanie, że twierdzenia powoda są nieuzasadnione wobec pozostałych dowodów w sprawie. Według Sądu Okręgowego brakuje jakichkolwiek ustaleń Sądu, jak przebiegały negocjacje pomiędzy stronami w zakresie ustalenia warunków umowy o pracę mającej być zawartej po powołaniu każdego z członków Zarządu, ich wiedzy co do tych warunków, jak i okoliczności samego złożenia oświadczeń woli stron. Pomimo tego, że Sąd Rejonowy stwierdził, że strony miały zgodny zamiar zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy, to z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego nie wynika, na jakich dowodach oparł się Sąd dokonując takiej oceny. Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego w zakresie ustalenia zamiaru stron co do rodzaju zawartej 30 kwietnia 2014 r. umowy o pracę – ich wiedzy oraz treści oświadczeń woli. Według Sądu drugiej instancji niezrozumiałe jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powód podpisując umowę o pracę z 30 kwietnia 2014 r. wyraził zgodę na nowe warunki pracy i płacy i bez znaczenia pozostaje wiedza powoda co do treści umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie wyjaśnił, na jakich przesłankach oparł swoje twierdzenie w tym zakresie.

Sąd drugiej instancji uznał zasadność zarzutu apelacji o pominięciu dowodu z opinii prawnej z 11 kwietnia 2014 r. Celem przeprowadzenia dowodu z dokumentu w postaci opinii prawnej z 11 kwietnia 2014 r. było wykazanie wiedzy i świadomości członków Rady Nadzorczej Spółki oraz powoda odnośnie sytuacji prawnej powoda aktualnej na dzień 30 kwietnia 2014 r. – takich ustaleń i oceny Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie dokonał oceny twierdzeń powoda co do podnoszonej możliwości zastosowania w sprawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) w związku z Porozumieniem Ramowym wprowadzonego Dyrektywą 1999/70/WE w zakresie uznania zawartej w dniu 30 kwietnia 2014 r. umowy za umowę na czas nieokreślony w wyniku jej przekształcenia. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w trakcie dwóch pierwszych umów łączących strony obowiązywała ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i

przedsiębiorców, która okresowo wyłączyła zastosowanie art. 25¹ k.p., wprowadzając w jego miejsce uregulowanie, że łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony nie może przekraczać okresu 24 miesięcy. Brak natomiast w powoływanej ustawie konsekwencji zawarcia umów na czas przekraczający ten okres. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie przyjmuje się, że przekroczenie tego okresu równoznaczne jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy nie rozważał tej argumentacji stron w toku całego procesu.

Sąd Okręgowy polecił, aby Sąd pierwszej instancji – przy ponownym rozpoznaniu sprawy – rozpoznał wnioski dowodowe zgłaszane przez strony i przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, ze szczególnym uwzględnieniem okoliczności dotyczących ustalenia wiedzy stron oraz treści i warunków zawartej w dniu 30 kwietnia 2014 r. umowy o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła zażaleniem do Sądu Najwyższego zarzucając:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 386 § 4 k.p.c. przez: - uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji oraz przekazanie temu sądowi sprawy celem ponownego rozpoznania i wyrokowania w sytuacji, gdy nie zaistniały przesłanki dla wydania takiego orzeczenia, a Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy; - wydanie wyroku kasatoryjnego z powołaniem, jako przyczyny takiego rozstrzygnięcia, zaistnienia nierozpoznania istoty sprawy, podczas gdy uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji zmierza do wykazania, że nie zostało przeprowadzone postępowanie dowodowe w całości;

b) niezastosowanie art. 378 § 1 k.p.c. przez wykroczenie poza zarzuty apelującego dotyczące obrazy przepisów postępowania niezmierzających do stwierdzenia nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a w konsekwencji uznanie za zasadne zarzutów odnoszących się do nierozpoznania istoty sprawy, w sytuacji, gdy takie zarzuty nie zostały sformułowane pod adresem orzeczenia Sądu pierwszej instancji.

Żaląca się wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; zasądzenie od

powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na zażalenie powód wniósł o: 1) oddalenie zażalenia; 2) zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 394¹ § 11 k.p.c., zażalenie do Sądu Najwyższego przysługuje stronie w razie uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. W myśl utrwalonej judykatury celem takiego zażalenia jest poddanie kontroli prawidłowości uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, co może mieć miejsce jedynie w wypadkach wskazanych w art. 386 § 2 i § 4 k.p.c., a mianowicie w razie nieważności postępowania w pierwszej instancji, nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo niezbędności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Samodzielny charakter i cel wskazanego środka odwoławczego znacząco różni go od skargi kasacyjnej, służącej do merytorycznej kontroli orzeczeń sądu drugiej instancji, co sprawia, że zawężona kognicja Sądu Najwyższego co do zasady obejmuje jedynie ustalenie, czy przyczyna uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przyjęta przez sąd drugiej instancji rzeczywiście stanowi jedną z podstaw przewidzianych w art. 386 § 2 i § 4 k.p.c. uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2017 r., w sprawie I PZ 32/16, LEX nr 2297414 i przytoczone tam orzecznictwo).

"Nierozpoznanie istoty sprawy" w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. polega na poprzestaniu na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania (w ogóle) materialnej podstawy żądania, niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego.

Zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie nie zaistniała przesłanka „nierozpoznania istoty sprawy”. Istotą sprawy była ocena, czy powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji dokonał takiej oceny.

Przed zmianą wprowadzoną z dniem 22 lutego 2016 r. przez ustawę nowelizującą z dnia 25 czerwca 2015 r. przepis art. 25 § 1 przewidywał możliwość zawarcia "umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy". Przepisy przejściowe ustawy nowelizującej z dnia 25 czerwca 2015 r. wprowadzają regułę, że do umów na czas wykonania określonej pracy trwających w dniu jej wejścia w życie stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 13). Przepisy dotychczasowe stosuje się także do postępowań wszczętych odwołaniem od wypowiedzenia umowy, rozwiązania jej bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia, jeżeli zdarzenia te nastąpiły przed dniem jej wejścia w życie (art. 17 tej ustawy).

Przepis art. 25¹, w brzmieniu nadanym przez ustawę nowelizującą z dnia 25 czerwca 2015 r., ma na celu ochronę pracownika przed nadużywaniem przez pracodawców umów na czas określony. W poprzednim brzmieniu przepis ten przewidywał przekształcenie się z mocy prawa trzeciej kolejnej umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, jeżeli przerwy między nimi nie przekraczały miesiąca. W międzyczasie w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. wobec pracodawców będących przedsiębiorcami obowiązywał art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.). Przepis art. 25¹ wprowadza nowe metody ochrony pracownika. Ochrona ta obecnie składa się z trzech elementów: limitu 33 miesięcy zatrudnienia i limitu trzech umów między tymi samymi stronami - umowy limitowane (§ 1 i 2); niestosowaniu tych limitów tylko do umów obiektywnie uzasadnionych (§ 4) i sankcji za przekroczenie choćby jednego limitu polegającej na przekształceniu się umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony (§ 3).

Nie jest celem postępowania zażaleniowego ocena prawidłowości subsumcji, jednak w kontekście cytowanych wyżej przepisów należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy uzasadnił, z jakich względów uznał, że strony łączyła umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy, a nie na czas nieokreślony, jak twierdził powód.

„Sąd uznał, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę na czas wykonywania określonej przez powoda funkcji Wiceprezesa Zarządu Banku (...), o czym świadczy przede wszystkim treść § 13 umowy o pracę (...), odwołanie się w części wstępnej umowy o pracę do treści Uchwały Nr 29/2014 (...) oraz okoliczność, że w umowie o pracę z dnia 30 kwietnia 2014 r. nie przewidziano możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia w przeciwieństwie do dwóch poprzednich umów o pracę.”.

Sąd pierwszej instancji uznał, że strony sporu łączyła umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy — na czas pełnienia funkcji członka zarządu pozwanej, w związku z rozwiązaniem tej umowy w trybie przepisu art. 30 ust. 1 pkt 5 Kodeksu pracy (w brzmieniu obowiązującym przed 22 lutego 2016 r.). Koncepcja taka została zaaprobowana w jednym z wyroków Sądu Najwyższego (z dnia 12 lipca 2012 r. II PK 308/11, LEX nr 1267165), w którym wskazano, że umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowią odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana. W przypadku członka zarządu spółki prawa handlowego oznacza to tyle, że umowa o pracę zawarta na czas wykonania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulega rozwiązaniu wskutek jego odwołania z pełnionej funkcji lub złożenia rezygnacji. Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia okresu, przez który wiąże ona strony, na czas wykonania innej pracy.

Opierając się na takiej argumentacji Sąd pierwszej instancji uznał za wykluczającą konieczność rozważania zasadności roszczenia powoda związanego z sugerowanym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Merytoryczna ocena takiego stanowiska należała do kognicji Sądu Okręgowego w W.. Postępowanie przed Sądem drugiej instancji jest postępowaniem merytorycznym, a nie kasatoryjnym. Odnosząc się do jedyne go twierdzenia Sądu drugiej instancji, dotyczącego rzekomego nierozpoznania merytorycznego zarzutu powoda w zakresie możliwości zastosowania w sprawie

przepisu art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, należy wskazać, że kwestia została zawarta przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego orzeczenia, gdzie Sąd wskazał, że poprzednie umowy o pracę powoda z pozwaną nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż wskutek zgodnych oświadczeń woli stron wyrażonych poprzez zawarcie umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2014 r. stosunek pracy powoda uległ przekształceniu — strony zmieniły rodzaj umowy o pracę na umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego nie wystąpiła też konieczność przeprowadzania lub powtarzania całego postępowania dowodowego.

Podczas postępowania pierwszoinstancyjnego Sąd rozpoznał siedem wniosków dowodowych powoda, uwzględniając sześć z nich: o przeprowadzenie dowodu z dokumentów tj. umów o pracę i aneksów do tych umów, zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda, świadectwa pracy powoda, dowodu z przesłuchania powoda, z nagrania z posiedzenia Rady Nadzorczej Pozwanej z dnia 30 kwietnia 2014 r. oraz z przesłuchania świadka p. M. K.). Sąd pierwszej instancji pominął dowód z opinii prawnej z dnia 11 kwietnia 2014 r. - dowód, który miał zostać powołany na okoliczność „zakresu istniejących wątpliwości pozwanego co do kwalifikacji prawnej umowy o pracę powoda i możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę”.

Nie było przeszkód, aby Sąd drugiej instancji, gdyby uznał to za konieczne, uzupełnił postępowanie dowodowe przez przeprowadzenia dowodu z ww. opinii. Powinien jednak zwrócić uwagę, że w świetle art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Opinia ta przedstawiała jednak, jak sugeruje zażalenie, aktualny na chwilę jej sporządzenia stan prawny oraz ocenę sytuacji prawnej członków zarządu pozwanej. Opinia ta nie była opinią biegłego w rozumieniu procesowym.

W odniesieniu do kwestii braku zbadania etapu negocjacji treści umowy o pracę oraz rzekomych braków w tym zakresie w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, należy stwierdzić, iż również na tę okoliczność został przeprowadzony dowód - na rozprawie z dnia 8 marca 2016 r. odsłuchane zostało nagranie z posiedzenia Rady Nadzorczej w całości (vide: zapis audio z rozprawy z

dnia 8 marca 2016 r.). Ocena, czy powód został zapoznany nowymi warunkami umowy o pracę oraz je zaakceptował jeszcze przed dokonaniem przez Radę Nadzorczą wyboru jego osoby na członka zarządu Pozwanej, należała również do Sądu Okręgowego.

Nie stanowi nierozpoznania istoty sprawy niewzięcie pod rozwagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy lub nierozważenie wszystkich okoliczności, bądź wszystkich wchodzących w grę podstaw odpowiedzialności porwanego i nieustalenie wysokości szkody. W świetle wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, należy przyjąć, że wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń prawa materialnego, czy też procesowego - poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości - nie uzasadniają uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd drugiej instancji władny jest we własnym zakresie uzupełnić postępowanie dowodowe, a granice aktywności dowodowej tego sądu wyznacza art. 386 § 4 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w związku z art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.