

POSTANOWIENIE

Dnia 10 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. R.
przeciwko E. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie, odprawę, nagrodę jubileuszową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 27 marca 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 27 marca 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 13 września 2017 r. w ten sposób, że: (-) w punktach Ia, Ib, Ic i Ig w miejsce kwoty 5.844,75 zł zasądził kwotę 5.433,25 zł, (-) w punktach Id, Ie w miejsce kwoty 6.651,70 zł zasądził kwotę 6.493,45 zł; (-) w punkcie If w miejsce kwoty 3.547,57 zł zasądził kwotę 3.463,17 zł; (-) w punkcie Ih w miejsce kwoty 19.955,10 zł zasądził kwotę 19.896,67 zł; (-) w punkcie 3 w ten sposób, że w miejsce kwoty 3.016,44 zł zasądził kwotę 2.653,20 zł oraz oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie;

W sprawie ustalono, że J. R. był zatrudniony w (...) M. [...] w P. (dalej jako M.) od dnia 1 stycznia 1978 r., początkowo na stanowisku stażysty, następnie inżyniera budowy, kierownika zespołu produkcji podstawowej, kierownika produkcji, kierownika robót i kierownika budowy. Uchwałą nr 34/90 z dnia 13 listopada 1990 r. Rada Pracownicza M. powołała go z dniem 14 listopada 1990 r. na stanowisko dyrektora M. na czas nieokreślony, ustalając wynagrodzenie w wysokości 5 - krotnej średniej płacy w M. z ostatniego miesiąca poprzedzającego kwartału.

Zakładowy System Wynagradzania w M. przewidywał, że pracownikom M. przysługiwały dodatki za staż pracy (§ 21 ZSW). Ponadto, pracownikom M., którzy przepracowali 15 lat i więcej przysługiwała nagroda jubileuszowa (§ 22 ZSW).

Pismem z dnia 31 sierpnia 2000 r. Wojewoda (...) poinformował powoda, że na podstawie art. 69 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1252) z dniem 1 września 2000 r. przyznaje powodowi wynagrodzenie miesięczne w wysokości 8.000,00 zł. W opinii Wojewody (...), dostosowanie wynagrodzeń dyrektorów przedsiębiorstw państwowych do wymogów ustawy nie wymagało wypowiedzenia warunków umów o pracę.

W piśmie z dnia 24 maja 2001 r. Wojewoda (...) poinformował powoda, że na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, przyznał powodowi wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3,8 krotności miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Zarządzeniem z dnia 16 czerwca 2008 r. Wojewoda (...) dokonał prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą M. [...] z siedzibą w P., w celu sprzedaży tego przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c. wraz ze zobowiązaniami i obciążeniami, pozwanej spółce E. Sp. z o.o. w W. (dalej jako E. Sp. z o.o.). Jednocześnie na mocy tego zarządzenia powód został odwołany ze stanowiska dyrektora przedmiotowego przedsiębiorstwa, a jego stosunek pracy w dniu 16 czerwca 2008 r. wygasł na podstawie art. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji.

W piśmie z dnia 16 czerwca 2008 r. działająca w imieniu M. M. L., w związku z likwidacją stanowiska dyrektora M., powierzyła powodowi wykonywanie czynności kierownika zakładu i udzieliła mu pełnomocnictwa do wykonywania zwykłego zarządu wszystkimi sprawami przedsiębiorstwa z wyłączeniem spraw związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, zbywaniem i obciążaniem majątku przedsiębiorstwa, z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, na czas do dnia zawarcia przez pełnomocnika aktu notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa, w rozumieniu art. 55¹ k.c., na rzecz wyłonionego nabywcy, tj. E. Sp. z o.o. w W.. Zdaniem Sądu, doszło w tej sytuacji do nawiązania stosunku pracy pomiędzy powodem a M. w sposób dorozumiany.

W związku z wygaśnięciem stosunku pracy powoda, M. w dniu 27 czerwca 2008 r. wypłaciło mu kwotę 35.373,30 zł brutto tytułem odprawy, stanowiącej równowartość wynagrodzenia powoda za okres trzech miesięcy.

W dniu 4 lipca 2008 r. pomiędzy Skarbem Państwa - Wojewodą (...) (sprzedającym) a E. Sp. z o.o. (kupującym) zawarto umowę sprzedaży, której przedmiotem było przedsiębiorstwo (w rozumieniu art. 55¹ k.c.). Tym samym pozwana spółka po dacie 4 lipca 2008 r. z mocy art. 23¹ § 1 k.p., na skutek przejścia na jej rzecz zakładu pracy M., stała się pracodawcą powoda.

Integralną część umowy sprzedaży przedsiębiorstwa stanowił dokument zatytułowany „Pakiet socjalny”, a nabywca zagwarantował pracownikom zachowanie warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej dla nich korzystnym, niż te obowiązujące w dniu 30 listopada 2007 r. Wysokość wynagrodzenia faktycznie wypłacanego powodowi nie uległa zmianie również po dacie nabycia przez pozwaną przedsiębiorstwa M., tj. po dniu 4 lipca 2008 r. Powód zaś został zatrudniony u pozwanej na stanowisku dyrektora Działu Inwestycji. Pomiedzy powodem a pozwaną E. Sp. z o.o. nie zawarto w formie pisemnej umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, wysokość wynagrodzenia powoda w okresie, gdy piastował funkcję dyrektora M., określona została uchwałą Rady Pracowniczej M. nr (...) z dnia 15 listopada 1990 r. na kwotę odpowiadającą pięciokrotności średniej płacy w M. z ostatniego miesiąca poprzedzającego kwartału (liczonej bez wypłat z zysku).

W celu ustalenia faktycznej wysokości należnych powodowi kwot Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego ds. rachunkowości. Biegły sądowy K. N. sporządził opinię główną oraz opinie uzupełniające. Powód w niniejszej sprawie ostatecznie żądał zasądzenia od pozwanej spółki wyrównania wynagrodzenia za okres od stycznia 2008 r. do lipca 2008 r., ponadto wyrównania nagrody jubileuszowej oraz otrzymanej odprawy. Sąd uznał za częściowo zasadne roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia za pracę przyjmując, że skoro uchwała Rady Pracowniczej M. nr (...) obowiązywała do dnia 16 czerwca 2008 r., to powód do tej daty winien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości ustalonej tą uchwałą. Oceniając natomiast roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia za okres od 17 do 30 czerwca 2008 r. oraz lipiec 2008 r., Sąd przyjął, że w tym czasie powód osiągał wynagrodzenie za pracę w wysokości faktycznie wypłacanej mu przez pracodawcę, tj. w kwotach po 11.791,10 zł brutto miesięcznie. Zatem jego roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za okres od 17 do 30 czerwca 2008 r. oraz za lipiec 2008 r. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy uwzględniając częściowo apelację pozwanego przyjął, że powód po wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 16 czerwca 2008 r. w M. [...] w P., został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy na stanowisku kierownika zakładu pracy. Umowa ta zakończyła się w dniu 4 czerwca 2008 r. z chwilą podpisania aktu notarialnego pomiędzy Skarbem Państwa - Wojewodą (...) (sprzedającym) a E. Sp. z o.o. W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie wykazał, by zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. Natomiast w dniu 4 lipca 2008 r. doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy stronami w sposób dorozumiany.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia art. 291 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części tj. w pkt 1 lit. a-e w zakresie objętym zmianą i oddaleniem powództwa (zgodnie z dyspozycją pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 13 września 2017 r.), tj. co do kwoty 1.987,08 zł oraz w pkt 3 i 4 sentencji.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienie prawnego, które zawarto w dwóch pytaniach: (-) czy w świetle art. 11 k.p. dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę i ustalenie jej treści poprzez odwołanie się do innej umowy o pracę, która w przeszłości łączyła strony i przed zawarciem nowej umowy została już rozwiązana? (-) czy umowa o pracę, na mocy której pracownik podejmuje się wykonywania pracy polegającej na zarządzaniu zakładem pracy i prowadzeniu jego spraw, bez jednoczesnego nawiązania z pracodawcą stosunku prawnego o charakterze organizacyjnym (korporacyjnym) może być uznana za umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy, o której stanowi art. 25 § 1 zd. 1 *in fine* k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016 r.?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, ale brak jest podstaw do przyjęcia, że skarżący zdołał wykazać istnienie tej przesłanki. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie – wątpliwości co do

pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego.

Warunków tych nie spełnia pytanie sformułowane przez skarżącego. Na gruncie prawa pracy zasada swobody umów wyrażona jest obecnie przede wszystkim w art. 11 k.p., w myśl którego nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagają zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada swobody umów w prawie cywilnym polega na swobodzie: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze kontrahenta, w kształtowaniu treści umowy oraz w daleko posuniętej dowolności formy jej zawarcia. W prawie pracy zasada ta opiera się na trzech wolnościach: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze kontrahenta, w kształtowaniu treści umowy (por. K. Łapiński: Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 4, Legalis). Zasada zawarta zatem w treści art. 11 k.p., prezentowana jest jako norma prawna, w której ustawodawca sformułował dwie uzupełniające się swobody postępowania stron negocjujących warunki i treść przyszłego stosunku pracy: swobodę wyboru podstawy zatrudnienia oraz swobodę kształtowania treści stosunku pracy (por. B. M. Cwiertniak, Z. Góral, K. W. Baran: Podstawowe zasady prawa pracy (w:) Zarys systemu prawa pracy, t. 1, Część ogólna prawa pracy, red. K. W. Baran, Warszawa 2010, s. 578 i n.). Nie ma zatem przeszkód, żeby warunki pracy i płacy stanowiły powtórzenie treści poprzednio łączącej strony umowy o pracę.

Dodatkowo w sferze stosunków pracy zasada swobody umów, stanowiąc regułę, wyjątkowo podlega ograniczeniom. Zakres swobody stron w odniesieniu do zawierania umów o pracę wskazuje m.in. art. 18 k.p., ustanawiając, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.). Uregulowania mniej korzystne dla pracownika niż przepisy

prawa pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Oznacza to, że wskazane przepisy określają zakres swobody pracownika i pracodawcy w kształtowaniu treści stosunku pracy. Celem tej regulacji jest ukształtowanie jednej z podstawowych zasad prawa pracy, określanej mianem „zasady uprzywilejowania pracownika”, której zadaniem jest wskazanie granic swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków. Natomiast, co podkreślane jest w doktrynie, nie można jej sprowadzać do prostej zależności, by „w razie wątpliwości rozstrzygać na korzyść pracownika”, ponieważ zasady o takiej treści nie da się wyprowadzić z przepisów prawa pracy (zob. J. Stelina w: Kodeks pracy. Komentarz, A. Sobczyk red. Warszawa 2018, Legalis). Innymi słowy zasada ta oznacza, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych.

W brzmieniu sprzed nowelizacji Kodeksu pracy, zgodnie z art. 25 § 1 zdanie pierwsze k.p. umowę o pracę zawierało się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 25 zmieniony został przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę Kodeks pracy z dniem 22 lutego 2016 r., Dz.U. z 2015 r., poz. 1220). Umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego lub okres kadencji) - zawierane były na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót).

Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należało przy tym pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyrażała się między innymi w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkretnej daty jej rozwiązania) określeniu terminu jej trwania niż jest to w przypadku umowy o pracę zawieranej na czas określony. Tak też było w sprawie. Powód, po wygaśnięciu stosunku pracy z dniem 16 czerwca 2008 r. w M. [...] w P., został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy na stanowisku kierownika zakładu pracy na czas do dnia zawarcia przez pełnomocnika aktu

notarialnego sprzedaży przedsiębiorstwa, w rozumieniu art. 55¹ k.c., na rzecz wyłonionego nabywcy, tj. E. Sp. z o.o. w W..

Umowa o pracę zawierana na czas wykonania określonej pracy stanowiła odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązywała się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie mogła zostać wypowiedziana (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11, LEX nr 1267165). Jednocześnie upływ terminu końcowego, do którego umowa miała trwać, nigdy nie zależał od woli stron, dlatego też żadne zachowanie stron umowy nie mogło przeszkodzić w jego nadejściu. Natomiast czynności kontrahentów mogły, co najwyżej, opóźnić lub przyspieszyć nadejście terminu, nigdy zaś go wyłączyć.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej, wobec czego Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.). O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.