

Sygn. akt VIII *Pa* 193/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. K. (K.)

przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej w M.

przy udziale Związku Zawodowego (...) w M.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 15 lipca 2015 r. **sygn. akt** IV P 316/14

uchyla zaskarżony wyrok, znosząc postępowanie od dnia 2 lipca 2015r. i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 193/15

UZASADNIENIE

Powód E. K. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej Hucie (...) Spółce Akcyjnej w M. oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 39 794,16 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca

2014 roku tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia (...). Okres, na który zawarto umowę o pracę, umożliwił powodowi nabycia uprawnień emerytalnych. W związku z tym wprowadzenie klauzuli umożliwiającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 33 k.p.) powód uznał za niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Dnia 22 maja 2014 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód podał, że u pozwanej obowiązuje Pakiet Gwarancji Pracowniczych Socjalnych i Związkowych dla pracowników (...) Spółki Akcyjnej w B., który stanowi źródło prawa pracy. Pakiet gwarantuje stabilizację zatrudnienia każdemu pracownikowi. Powód dodał, że w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie – ochronie przedemerytalnej (art. 39 k.p.), bowiem urodził się dnia (...). Ochrona ta została przedłużona w związku z podniesieniem wieku emerytalnego (art. 18 ustawy z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2012 roku, poz. 637). Powód dodatkowo zarzucił, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę podpisał jeden członek zarządu, podczas gdy reprezentacja pozwanej jest dwuosobowa.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pozwana nie była stroną pakietu gwarancji pracowniczych. Natomiast stosunek pracy nie podlegał szczególnej ochronie (art. 39 k.p.), bowiem powód osiągnie wiek emerytalny w grudniu 2017 roku, to jest po upływie 4 lat od wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana dodała, że nie naruszyła przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, ponieważ strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (art. 33 k.p.). Pozwana dodała, że pierwotnie rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Z uwagi na błąd formalny, pozwana cofnęła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, a powód wyraził zgodę. Następnie pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwana podniosła, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z wyłącznej winy powoda. Pozwana wskazała, że roszczenie powoda stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., bowiem istniały przesłanki do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Do postępowania sądowego za zgodą powoda wstąpił po stronie powodowej Związek Zawodowy (...) S.A. w M., którego członkiem jest powód – k.171, 180, 183, 428.

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8 527,32 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie odszkodowania co do kwoty 2 842,44 zł oraz orzekł o kosztach postępowania.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 maja 1994 roku. Dnia 25 maja 2010 roku strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2010 roku z powodu likwidacji stanowiska pracy. Natomiast dnia 23 grudnia 2010 roku strony zawarły kolejne porozumienie, na podstawie którego zmieniono umowę o pracę na czas nieokreślony na terminową umowę o pracę – od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Strony przewidziały możliwość rozwiązania terminowej umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Dnia 1 stycznia 2012 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony – od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia (...) i ustaliły możliwość rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwana złożyła

powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia dnia 22 maja 2014 roku.

Sąd I instancji ustalił, że powód urodził się dnia (...). Do dnia 31 grudnia 2012 roku wiek emerytalny dla mężczyzn wynosił 65 lat. W związku z tym stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie od dnia 16 września 2012 roku. Na tej podstawie Sąd I instancji uznał, że pozwana naruszyła przepisy prawa pracy, wypowiadając powodowi umowę o pracę dnia 22 maja 2014 roku.

Sąd I instancji ustalił także, iż dnia 12 października 2012 roku został zawarty pomiędzy (...) S.A. (inwestorem) a związkami zawodowymi działającymi przy (...) S.A. pakiet gwarancji pracowniczych, socjalnych i związkowych, w którym inwestor zobowiązał się m.in. objąć gwarancją zatrudnienia pracowników pozwanej na okres 36 miesięcy od dnia wejścia w życie pakietu.

Sąd I instancji uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał przyjąć, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd I instancji rozstrzygnął spór między stronami na podstawie art. 39 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że art. 39 k.p. ma zastosowanie także do umów o pracę zawartych na czas określony.

Sąd I instancji wskazał, że do końca 2012 roku wiek emerytalny wynosił 65 lat dla mężczyzn. Ustawa z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 roku, poz. 637) – zwana ustawą nowelizującą – obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłużyła stopniowo wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, docelowo do 67 lat. Następstwem tych zmian było przesunięcie okresu ochronnego (art. 39 k.p.), obejmującego 4 lata wstecz od rosnącego co kwartał wieku emerytalnego, aż do osiągnięcia 67 lat. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że gdyby nie wprowadzono przepisów przejściowych, to przez okres od 3 miesięcy do 4 lat powodowałyby to stopniową utratę ochrony przez pracowników, którzy już jej podlegali w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej. Dla ochrony prawa nabytego ustawa nowelizującą przewidziała w art. 18 ust. 1, że pracownicy, którzy w dniu jej wejścia w życie byli objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., lub osoby, które mogłyby być nią objęte, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy – były objęte tą ochroną przez czas do osiągnięcia podwyższonego wieku emerytalnego.

Sąd I instancji wskazał, że na podstawie dotychczasowych przepisów stosunek pracy powoda znajdował się pod ochroną gwarantowaną w art. 39 k.p. od dnia 16 września 2012 roku, gdyż w tym dniu brakowało mu już mniej niż 4 lata do osiągnięcia ówczesnego wieku emerytalnego (65 lat). Natomiast zmiana ustawy emerytalnej i wydłużenie wieku emerytalnego nie spowodowało utraty ochrony stosunku pracy powoda. Norma prawna zawarta w art. 18 ust. 1 ustawy nowelizującej zapewniła powodowi ciągłość nabytej już uprzednio tzw. ochrony przedemerytalnej.

Sąd I instancji wskazał, że nie zasługiwał na aprobatę zarzut powoda niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Sąd I instancji przyjął, że skoro pozwana nie kwestionowała czynności wykonanej przez jej pracownika, to uznać należy, że osoba wręczająca wypowiedzenie powodowi działała w ramach stosownego upoważnienia.

Sąd I instancji wskazał, że nie zasługiwał na uwzględnienie także zarzut powoda, że pakiet przyznawał mu gwarancję zatrudnienia do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pozwana nie była stroną pakietu, i w związku z tym nie mogła do czegokolwiek zobowiązać się.

Sąd I instancji nie uwzględnił powództwa o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Sąd I instancji wskazał, że art. 50 § 3 i § 4 k.p. przewiduje, że w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia terminowej umowy o pracę pracownikowi należy się wyłącznie odszkodowanie w wysokości nie wyższej niż 3 miesiące. Sąd I instancji przytoczył pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym zakład pracy zatrudniający pracownika na czas określony, nie może go wcześniej zwolnić jeśli ten wejdzie w wiek przedemerytalny; jeśli to jednak zrobi, sąd przyzna mu tylko odszkodowanie – wyrok z dnia 9 stycznia 2012 roku, w sprawie II PK 82/11. W związku z tym Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477¹ k.p.c. o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w miejsce przywrócenia do pracy. Sąd I instancji na mocy art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda.

Apelację od wyroku wniósł powód, domagając się jego zmiany poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 50 § 3 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, polegające na niezastosowaniu art. 45 § 1 i § 3 k.p. z pominięciem art. 39 k.p. poprzez oddalenie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
- art. 39 k.p. w związku z art. 50 § 3 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, które polegało na orzeczeniu o odszkodowaniu w sytuacji, w której należało orzec o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach,
- art. 47 k.p. poprzez błędne niezastosowanie, które polegało na orzeczeniu o odszkodowaniu w miejsce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,
- art. 8 k.p. poprzez błędne niezastosowanie, które polegało na wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w okresie, kiedy stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie i uniemożliwienie powodowi pozostania w zatrudnieniu do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Powód wniósł o zwrócenie się przez Sąd z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, czy art. 50 § 3 i § 5 k.p., w zakresie w jakim pomija prawo przywrócenia do pracy pracownikowi objętemu ochroną, o której mowa w art. 39 k.p., zatrudnionemu na czas określony, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób sprzeczny z prawem, jest niezgodny z art. 2, art. 24, art. 32 ust. 2 Konstytucji ?

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda.

Apelację od wyroku wniosła pozwana, domagając się jego zmiany poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie jego uchylecia i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 33 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy o pracę na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia,
- art. 39 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy umowa o pracę na czas określony miała ulec rozwiązaniu przed osiągnięciem przez powoda wieku emerytalnego, a powód w dniu (...) (termin końcowy umowy) nie nabędzie uprawnień emerytalnych.

Na uzasadnienie podano, że strony zgodnie wprowadziły do umowy o pracę na czas określony klauzulę dopuszczającą wcześniejsze jej rozwiązanie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W chwili zawarcia umowy o pracę strony miały

świadomość, że w okresie jej trwania powód może wejść w okres 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Powód, godząc się na wprowadzenie klauzuli, o której stanowi art. 33 k.p., zrezygnował z ochrony przedemerytalnej. Pozwana dodała, że powód osiągnie wiek emerytalny dopiero w grudniu 2017 roku. Odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 roku, w sprawie I PKN 141/01, opublikowanym w OSNP z 2004 roku, Nr 5, poz. 86, pozwana podała, iż w chwili uzgodnionego rozwiązania umowy o pracę (...) powód nie nabędzie prawa do emerytury.

Powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanej i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że strony nie mogą wyłączyć stosowania art. 39 k.p. poprzez wprowadzenie do umowy o pracę na czas określony klauzuli dopuszczającej wcześniejsze jej wypowiedzenie. Powód dodał, że ochrona jego stosunku pracy oparta jest na podstawie art. 18 ustawy z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 roku, poz. 637).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

I

W niniejszej sprawie zachodzi nieważność postępowania.

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi: jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw.

Należy wskazać, że Związek Zawodowy (...) S.A. w M. przystąpił do procesu za zgodą powoda (art. 462 k.p.c.). Do związku zawodowego należy więc stosować przepisy o interwencji ubocznej niesamoistnej (art. 462 k.p.c. w związku z art. 62 § 2 k.p.c.). Oznacza to między innymi, że związek zawodowy należy zawiadamiać o terminach rozpraw.

O terminie rozprawy z dnia 2 lipca 2015 roku oraz o terminie publikacji wyroku wyznaczonym na dzień 15 lipca 2015 roku nie został powiadomiony pełnomocnik związku zawodowego. Na obu posiedzeniach związek zawodowy nie był reprezentowany.

Na rozprawie dnia 2 lipca 2015 roku powód sprecyzował swoje roszczenie, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej spółce i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kwoty 39 794,16 zł z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Następnie Sąd I instancji zamknął rozprawę i odroczył termin ogłoszenia wyroku na dzień 15 lipca 2015 roku.

Nieprawidłowe zawiadomienie o terminie rozpraw i brak reprezentacji związku zawodowego na tych rozprawach, stanowi o nieważności postępowania ze względu na pozbawienie go możliwości obrony praw strony powodowej (art. 379 pkt 5 k.p.c.).

Należy zauważyć, że pozbawienie możliwości obrony swych praw przez stronę polega na tym, że strona na skutek wadliwości procesowych sądu nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu przed wydaniem wyroku – orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 roku, w sprawie III CKN 34/98, niepublikowane. Na gruncie art. 379 pkt 5 k.p.c. w grę wchodzi tylko takie przypadki, gdy strona rzeczywiście pozbawiona była możliwości obrony i wskutek tego nie działała w postępowaniu, a nie, gdy mimo naruszenia przepisów procesowych strona podjęła czynności w procesie – orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1998 roku, w sprawie I CKN 524/97, niepublikowane.

Skoro pełnomocnik związku zawodowego nie mógł brać i nie brał udziału w rozprawach z uwagi na nieprawidłowe zawiadomienie go o terminach posiedzeń, to został pozbawiony możliwości obrony praw powoda. W związku z tym na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok znosząc postępowanie od

dnia 2 lipca 2015 roku i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu apelacyjnym.

II

Sąd Okręgowy uznał za konieczne odniesienie się do problematyki szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownika w wieku przedemerytalnym, którego z pracodawcą łączy umowa o pracę na czas określony.

Powód w niniejszym procesie wskazał, że jego stosunek pracy podlegał ochronie na podstawie nie tylko art. 39 k.p., ale przede wszystkim na podstawie art. 18 ustawy z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 roku, poz. 637). Pozwana, odwołując się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 roku, w sprawie II PK 20/11, stanęła na stanowisku, że przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Pozwana zaznaczyła, że powód zrezygnował z ochrony trwałości stosunku pracy, godząc się na klauzulę dopuszczającą wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 33 k.p.)

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 roku, w sprawie II PK 50/14, opublikowanym w OSP z 2016 roku, Nr 1, poz. 9, wyraził pogląd, zgodnie z którym pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli zawarta umowa o pracę ulega rozwiązaniu przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (art. 39 k.p.). Tym samym Sąd Najwyższy odstąpił od wykładni art. 39 k.p. zaprezentowanej w wyroku z dnia 27 lipca 2011 roku. Dotychczasowy pogląd uzasadniano przy pomocy zastosowania wykładni językowej i celowościowej art. 39 k.p. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 roku uznał, iż poprzednia wykładnia art. 39 k.p. sprowadza się do zawężającej interpretacji tego przepisu. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przy ocenie art. 39 k.p. istotne znaczenie ma spełnienie tylko dwóch przesłanek, a mianowicie osiągnięcia wieku przedemerytalnego oraz uzyskania prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. W związku z tym brak jest trzeciej przesłanki w postaci zatrudnienia, które będzie trwało co najmniej do osiągnięcia wieku emerytalnego.

W niniejszej sprawie powód urodzony (...) osiągnie wiek emerytalny 66 lat i 3 miesiące z dniem (...). Należy zauważyć, że zasadniczym wymogiem nabycia prawa do emerytury dla ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 roku jest osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego (60-67/65-67 lat). Wyłącznie bowiem od spełnienia tego warunku prawnego uzależnione jest przyznanie podstawowego świadczenia z nowego systemu emerytalnego, czyli emerytury z art. 24 ustawy emerytalnej. Pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia dnia 22 maja 2014 roku, a więc w okresie ochronnym, wynikającym z art. 39 k.p.

Należy podnieść za Sądem Najwyższym, że pracodawca, który zatrudnił pracownika na czas określony, nie może wypowiedzieć mu umowy o pracę w sytuacji, o której mowa w art. 39 k.p. Jeżeli pracodawca rozwiąże stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, to pracownik ma prawo wyłącznie do odszkodowania – wyrok z dnia 9 stycznia 2012 roku, w sprawie II PK 82/11, opublikowany w LEX nr 1104490.

W związku z powyższym, skoro pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas określony i zawierającą klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia, naruszając art. 39 k.p., to wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, i pracownikowi przysługiwało jedynie roszczenie o odszkodowanie przewidziane w art. 50 § 3 k.p.

III

Powód zarzucił, że wprowadzenie przez pozwaną do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2012 roku klauzuli umożliwiającej jej wcześniejsze wypowiedzenie (art. 33 k.p.) jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Powód zwrócił uwagę, że strony pierwotnie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Pozwana zamierzała z powodem rozwiązać umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika – likwidacja stanowiska pracy. Ostatecznie na mocy

porozumienia strony zmieniły umowę o pracę na czas nieokreślony na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Powód dodał, że strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia (...) po to, aby mógł on nabyć prawo do emerytury na gruncie obowiązującego wówczas stanu prawnego. Z dniem (...) powód miał osiągnąć wiek emerytalny i nabyć prawo do emerytury, jednakże w okresie zatrudnienia ustawodawca wydłużył mu wiek emerytalny do 66 lat i 3 miesięcy.

W aktach osobowych znajdują się pisma z dnia 21 lipca 2010 roku i z dnia 14 listopada 2011 roku, w których powód zwraca się do pozwanej o umożliwienie mu dopracowania do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pozwana zawarła z powodem dwie umowy o pracę na czas określony, wskazując termin końcowy trwania stosunku pracy na dzień (...), który odpowiada osiągnięciu wieku emerytalnego.

Sąd I instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego na okoliczność zawarcia między stronami umowy o pracę na czas określony, a w szczególności, czy zamiarem stron było dopracowanie przez powoda do osiągnięcia wieku emerytalnego, czy też do oznaczonej daty (...), oraz czy wprowadzenie klauzuli, o której mowa w art. 33 k.p. nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego przez pozwaną.

Należy wskazać, że umowa o pracę na czas określony najbardziej ze wszystkich umów stabilizuje trwałość stosunku pracy - choć tylko przez pewien czas (na jaki została zawarta). Każda ze stron musi mieć poważne argumenty, aby tę najbardziej stabilną ze wszystkich umów o pracę rozwiązać za wypowiedzeniem. Jeżeli strony zawarły umowę o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, to oznacza, że co najmniej przy jej zawieraniu towarzyszyła im wola utrzymania wzajemnej więzi prawnej (stosunku pracy) przez dłuższy okres. Możliwość wcześniejszego wypowiedzenia takiej umowy powinna być wyraźnie uzgodniona przez strony. Strony mogą przewidzieć w umowie, że jej wypowiedzenie będzie możliwe w każdym czasie albo że będzie dopuszczalne dopiero po upływie pewnego okresu jej trwania (na przykład po upływie sześciu miesięcy). Wprowadzenie takiej możliwości jest uzależnione zatem od woli stron umowy o pracę. Wola stron powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należyte respektowana przez sąd pracy (jeżeli porozumienie stron w tej kwestii nie narusza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa albo zasad współżycia społecznego ani nie stanowi obejścia prawa - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., i jednocześnie oświadczenia woli stron nie są dotknięte wadami, co pozwala na ustalenie ich ważności i skuteczności - art. 82-86 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1220) do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy (tj. przed dniem 22 lutego 2016 roku).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy rolą Sądu I instancji będzie ustalenie celu zawarcia umowy o pracę na czas określony. Czy zamiarem stron było określenie terminu końcowego umowy o pracę poprzez osiągnięcie przez powoda wieku emerytalnego, czy też poprzez wskazanie daty (...). Należy pamiętać, że konieczne jest określenie terminu końcowego umowy o pracę na czas określony przynajmniej pośrednio, tj. w taki sposób, aby zdarzenie wyznaczające koniec stosunku pracy było pewne i obiektywnie łatwe do ustalenia w czasie.

Sąd I instancji poczyni także ustalenia, czy wprowadzanie przez strony klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracy było zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego.

W celu wykonania powyższych wytycznych konieczne będzie przeprowadzenie dowodu z zeznań powoda oraz osoby podejmującej decyzję w zakresie zawarcia umowy o pracę na czas określony.

Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 k.p. w związku z art. 56 k.p. – uchwała Sądu

Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 roku, w sprawie III PZP 6/11, opublikowana w OSNP z 2012 roku, Nr 17-18, poz. 211.

Jeżeli Sąd I instancji uzna, że istnieją podstawy do uwzględnienia powództwa, to winien zbadać, czy roszczenia powoda nie stanowią nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Pozwana bowiem wskazała, że wypowiedziała powodowi umowę o pracę z przyczyn, które stanowiły podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Jeżeli Sąd I instancji uzna, że wprowadzenie klauzuli, o której mowa w art. 33 k.p., było niezgodne z prawem lub naruszało zasady współżycia społecznego, a jednocześnie upłynąłby już termin, do którego umowa o pracę miałaby trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, to skorzysta z art. 59 k.p.

Jeżeli Sąd I instancji uzna, że dopuszczalne było wprowadzenie klauzuli, o której mowa w art. 33 k.p., to skorzysta z art. 50 § 3 k.p.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR (del.) Magdalena Kimel Sędzia Przewodniczący Sędzia