

Sygn. akt III APa 35/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSA Agata Pyjas - Luty (spr.) |
| Sędziowie: | SSA Iwona Łuka-Kliszcz SSA Jadwiga Radzikowska |
| Protokolant: | st.sekr.sądowy Renata Tyrka |

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2013 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **L. J.**

przeciwko **Ośrodkowi (...) Spółki z o.o. w S. w likwidacji**

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda L. J. i pozwanego Ośrodka (...) Spółki z o.o. w S. w likwidacji

od wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach Wydziału V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 października 2012 r. sygn. akt V P 8/12

u c h y l a zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Kielcach pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 35/12

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 października 2012 r. Sąd Okręgowy w Kielcach zasądził od Ośrodka (...) sp. z o.o. w likwidacji w S. na rzecz L. J. kwotę 9.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 września 2012 r. tytułem odszkodowania za niezgodne przepisami wypowiedzenie umowy o pracę a w pozostałej części oddalił powództwo o zasądzenie kwoty 132.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia. Ponadto zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 660 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że L. J. zatrudniony był w Ośrodku (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 czerwca 2000 r. do 31 grudnia 2000 r. i od 1 stycznia 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. oraz na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2002 r. i od 1 stycznia 2003 r. W dniu 28 grudnia 2005 r. zostały podpisane

umowy społeczne dla pracowników Zakładów (...) S.A. – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników spółek powstałych w wyniku restrukturyzacji: (...) S.A., w których (...) S.A. posiada udziały z dnia 27 czerwca 2005 r. Umowę zawarły zakładowa organizacja związkowa działająca w Ośrodku (...) sp. z o.o. w S., (...) S.A. i zarząd (...) spółka z o.o. W art. 7 ust. 1 tej umowy została przewidziana 10-letnia gwarancja zatrudnienia dla pracowników objętych porozumieniem. Okresowa ochrona stosunku pracy, o której mowa w pkt 1 oznaczała, iż pracodawca nie będzie z pracownikami rozwiązywał umów o pracę oraz nie będzie wypowiadał pracownikom warunków pracy lub płacy, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych Umowie Społecznej w art. 10. Przepis art. 10 umowy nie przewidywał likwidacji pracodawcy. Pismem z dnia 30 stycznia 2012 r. Ośrodek (...) sp. z o.o. w S. wypowiedział L. J. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2012 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zaprzestanie z dniem 1 lutego 2012 r. faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej, związanego między innymi z rozwiązaniem z dniem 31 stycznia 2012 r. umowy dzierżawy nieruchomości zabudowanej budynkiem ośrodka wypoczynkowo-szkoleniowego, na której (...) sp. z o.o. prowadzi działalność gospodarczą. W styczniu złożony został do Sądu Rejonowego w Kielcach wniosek o ogłoszenie upadłości. Postanowieniem z dnia 24 lutego 2012 r. postępowanie w sprawie ogłoszenia upadłości zostało umorzone z uwagi na brak w spółce środków pieniężnych na pokrycie kosztów postępowania upadłościowego. W dniu 27 czerwca 2012 r. Zgromadzenie Wspólników Spółki podjęło uchwałę o rozwiązaniu spółki. Do Sądu Rejestrowego w K. został złożony wniosek o zmianę danych w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, powołując się na rozważania dotyczące uprawnień pracownika w przypadku niezasadnego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, uznał, że w świetle postanowień umowy społecznej stosunek pracy powoda podlegał ochronie. Jednocześnie, z uwagi na regulację trybu likwidacji spółek prawa handlowego, nie było podstaw do przyjęcia, ażeby wypowiedzenie umowy powodowi nastąpiło na podstawie wskazanej w wypowiedzeniu rzeczywistej przyczyny (o której stanowi art. 30 § 4 k.p.) w postaci likwidacji pracodawcy. Uchwała rady nadzorczej o rozwiązaniu pozwanej Spółki, została bowiem podjęta po pięciu miesiącach od dnia wręczenia powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (pismo wypowiadające umowę doręczono dnia 30 stycznia 2012 r. zaś uchwałę podjęto w dniu 27 czerwca 2012 r.) i dopiero wówczas zgłoszono wniosek do Sądu Rejonowego o zmianę danych w rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. W dacie wręczenia powodowi pisma o wypowiedzeniu umowy spółka jeszcze istniała jako pracodawca. Samo faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej nie jest jeszcze likwidacją w rozumieniu art. 41¹ k.p. W konsekwencji nie było też podstaw do wyłączenia ochrony trwałości stosunku pracy powoda. Dlatego wskazanie jako przyczyny ustania stosunku pracy faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej należy traktować jak naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. w związku z każdym z tych wypowiedzeń. Skoro przepis art. 41¹ k.p. nie wyłącza stosowania art. 45 k.p., a z dniem 27 czerwca 2012 r. podjęto uchwałę o rozwiązaniu spółki, należało zasądzić na rzecz powoda wyłącznie odszkodowanie. Błędny był podniesiony przez stronę pozwaną zarzut, iż domaganie się przez powoda zapłaty odszkodowania jest sprzeczne z art. 8 k.p. – zasadami współżycia społecznego. Przepis ten w ocenie Sądu Okręgowego nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania, bowiem pracodawca nie dopełnił odpowiednich czynności zgodnie z przepisami i wypowiedział umowę o pracę przed rozwiązaniem spółki. Z tych względów Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 9.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 5 września 2012 roku, stanowiącą równowartość wynagrodzenia za 3 - miesięczny okres wypowiedzenia, oddalając powództwo w pozostałej części. O kosztach orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał wyrokowi na mocy art. 477 § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiodły obie strony.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo, zarzucając mu nierozpoznanie przez Sąd istoty sprawy, poprzez potraktowanie sprawy jako odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jako sprawy o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę przyznanej umową społeczną z dnia 28 grudnia 2005 r. gwarancji zatrudnienia, naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku, na jakiej podstawie faktycznej i prawnej Sąd oddalił powództwo ponad kwotę 9 000 zł oraz naruszenie przepisów art. 471 k.c., art. 483 k.c. i 484 k.c. w

zw. z art. 300 k.p. poprzez niezasądzenie pełnej wysokości odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia przez pracodawcę. Wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 123.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 7 lutego 2012 r., do dnia zapłaty, względnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Skarżący podniósł, że w niniejszej sprawie dochodził roszczeń z tytułu odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia w związku z treścią umowy społecznej z dnia 28 grudnia 2005 r. Mimo wprost wyartykułowanego żądania Sąd pierwszej instancji potraktował sprawę jako odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i nie zajął się właściwym roszczeniem. Ponadto, uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wskazania ani podstawy faktycznej ani prawnej w zakresie, w jakim powództwo o zapłatę ponad kwotę 9.000 zł zostało oddalone, co powoduje niemożność jego skutecznego zaskarżenia. Niezależnie od powyższych zarzutów, ustalony w sprawie stan faktyczny wskazuje, że pracodawca naruszył gwarancję zatrudnienia przewidzianą w umowie społecznej. Skarżący był objęty tą umową a żaden z wyjątków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę nie zaistniał. Tym samym, zgodnie z art. 11 ust. 1 umowy społecznej, pracodawca winien wypłacić mu odszkodowanie za okres od 1 maja 2012 r. do 28 grudnia 2015 r., tj. za 44 miesiące w wysokości 132 000 złotych. Wobec nie wywiązania się z ego zobowiązania, zastosowanie winny mieć przepisy art. 471 k.c., 483 k.c. i 484 k.c. w zw. art. 300 k.p.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 8 k.p. w zw. z art. 5 k.c. polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie roszczenie powoda nie stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przesłanki wymienione w tym przepisie, a także naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. polegające na przekroczeniu zasad swobodnej oceny dowodów i braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz dowolną i wybiórczą jego ocenę, błędnej wykładni umowy społecznej z dnia 28 grudnia 2005 r. i pominięciu podnoszonego argumentu, że umowa społeczna była zawierana na okoliczność mających się dokonać zmian restrukturyzacyjnych i własnościowych, art. 328 § 2 k.p.c. polegające na niewystarczającym wyjaśnieniu podstaw rozstrzygnięcia bez weryfikacji przesłanek z art. 45 § 1 Kodeksu pracy, też w związku z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych polegające na niewyjaśnieniu podstawy prawnej w zakresie obciążenia strony kosztami sądowymi, art. 100 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez niezasadne obciążenie pozwanej pełną wysokością uiszczonej przez powoda opłaty sądowej podczas gdy powód przegrał sprawę w 93,19%. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie pozwu w całości wraz z zasądzeniem kosztów postępowania apelacyjnego.

W ocenie strony skarżącej, powołana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była konkretna i nie budziła wątpliwości pracownika. Zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej było bowiem naturalną konsekwencją rozwiązania z dniem 31 stycznia 2012 r. umowy dzierżawy budynku - z powodu braku środków na zapłatę czynszu. Przyczyna była też prawdziwa, o czym świadczą późniejsze czynności podjęte przez właściciela Spółki - zmierzające do jej likwidacji. Pracownicy w momencie wręczania wypowiedzeń zostali poinformowani o okolicznościach, które spowodowały konieczność złożenia przez pracodawcę wypowiedzeń umowy o pracę. Trudno zatem uznać za trafne stwierdzenie Sądu pierwszej instancji, iż wskazanie jako przyczyny ustania stosunku pracy faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej należały traktować jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Nie nastąpiło też wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w okresie ochrony przed wypowiedzeniem, gdyż zakaz dotyczy ustawowych a nie pozaustawowych podstaw szczególnej ochrony stosunku pracy. Nie może być tak, że nadzwyczajne przywileje pracownicze określone w postanowieniach nienazwanego porozumienia prawa pracy gwarantują wszystkim zatrudnionym u danego pracodawcy większą ochronę stosunków pracy aniżeli ochrona ustawowa przysługująca niektórym kategoriom pracowników szczególnie chronionych na podstawie przepisów odrębnych ustaw. Ponadto, możliwość dochodzenia wskazanych w art. 45 § 1 k.p. roszczeń ograniczona jest terminami wskazanymi w art. 264 k.p. Niezależnie od tego, roszczenie powoda jest nieuzasadnione z uwagi na cel umów społecznych. Były one bowiem zawierane na wypadek mających nastąpić zmian organizacyjnych i własnościowych przy okazji procesów konsolidacji i restrukturyzacji, miały zapewnić spokój społeczny w spółkach i stworzyć sprzyjający klimat do wprowadzania zmian. Należy zatem odwoływać się do ogólnej reguły interpretacyjnej

oświadczeń woli i umów, o której mowa w art. 65 k.c. Zmiany które dotknęły pracowników strony pozwanej w bieżącym roku nie były wywołane procesem zmian restrukturyzacyjnych czy konsolidacyjnych, lecz obiektywnymi okolicznościami. Stąd umowa społeczna w sprawie gwarancji dla pracowników nie znajduje zastosowania. Sprzeczna z zasadami współzycia społecznego jest umowa społeczna, która w nieuzasadniony sposób uprzywilejowuje pracownika w sytuacji trwałej niemożliwości kontynuowania działalności gospodarczej. W przedmiotowym stanie faktycznym celem uniknięcia wypłaty odszkodowania strona pozwana byłaby zmuszona do utrzymywania zatrudnienia w sytuacji, gdy jej sytuacja finansowa była bardzo zła. Dlatego też zgodnie z art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 Kodeksu pracy należy stwierdzić, że zapisy art. 7 - art. 11 umowy społecznej należy uznać za nieważne z uwagi na ich sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje obu stron postępowania okazały się uzasadnione.

Trafny był przede wszystkim zarzut powoda, iż Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Powód w niniejszym postępowaniu domagał się zasądzenia odszkodowania z tytułu niedotrzymania przez stronę pozwaną gwarancji zatrudnienia przewidzianej w umowie społecznej, zawartej między pozwanym pracodawcą a organizacjami związkowymi. Natomiast Sąd pierwszej instancji zaskarżonym wyrokiem orzekł o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na podstawie art. 45 k.p. Przyjął bowiem, że w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy, a samo wypowiedzenie zostało dokonane pomimo że powód był objęty szczególną ochroną zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Abstrahując od zasadności takiego poglądu, należy mieć na uwadze, że powód nie odwoływał się od wypowiedzenia umowy o pracę, co zresztą wyraźnie podkreślał zarówno w pozwie jak i w ostatecznie sformułowanym stanowisku. Jego roszczenie zostało wywiedzione nie z faktu niezasadnego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, lecz podstawą jego było niewywiązanie się przez stronę pozwaną ze zobowiązania umownego, nałożonego postanowieniami umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników strony pozwanej z dnia 28 grudnia 2005 r. Przedmiotowa umowa w jej art. 11 ust. 1 przewiduje obowiązek wypłaty przez pracodawcę odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem postanowień części II działu II umowy, przy czym roszczenie to jest niezależne od pozostałych uprawnień przysługujących pracownikowi na mocy obowiązujących przepisów. Powód w niniejszym postępowaniu domagał się wypełnienia przez stronę pozwaną właśnie tego zobowiązania, to jest wypłaty odszkodowania na podstawie art. 11 umowy społecznej.

Podkreślenia wymaga, że osoba dochodząca przed sądem swoich uprawnień, samodzielnie formułuje powództwo, przez co należy rozumieć wskazanie roszczenia względem drugiej strony procesu, opartego zarówno na podstawie faktycznej, jak i na podstawie prawnej. Wskazanie podstawy prawnej w pozwie nie jest co prawda konieczne, jednak powodowi przysługuje możliwość jej wyboru, jeśli roszczenie może być dochodzone z różnych tytułów. Sąd jest związany tak ujętym żądaniem wraz z jego faktyczną oraz prawną podstawą i nie może orzekać ponad to żądanie (art. 321 k.p.c.). Niewątpliwym jest natomiast, iż prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 11, OSP 2012 nr 3, poz. 24, M.P.Pr. 2011 nr 3, poz. 148-151). Inna jest nie tylko podstawa prawna tych roszczeń, ale również przesłanki ich uwzględnienia. Przede wszystkim dla oceny zasadności odszkodowania dochodzonego na podstawie umowy społecznej bez znaczenia pozostaje kwestia naruszenia obowiązujących przepisów przy wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 192), stwierdzenie, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło obowiązujące przepisy, może być dokonane wyłącznie w postępowaniu sądowym toczącym się na skutek powództwa pracownika o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie.

Sąd Okręgowy nie tylko dokonał oceny prawnej niewłaściwego roszczenia, ale w ogóle nie zajął się kwestią zasadności żądania powoda co do odszkodowania z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia. Tym samym

rozpoznanie przez Sąd pierwszej instancji innych roszczeń niż zgłoszone w pozwie należy uznać za nierozpoznanie istoty sprawy. Jednocześnie, Sąd Okręgowy nie odniósł się do zgłoszonych przez stronę pozwaną zarzutów, zaś postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone pod niewłaściwym kątem – w celu stwierdzenia spełnienia przesłanek odszkodowania za niezasadne lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zamiast przesłanek odszkodowania z tytułu umowy społecznej. Z tego względu uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania stało się konieczne.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy oceni zgłoszone w pozwie i konsekwentnie podtrzymywane w postępowaniu roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu niedotrzymania przez stronę pozwaną gwarancji zatrudnienia przewidzianej w umowie społecznej z dnia 28 grudnia 2005 r. oraz przeprowadzi odpowiednie postępowanie dowodowe w celu ustalenia, czy zostały spełnione przesłanki wypłaty tego odszkodowania. Przede wszystkim dokona wykładni postanowień przedmiotowej umowy społecznej, uwzględniając okoliczności jej zawarcia i stosowne do nich zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a także zgodną wolę stron i cel tej umowy, a następnie rozważy, czy powód jest objęty zakresem podmiotowym umowy społecznej, czy w okolicznościach niniejszej sprawy strona pozwana naruszyła obowiązek nierozwiązywania z powodem umowy o pracę, czy miał miejsce któryś z wyjątków od gwarancji zatrudnienia, przewidzianych w art. 10 umowy oraz czy w związku z powyższym zostały spełnione warunki do wypłaty odszkodowania na podstawie art. 11 umowy. Ponadto Sąd Okręgowy dokona oceny roszczenia powoda w świetle art. 8 k.p., to jest jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Odniesie się również do zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną, a także – w zależności od wyniku postępowania dowodowego – ustali i rozważy, czy przesądzają one o następczej niemożliwości spełnienia jej zobowiązania do zatrudniania powoda na skutek okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.