



Sygn. akt I PK 241/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa J. H.

przeciwko Regionalnemu Ośrodkowi Polityki Społecznej Województwa (...) w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 1 grudnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 9 kwietnia 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2014 r. oddalił powództwo J. H. o przywrócenie do pracy w pozwanym Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej Województwa (...) w K..

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Ośrodku Adopcyjno-Opiekuńczym w B. do dnia 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pedagoga w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie Ośrodek Adopcyjno-Opiekuńczy w B., został w części przejęty przez pozwanego Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa (...), o czym poinformowano powódkę. W dniu 10 stycznia 2012 r. powódka została zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r., na stanowisku pedagoga w Filii Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w B. w pełnym wymiarze czasu pracy. W kwietniu 2013 r. pozwany ogłosił nabór na wolne stanowisko kierownika Filii Ośrodka. Konkurs na to stanowisko wygrała powódka, nie informując swoich współpracowników o przystąpieniu do konkursu. W dniu 17 czerwca 2013 r. strony rozwiązały dotychczasową umowę o pracę na stanowisku pedagoga za porozumieniem stron, a następnego dnia zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 17 grudnia 2013 r. na stanowisku kierownika Filii Wojewódzkiego Ośrodka Adopcyjnego w B. W umowie przewidziano możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). W dniu 16 grudnia 2013 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. Warunki pracy i płacy - w tym możliwość wypowiedzenia umowy - nie uległy zmianom. Do czasu funkcjonowania Ośrodka Adopcyjnego w ramach powiatu (...) relacje pomiędzy powódką a pozostałymi pracownikami były prawidłowe. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę spowodowało zwiększenie obowiązków pracowników, ponieważ obowiązujące procedury wymagały większej ilości czasu i nakładu pracy. Po objęciu przez powódkę stanowiska kierownika pomiędzy nią a pracownikami panowały napięte relacje. Powódka, chcąc zapewnić prawidłowe realizowanie zadań placówki, wydawała dyspozycje i zalecenia w zakresie jakości świadczonej przez pracowników pracy oraz nakładała obowiązki, których wykonanie powodowało ich opór. Próby dyscyplinowania w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz ustne polecenia powódki były przez podległych jej pracowników bagatelizowane. Wobec tego wydawała ona polecenia na piśmie. Strony konfliktu niejednokrotnie odnosiły się do siebie podniesionym głosem. Powódka, nie mogąc wyegzekwować wykonania wydawanych przez nią

poleceń, występowała do pozwanego z pisemnymi prośbami o pomoc w rozwiązaniu problemów. Również współpracownicy kierowali korespondencję do przełożonej powódki, informując o powstałym kryzysie, zwracali uwagę na utrudnianie im pracy przez brak dostępu do dokumentacji, niepodawanie wskazówek co do dalszego działania w czasie nieobecności powódki w pracy, bezpodstawne oskarżanie ich o nieefektywną pracę, wydawanie poleceń pod koniec dnia, gdy nie było już czasu na ich wykonanie i żądanie podpisywania dokumentów, kiedy nie mieli oni czasu zapoznać się z ich treścią, lekceważące traktowanie noszące znamiona mobbingu. W związku z tymi zarzutami pozwany powołał komisję antymobbingową, co zaostrzyło konflikt pomiędzy powódką a podległymi jej pracownikami. Po przeprowadzeniu stosownego postępowania komisja antymobbingowa sporządziła protokół, w którym uznano, że działania powódki noszą znamiona mobbingu, a dalsze zajmowanie przez nią stanowiska kierownika nie rokuje rozwiązania tego konfliktu. Z protokołem ustaleń komisji nie zapoznano powódki ani pozostałych pracowników. W dniu 21 lutego 2014 r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 8 marca 2014 r., nie podając przyczyny wypowiedzenia ani w treści pisma, ani w czasie jego wręczenia.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy podniósł, że wadliwość wypowiedzenia umów terminowych może polegać wyłącznie na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu tych umów, a nie na niezasadności wypowiedzenia, jak w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony. Z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony pracownikom przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.). Powódce nie przysługiwało więc roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, czy roszczenie o przywrócenie do pracy. Wbrew twierdzeniom powódki, Sąd Rejonowy uznał, że dokonane jej wypowiedzenie nie zawiera uchybienia formalnego w postaci niewskazania jego przyczyny. Podanie przyczyny wypowiedzenia wymagane jest jedynie przy wypowiedzaniu przez pracodawcę bezterminowych umów o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Pozwany wypowiedzając umowę o pracę spełnił wszystkie przesłanki formalne, ponieważ zachował formę pisemną, dwutygodniowy okres wypowiedzenia, pouczył powódkę o prawie odwołania do sądu pracy. Wobec

powyższego brak było podstaw do przyznania jej odszkodowania bowiem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

Odnosząc się do zarzutu niezgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego, Sąd Rejonowy wskazał, że godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy terminowej dłuższej niż sześć miesięcy strony uznały, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia. Z okoliczności sprawy wynika, że powódka nie posiadała umiejętności ani predyspozycji do kierowania jednostką, nie była w stanie załagodzić narastającego konfliktu z pracownikami, co odbijało się na jakości pracy kierowanej przez nią jednostki. W ocenie Sądu Rejonowego, od osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym oczekuje się zarówno odpowiedniego przygotowania merytorycznego, które niewątpliwie powódka posiadała, jak również odpowiednich umiejętności menadżerskich w zakresie zarządzania. Z tego względu nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik zajmujący stanowisko kierownicze nie jest w stanie podjąć nałożonym na niego obowiązkom. Sąd Rejonowy stwierdził, że nie doszło do naruszenia przez pozwanego klauzuli nr 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorców Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. (Dz.UE.L.1999.175.43, dalej jako dyrektywa Rady 99/70/WE;) z uwagi na wyłącznie wertykalny zakres stosowania dyrektyw. Co prawda Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w kilku orzeczeniach zajął stanowisko w przedmiocie różnicowania długości okresu wypowiedzenia w odniesieniu do rodzaju umowy o pracę, ale przedmiotem rozważań Trybunału nie była kwestia podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła powódka zarzucając naruszenie prawa materialnego, a w szczególności klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE, art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. przez ich niezastosowanie, a także

prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Podniosła, że zgodnie z treścią klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE należało w sprawie pominąć przepisy naruszające zasadę niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2014 r. oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazał, że z niekwestionowanych przez powódkę w apelacji ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji wynika, iż utrudniała ona pracę pozostałym pracownikom. Świadczy to o tym, że powódka przyczyniła się do powstania i utrzymywania sytuacji konfliktowej w miejscu pracy. Od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca może wymagać prawidłowego organizowania pracy, koordynacji podejmowanych przezeń działań, czy utrzymywania właściwej atmosfery w kierowanym zespole pracowników. Skoro wymogów tych powódka nie spełniała, należało uznać, że zaistniały przyczyny do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Oceniając działanie pracodawcy z punktu widzenia jego zgodności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa Sąd Okręgowy stwierdził, że w myśl orzecznictwa nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Zebrany materiał nie dawał jednak podstaw do przyjęcia, że taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Powódka nie powoływała się na tę okoliczność, co świadczy o tym, że akceptowała prawną możliwość rozwiązania z nią umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, a naruszenie zasad współżycia społecznego wiązała z brakiem merytorycznych powodów do wypowiedzenia jej umowy o pracę. Wprawdzie w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07 (LEX nr 499160), Sąd Najwyższy przyjął, że sąd pracy może uznać, iż wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stanowiło jego nadużycie ze względu na

sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), oceniając w tym kontekście rzeczywisty powód rozwiązania stosunku pracy, ale samo skorzystanie przez pracodawcę z zastrzeżonej w umowie o pracę terminowej możliwości jej wypowiedzenia nie narusza zasad współżycia społecznego. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczony wyłącznie w razie wystąpienia okoliczności wskazanych w art. 25¹ k.p. W umowach terminowych z pracownikami na stanowiskach kierowniczych zwyczajowo ustala się prawo ich wypowiedzenia, ponieważ pracownicy ci muszą wykazać się nie tylko dobrymi wynikami pracy, ale i właściwą relacją z pracodawcą i z załogą. Uszczerbek w jednej z tych sfer powoduje konieczność wypowiedzenia kontraktu przed zakładanym terminem końcowym umowy. Takie działanie nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Skoro ustalono, że istniała uzasadniona przyczyna wypowiedzenia nie sposób przyjąć, iż wypowiadając umowę o pracę pozwany pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenia prawa.

Sąd Okręgowy za niezasadny uznał zarówno zarzut naruszenia klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE, jak i wniosek powódki o wystąpienie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniem prejudycjalnym w sprawie zgodności art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. ze wspomnianą klauzulą 4 pkt 1. W ocenie Sądu Okręgowego, celem dyrektywy Rady 99/70 WE było wykonanie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony mającego zagwarantować równe traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony przez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania. Punkt 1 klauzuli nr 4 stanowi, że jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Istnienie w polskim porządku prawnym art. 30 § 4 k.p. nie spowodowało, że doszło do wadliwej implementacji dyrektywy. Art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej

na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna. Przepis ten *prima facie* wydaje się więc różnicować sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony z sytuacją zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, jako że obliguje pracodawcę do podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy tylko tej pierwszej kategorii pracowników (czyli z umowami bezterminowymi). Z kolei art. 45 § 1 k.p. daje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony możliwość odwołania się od wypowiedzenia tej umowy, nie tylko w razie uchybienia przez pracodawcę trybowi rozwiązania umowy, ale także gdy wypowiedzenie nie ma uzasadnionych podstaw. Tymczasem pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony Kodeks pracy (art. 50 § 3 k.p.) gwarantuje ochronę jedynie w razie dokonanego z naruszeniem przepisów prawa pracy wypowiedzenia tej umowy. Sąd Okręgowy uwypuklił, że zgodność art. 30 § 4 k.p. z Konstytucją RP była badana przez Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07 (OTK-A 2008 nr 10, poz. 173), Trybunał orzekł, że w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony przepis ten nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji RP. W uzasadnieniu wyroku podkreślono, że dopuszczalne jest istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści, a wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowi *per se* dyskryminacji, lecz jest uprawnieniem każdej ze stron stosunku pracy w zakresie wskazanym przez ustawę. Uzasadnione jest takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Jednak w wypadku umów czasowych nie jest możliwe osiągnięcie takiego standardu ochrony jak w wypadku umów na czas nieokreślony, gdyż przeczyłoby to celowi rozróżnienia tych umów i usztywniło system prawa pracy. Dopuszczenie możliwości wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony nie stanowi naruszenia praw stron wynikających z umowy ani nie jest, z istoty swej, przejawem dyskryminacji. Jakkolwiek istnienie w krajowym

porządku prawnym przepisu, który uniemożliwia kwestionowanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, którą ocenić należałoby jako bezzasadną, czyli niesłuszną, krzywdzącą dla pracownika, należałoby uznać za sprzeczne z celem dyrektywy Rady 99/70/WE oraz jej klauzulą 4, to jednak na gruncie przepisów Kodeksu pracy sąd może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), a także zaistnienia niedozwolonego przez prawo różnicowania bądź dyskryminacji pracownika (art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p.). Sąd powszechny dysponuje więc odpowiednimi środkami prawnymi, aby - mimo różnic cechujących poszczególne rodzaje umów o pracę - uwzględnić zarówno zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i potencjalną dyskryminację. W świetle przedstawionych rozważań Sąd Okręgowy uznał, że utrzymanie w polskim porządku prawnym art. 30 § 4 k.p. nie powoduje, iż pracownicy zatrudnieni na podstawie terminowych umów o pracę będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony z tego względu, że nie będą mogli kwestionować zaistnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 13 marca 2014 r., C-38/13 w sprawie *Małgorzaty Nierodzik*, badał zgodność art. 33 k.p., przewidującego przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, możliwość zastrzeżenia wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, z klauzulą 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE. Trybunał Sprawiedliwości uznał, że klauzula 4 pkt 1 stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia do wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika. Jednocześnie Trybunał Sprawiedliwości wskazał, że aby stwierdzić naruszenia zasady niedyskryminacji trzeba każdorazowo badać, czy pracownik świadczący pracę na podstawie umowy zawartej na czas określony znajdował się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tego samego pracodawcę

w tym samym okresie. Natomiast powódka, w odróżnieniu od innych pracowników, zatrudniona była na stanowisku kierowniczym. Skoro tak, to według Sądu Okręgowego, nie można uznać, że doszło do wadliwej implementacji klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE, co uzasadniałaby bezpośrednie stosowanie tegoż przepisu unijnego z pominięciem normy prawa krajowego (art. 30 § 4 k.p.). Pomimo, że klauzula 4 pkt 1 może zostać uznana za przepis bezwarunkowy, wystarczająco precyzyjny i przyznający jednostce uprawnienia, a pozwany pracodawca za „emanację państwa”, powołanie się przez powódkę na ten przepis nie było dopuszczalne. Istnieją bowiem podstawy prawne do badania istnienia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz badania jej zasadności w kontekście rozwiązania umowy o pracę. Badanie to w oparciu o zasady współżycia społecznego i przepisy o niedyskryminacji nie ma charakteru węższego niż badanie dokonane w oparciu o art. 45 k.p. dotyczący umów zawartych na czas nieokreślony. Co więcej Sąd pierwszej instancji skorzystał z tej możliwości i ustalił, że zaistniały przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Tym samym dla rozstrzygnięcia sprawy nie było, zdaniem Sądu Okręgowego, konieczne występowanie do Trybunału Sprawiedliwości z wnioskiem o zbadanie zgodności zakwestionowanych przepisów prawa krajowego z klauzulą 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE, a kwestia ewentualnego zastosowania art. 45 § 1 k.p., co zdaniem powódki powinno być skutkiem zastosowania przez sąd pronunijnej wykładni prawa, stała się bezprzedmiotowa.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki w części oddalającej apelację w zakresie żądania dotyczącego przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (z tym, że zakresem zaskarżenia nie był objęty wyrok, w części w jakiej oddała apelację co do pozostałych, ewentualnie zgłoszonych żądań) oraz w części zasądzającej koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego, a w szczególności:

a) klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/ WE w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902) przez jej niezastosowanie, podczas gdy norma wyrażona w tej klauzuli znajduje

bezpośrednie zastosowanie, obligując sąd krajowy do porównania regulacji krajowych odnoszących się do pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony i na czas określony w celu ustalenia, czy warunki pracy nie są ukształtowane w sposób dyskryminujący dla pracowników zatrudnionych na czas oznaczony, a jeśli tak to sąd krajowy powinien ominiąć dyskryminujące przepisy,

b) art. 8 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością naruszającą zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa,

c) art. 30 § 4 k.p. w związku z klauzulą 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w przypadku pracowników samorządowych zatrudnionych na czas określony pracodawca nie ma obowiązku wskazania uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu wskazuje na istnienie obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas nieoznaczony, lecz także tych zatrudnionych na czas oznaczony, o ile są oni pracownikami zatrudnionymi w jednostkach państwowych lub samorządowych,

d) art. 45 § 1 k.p. w związku klauzulą 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE przez błędną wykładnię i przyjęcie, że znajduje on zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych na czas nieoznaczony, podczas gdy jego prawidłowa wykładnia oparta na odwołaniu się do treści klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy uzasadnia konieczność odstąpienia od jego literalnego brzmienia w zakresie, w jakim ogranicza on zastosowanie wyrażonej w nim normy wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,

2) naruszenie prawa procesowego, to jest art. 382 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c. przez przyjęcie, że bezspornym ustaleniem Sądu pierwszej instancji było, iż skarżąca utrudniała pracę swoim pracownikom, odmawiała im dostępu do akt oraz bezpodstawnie oskarżała o nieefektywną pracę, podczas gdy z ustaleń tych wynikało, że pracownicy wyłącznie skarżyli się pozwanemu na ten fakt; Sąd pierwszej instancji sam stwierdził, że nie bada zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż nie stanowi to przedmiotu postępowania.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania w tym zakresie wraz z

rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę przez przywrócenie skarżącej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania za obie instancje. W przypadku orzeczenia co do istoty sprawy wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W skardze kasacyjnej został zawarty wniosek o wystąpienie przez Sąd Najwyższy do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniem prejudycjalnym w sprawie zgodności art. 30 § 4 k.p., art. 50 § 3 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. z klauzulą 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE w zakresie w jakim art. 30 § 4 k.p. ogranicza obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie do pracowników zatrudnionych na czas nieoznaczony oraz art. 50 § 3 k.p. ogranicza przysługujące pracownikowi roszczenia z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie do żądania odszkodowania w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu tych umów, podczas gdy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieoznaczony mogą żądać z tego tytułu także przywrócenia do pracy oraz w zakresie, w jakim przepis ten nie przewiduje żadnych roszczeń pracownika w przypadku, w którym wypowiedzenie umowy o pracę jest bezzasadne.

W ocenie skarżącej rozwiązanie polskiego ustawodawcy, zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas oznaczony mogą żądać wyłącznie odszkodowania i tylko w wypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu tych umów, co sprowadza się w istocie wyłącznie do niedochowania przez pracodawcę formy pisemnej wypowiedzenia, ma charakter dyskryminujący. Sam rodzaj umowy o pracę nie jest przesłanką *a limine* uzasadniającą brak możliwości żądania przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego na czas określony. Dopuszczenie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony bez jakiegokolwiek powodu oraz bez jakichkolwiek konsekwencji, skutkuje tym, że ten rodzaj umowy pracę zapewnia słabszą ochronę niż umowy cywilnoprawne. Brak możliwości badania zasadności wypowiedzenia tego rodzaju umowy nie znajduje uzasadnienia merytorycznego. W tym zakresie nie jest wystarczające zastosowanie art. 8 k.p., ponieważ przepis ten nie daje

podstaw do badania zasadności wypowiedzenia umów o pracę (tak jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony), jako że nie każde wypowiedzenie niezasadne może być uznane za ruszające zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Zastosowanie art. 8 k.p. ogranicza się do oceny kontekstu złożenia oświadczenia woli, a nie oceny przyczyny wypowiedzenia. Skarżąca wskazała, że klauzula 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/ WE uzasadnia odstępstwo od literalnego brzmienia polskich przepisów w zakresie, w jakim kształtują one w sposób dyskryminujący warunki pracy pracowników zatrudnionych na czas oznaczony. Tym samym należało pominąć część art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim wskazuje, że obowiązek uzasadniania przyczyny umowy o pracę odnosi się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (powinien zostać pominięty fragment „zawartej na czas nieokreślony”). To samo dotyczy wykładni art. 45 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Prokurator Generalny zajmując na piśmie stanowisko co do skargi kasacyjnej oraz odpowiedzi na skargę wyraził pogląd, że skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie i powinna zostać oddalona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

Zarzucane w skardze kasacyjnej naruszenie przepisów postępowania, w ocenie Sądu Najwyższego, nie znajduje uzasadnienia. Skarżąca formułując zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c. w istocie polemizuje z ustaleniami faktycznymi co do utrudniania przez nią pracy swoim pracownikom, odmawiania im dostępu do akt oraz bezpodstawnego oskarżania pracowników o nieefektywną pracę. Oznacza to, że zarzut ten w istocie prowadzi do niedopuszczalnego w świetle art. 398¹³ § 2 k.p.c. korygowania ustaleń dokonanych zaskarżonym wyrokiem. Natomiast każdy zarzut skargi kasacyjnej mający na celu

polemikę z ustaleniami faktycznymi i dokonaną oceną dowodów jest *a limine* niedopuszczalny. Ponadto skarżąca pomija, że Sąd Okręgowy dokonując ustaleń w tym zakresie przede wszystkim odniósł się do tego, że nie były one kwestionowane w apelacji. Nie zawierała ona zarzutów dotyczących kwestii utrudniania przez skarżącą pracy podwładnym. Podkreślenia wymaga, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może zatem stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015), czego w rozpoznawanej sprawie nie można stwierdzić.

Na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty naruszenia prawa materialnego. Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia klauzuli 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z tą klauzulą należy zauważyć, że oba zarzuty sprowadzają się do oceny zróżnicowania ochrony pracowników przed nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę w zależności od rodzaju umowy w świetle wynikającego z klauzuli 4 pkt 1 zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony. Zdaniem skarżącej, w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach państwowych i samorządowych (państwo i tzw. jego emanacje), Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 45 § 1 k.p. bowiem powinien pominąć fragment tego przepisu, który odnosi się do umowy „zawartej na czas nieokreślony”. Klauzula 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE stanowi bowiem, że jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 tej dyrektywy „porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony” oznacza pracownika, który zawarł

umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i który ma pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. Jeżeli nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas określony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego pracy, a w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką. A zatem zasada niedyskryminacji została wprowadzona i skonkretyzowana przez Porozumienie ramowe wyłącznie w odniesieniu do różnic w traktowaniu między pracownikami zatrudnionymi na czas określony, a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, którzy znajdują się w porównywalnej sytuacji (por. wyrok TSUE z dnia 14 września 2016 r., w sprawie C-596/14 *Ana de Diego Porras*, Dz.U.UE. C. 2016.419.9/2 oraz z dnia 14 września 2016 r. w sprawie C – 16/15 *Maria Elena Perez Lopez*, Dz.U.UE. C. 2016.419.12 i powołane tam orzeczenia). Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w swoim orzecznictwie konsekwentnie przyjmuje również, że klauzula 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE obejmuje także przepisy dotyczące ustalenia terminu wypowiedzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony. W tym względzie sprecyzował on, że wykładnia klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji pojęcia „warunków zatrudnienia”, w rozumieniu tego postanowienia, warunki wypowiedzania umów na czas określony, sprowadzałaby się do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu zastosowania ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony przed dyskryminacją (por. wyrok z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C 38/13, *Małgorzata Nierodzik*, Dz.U.UE. C.2014.135/13/1 i powołane tam orzeczenia z głosem M. Derlacz-Wawrowskiej, LEX/el 2014). Jednocześnie pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 lub 4 należy rozumieć jako niezezwalające na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że rozróżnienie to wprowadzone zostało przez normy prawa krajowego o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takie jak normy zawarte w ustawie lub porozumieniu zbiorowym (wyroki TSUE: z dnia 13 września 2007 r., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU.C.2007.509; z dnia 22 grudnia 2010 r.,

Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C-444/09 i C-456/09, EU.C.2010.819; z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU.C.2011.557). Nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym samo odwołanie się do tymczasowego charakteru zatrudnienia (por. wyrok z dnia 18 października 2012 r., *Valenza i in.*, od C-302/11 do C-305/11, EU.C.2012.646). Oznacza to, że klauzula 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu krajowemu, które pozbawia pracowników zatrudnionych na czas określony tych samych uprawnień, które przyznane są pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, gdy obie kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, reguluje wyłącznie uprawnienia pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, nie ograniczając roszczeń pracowników zatrudnionych na czas określony. Oznacza to, że przepis ten w związku z klauzulą 4 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE może być powoływany co najwyżej, jako punkt odniesienia do zakresu ochrony przyznawanej pracownikom zatrudnionym na czas określony, ale nie stanowi normy wyłączającej możliwość przywrócenia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony do pracy na poprzednich warunkach. Takim przepisem jest art. 50 § 3 k.p., stosownie do którego - w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym żądaniem pozwu - jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące (art. 50 § 4 k.p). Odstępstwo od zasady, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony przysługuje wyłącznie odszkodowanie przewidziane jest art. 50 § 5 k.p., który stanowi, że przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, a także

pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45. Skarżąca w podstawach skargi nie formułuje jednak zarzutu naruszenia art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim przepis ten nie przyznaje roszczenia o przywrócenie do pracy osobie zatrudnionej na czas określony i nie objętej hipotezą art. 50 § 5 k.p.

W tym kontekście podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy rozpoznając skargę w granicach zaskarżenia i w granicach przedstawionych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Poza przypadkiem nieważności postępowania, Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Innymi słowy, w zakresie nieobjętym skargą kasacyjną, prawomocne orzeczenie sądu drugiej instancji nie podlega kontroli Sądu Najwyższego, nawet jeśli jest obarczone poważnymi uchybieniami (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2016 r., IV CSK 728/15, LEX nr 2111412; z dnia 14 marca 2014 r., III CSK 88/13, LEX nr 1482387; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 60/09, LEX nr 529765). Oceny tej nie zmienia odwołanie się skarżącej w uzasadnieniu zagadnienia prawnego, jako przesłanki uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, do art. 50 § 3 k.p.

Na prawidłowość zaskarżonego wyroku nie wpłynęłoby zatem, uznanie zasadności zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p., jako regulacji krajowej wyłączającej obowiązek uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i zarzut ten usuwa się spod kontroli kasacyjnej. Skarżąca w *petitum* skargi wskazała, że zakresem zaskarżenia objęte jest tylko i wyłącznie żądanie przywrócenia do pracy. Art. 50 § 3 k.p. stanowi zaś, że jedynym roszczeniem, jakiego może dochodzić pracownik zatrudniony na czas określony (chyba że jednocześnie zachodzi jedna z sytuacji wymienionych w art. 50 § 5 k.p.) jest żądanie odszkodowania. Nie przysługuje mu zatem roszczenie o przywrócenie do

pracy. Brak możliwości zasądzenia roszczenia alternatywnego sprawia, że w sytuacji, gdy pracownik ogranicza powództwo tylko do roszczenia o przywrócenie do pracy, niemożliwe jest zastosowanie przez sąd pracy art. 477¹ i zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 192/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 57). Z tego względu bezprzedmiotowe było w realiach rozpoznawanej sprawy wystąpienie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniem prejudycjalnym czy klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w związku z art. 1 dyrektywy Rady 99/70/WE i klauzulą 1 Porozumienia ramowego oraz zasadą dyskryminacji należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniom krajowym, które w odniesieniu do wypowiedzania umów o pracę na czas określony nie przewidują obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony pracodawca zobowiązany jest wskazać w treści swojego oświadczenia przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Tylko dla porządku można nadmienić, że mimo iż obecnie w doktrynie kwestionowane jest ograniczenie uprawnień pracowników zatrudnionych na czas określony (por. np. A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo*, PiZS 2016 nr 2, s. 25-31; A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015, J. Litowski, *Konstytucyjność zakresu ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony*, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8) to zarzuty Komisji Europejskiej w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczyły wyłącznie trzech obszarów: 1) krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi przedział czasu w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia, 2) okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie” jest zbyt krótki, 3) pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone

jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów. Nawiązująca do zarzutów Komisji Europejskiej nowelizacja Kodeksu pracy dokonana ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) nie wprowadziła wobec tego zmian w zakresie obowiązku podawania przyczyny przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony oraz co do zakresu roszczeń przysługującym pracownikom z tego tytułu.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. należy zauważyć, że skarżąca upatruje naruszenia tego przepisu w uznaniu przez Sąd Okręgowy, iż niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest czynnością naruszającą zasady współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Takiego poglądu wprost nie zaprezentował Sąd Okręgowy, który problem ochrony wynikającej z art. 8 k.p. analizował przede wszystkim w odniesieniu do istnienia możliwości badania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia w kontekście oceny prawidłowości transponowania dyrektywy Rady 99/70/WE do polskiego porządku prawnego oraz w odniesieniu do stanowiska skarżącej, że wypowiedzenie stanowiło naruszenie prawa podmiotowego przez pozwanego pracodawcę. W tej kwestii Sąd Okręgowy odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. także wyrok z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82 i powołane tam orzeczenia) oraz wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, wskazał, że sąd może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.