



Sygn. akt II PK 41/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. B., G. M., I. K. N., M. P., A. P., A. D. R., A. R., K. R., M. S., R. W. W., H. W.

przeciwko Syndykowi masy upadłości Spółdzielczego Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 6 sierpnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 29 września 2017 r., sygn. akt VII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 29 września 2017 r., w sprawie z powództwa A. B., G. M., I. K. N., M. P., A. P., A. D. R., A. R., K. R., M. S., R. W. W., H. W. i A. Z. przeciwko Syndykowi Spółdzielczego Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, w punkcie

pierwszym uchylił wyrok częściowy Sądu Rejonowego w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 kwietnia 2017 r. w zakresie pkt 12 w stosunku do powódki A. Z. i postępowanie w tym zakresie umorzył, w punkcie drugim odstąpił od obciążania powódki A. Z. kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym, a w punkcie trzecim oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie.

W sprawie tej ustalono, że powodowie byli zatrudnieni w pozwanym Spółdzielczym Banku (...) w W. na podstawie długoterminowych umów o pracę zawieranych na czas określony z klauzulą dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. A. B. została zatrudniona od 2 stycznia 2014 r. na stanowisku referenta - kasjera początkowo na okres próbny do 31 marca 2014 r., następnie na czas określony od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2024 r. Z uwagi na wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę stosunek pracy ustał z dniem 30 kwietnia 2016 r. G. M. została zatrudniona od 1 września 2008 r. na stanowisku referenta-kasjera początkowo na okres próbny do 27 listopada 2008 r., następnie na czas określony od 28 listopada 2008 r. do 30 listopada 2018 r. Izabela Katarzyna Nowak została zatrudniona od 5 marca 2008 r. na stanowisku referenta-kasjera początkowo na okres próbny do 31 maja 2008 r., następnie na czas określony od 1 sierpnia 2008 r. do 31 lipca 2017 r. Powód M. P. pracował w pozwanym banku od 1 lipca 1996 r. na stanowisku wartownika na podstawie umowy o pracę zawartej okres próbny do 30 września 1996 r. a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 30 września 1999 r. przedłużonej aneksem z 1999 r. do 30 września 2002 r. Następnie w dniu 31 stycznia 2001 r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny na stanowisku wartownika wewnętrznej służby ochrony na okres od 3 lutego do 30 kwietnia 2001 r., po czym podpisały umowę na czas określony do 30 kwietnia 2008 r. Ostatnia umowa z 25 kwietnia 2008 r. na stanowisku dowódcy zmiany WSO została zawarta na czas określony od 1 maja 2008 r. do 31 grudnia 2022 r.

Powódka A. P. została zatrudniona od 6 maja 2008 r. na stanowisku referenta-kasjera na okres próbny do 31 lipca 2008 r., a następnie na czas określony od 1 sierpnia 2008 r. do 31 lipca 2017 r. Powódka A. D. R. była zatrudniona na stanowisku referenta-kasjera na okres próbny od 6 października do

31 grudnia 2008 r., następnie na czas określony do 31 grudnia 2015 r. Powódka A. R., (panieńskie nazwisko K.), została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej 29 listopada 1996 r. W dniu 3 stycznia 2001 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony 7 lat, a w dniu 9 października 2008 r. podpisały umowę na okres od 1 grudnia 2008 r. do 30 listopada 2023 r. Z uwagi na wypowiedzenie tej umowy dokonane przez pracodawcę powódka nie pracuje od 1 lipca 2016 r. Powódka K. R. (poprzednie nazwisko P.), została zatrudniona na stanowisku referenta-kasjera na okres próbny od 13 lutego do 11 maja 2012 r., następnie na czas określony do 31 maja 2023 r. Pismem z dnia 24 lutego 2016 r. pełnomocnik syndyka rozwiązał ten stosunek pracy powodu ogłoszenia upadłości likwidacyjnej, z zastosowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 marca 2016 r. Powódka M. S. została zatrudniona na stanowisku referenta-kasjera na okres próbny od 3 grudnia 2007 r. do 15 lutego 2008 r., następnie na czas określony do dnia 28 lutego 2015 r. Trzecia umowa z 23 lutego 2015 r. była zawarta na czas określony od 1 marca 2015 r. do 31 marca 2024 r., ale z uwagi na wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę jej stosunek pracy ustał z dniem 31 marca 2016 r. Powódka R. W. W. zawierała z pozwanym bankiem kolejno umowę o pracę od 1 marca 1996 r. na czas określony do 31 grudnia 1996 r., drugą - na czas określony do 31 grudnia 2001 r., trzecią na czas określony do 31 grudnia 2008 r. i w dniu 16 grudnia 2008 r. czwartą umowę na stanowisku inspektora-starszego kasjera na czas określony do 31 grudnia 2018 r. Powódka H. W. (poprzednie nazwisko J.), zawierała z pozwanym bankiem kolejne umowy o pracę od 1 sierpnia 1981 r. - pierwszą na czas określony 6 miesięcy, drugą z 31 października 1981 r., trzecią na czas nieokreślony od 27 czerwca 1989 r., czwartą na czas nieokreślony od 13 kwietnia 1993 r., piątą w dniu 2 stycznia 1999 r. na czas określony do 31 grudnia 2013 r. i ostatnią w dniu 13 grudnia 2013 r. na czas określony do 31 grudnia 2025 r.

Stosowaną polityką zatrudnienia w pozwanym banku było zatrudnianie pracowników na długoterminowe umowy na czas określony z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Taką politykę miały uzasadniać fakty dopuszczania się defraudacji przez pracowników banku i możliwość nieskrępowanego rozwiązywania umów o pracę z nierzetelnymi pracownikami, choć rotacja zatrudnienia nie była

duża, a pracownicy zwykle pracowali po kilkadziesiąt lat na umowach terminowych. Powodowie mieli świadomość zatrudnienia w pozwanym banku na podstawie spornych długookresowych umów o pracę na czas określony.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwa zasługują na uwzględnienie po ustaleniu, że okresowe długoterminowe umowy o pracę łączące powodów z pozwanym bankiem były umowami zawartymi na czas nieokreślony. Sąd drugiej instancji podzielił takie stanowisko, argumentując przy zawieraniu takich terminowych kontraktów dochodziło do naruszania zasad współżycia społecznego oraz nadużycia prawa przez pozwanego pracodawcę, ponieważ w prawie pracy swobodę kontraktowania umów w rozumieniu art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. ograniczają przepisy o charakterze bezwzględnie obowiązującym, które mają na celu wszystkim na ochronę pracowników. Z bezwzględnego charakteru takich przepisów wynikają skutki unormowane w art. 18 § 1 i § 2 k.p., że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a mniej korzystne postanowienia są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Ponadto pozwany w żaden sposób nie wykazał, że zawieranie długotrwałych umów terminowych było usprawiedliwione obiektywnymi okolicznościami, innymi niż związanie pracowników z bankiem na długie okresy, z możliwością zwolnienia ich z pracy z zastosowaniem krótkich okresów wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że przed dniem 22 lutego 2016 r., tj. przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r., ustawodawca nie określał maksymalnych granic czasowych umowy na czas określony, wskazując jedynie, że trzecia umowa na czas określony, zawarta w określonych odstępach czasu, przekształcała się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Równocześnie trudno przyjąć, że intencją dokonanych zmian legislacyjnych było takie obostrzenie dotyczące terminowych umów o pracę, które wykluczałoby dowodzenie nadużycia prawa przez pracodawców przy zawieraniu długoterminowych kontraktów prawa pracy. Sprzeciwiają się temu dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (Dz.U.UE L z dnia 10 lipca 1999 r.) oraz orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 czerwca 2008 r. (C-364/07) o tym, że klauzulę

5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., figurującego w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., należy interpretować w taki sposób, iż pojęcie „obiektywnych powodów” wymaga, by skorzystanie ze szczególnego terminowego rodzaju stosunku pracy było uzasadnione występowaniem konkretnych przyczyn związanych w szczególności z określonym rodzajem działalności i warunkami jej wykonywania. Pozwany nie wskazał takich uzasadnionych ani usprawiedliwionych okoliczności, dla których zawierał z pracownikami długoterminowe umowy na czas określony, na okresy do 15 lat. Takie okresy, przez które powodowie pozostawali lub pozostają związani terminowymi umowami o pracę były oczywiście niedopuszczalne na gruncie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego oraz zasad współżycia społecznego.

W skardze kasacyjnej pozwany pracodawca zarzucił naruszenie: 1/ art. 25¹ § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 r. w związku z art. 25¹ § 3 k.p. i w związku z art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220, powoływana dalej jako ustawa nowelizująca) przez oparcie wyroku na art. 189 k.p.c., w sytuacji gdy „od 22 lutego 2016 r.” art. 25¹ k.p. stanowi, że umowa o pracę zawarta na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a z art. 25¹ § 3 k.p. wynika, iż umowa o pracę trwająca ponad okres wymieniony w § 1 staje się umową na czas nieokreślony. Ponadto według art. 14 ust. 3 ustawy nowelizującej, powołane przepisy w nowym brzmieniu należy stosować do umów o pracę zawartych także przed jej wejściem w życie, ponieważ art. 25¹ § 1 w związku z art. 25¹ § 3 k.p. stanowią *lex specialis* do art. 189 k.p.c. w zakresie dopuszczalności uznania, że umowa o pracę zawarta na czas określony może być kwalifikowana jako umowa zawartą na czas nieokreślony. Ponadto w sprawie nie potwierdziło się spełnienie przez powodów przesłanek określonych w art. 25¹ § 1 k.p., przeto doszło do naruszenia art. 189 k.p.c. wskutek niewskazania przez powodów wymaganego interesu prawnego w spornym ustaleniu, także w związku z art. 316 § 1 k.p.c., który zależy od interesu prawnego istniejącego w dacie złożenia pozwu, a nie w dniu zamknięcia rozprawy; 2/ art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z

art. 25 § 1 k.p. oraz art. 25¹ § 1 i 3 k.p. przez uznanie, że zawieranie umów o pracę na czas określony było działaniem w celu obejścia prawa, podczas gdy zarówno w dacie zawierania umowy jak i na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów prawa, zawarcie umowy o pracę na czas określony było prawnie dopuszczalne, przeto takie działanie zgodne z obowiązującymi przepisami nie stanowiło obejścia prawa.

We wniosku o przyjęcie o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na konieczność rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy problemu, „czy po wejściu w życie przepisów art. 25¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 r., dopuszczalne jest orzeczenie na podstawie art. 189 k.p.c., że umowa o pracę zawarta na czas określony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, jedynie na podstawie długości trwania umowy o pracę na czas określony, czy też orzeczenie takie jest możliwe wyłącznie na podstawie przepisu art. 25¹ k.p. i po spełnieniu przesłanek w tym przepisie wskazanych”.

Wskazując na powyższe skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, a zawarty w niej wniosek o rozstrzygnięcie sformułowanych w niej pytań nie został prawidłowo uzasadniony, bowiem nie zawierał żadnych, w tym konkretnych argumentów prawnych, które wywoływałyby rozbieżne oceny prawne lub wymagałyby interwencji interpretacyjnej Sądu Najwyższego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 9 stycznia 2019 r., II PK 323/17 lub z 16 maja 2019 r., II PK 103/18 i II PK 109/18, o odmowach przyjęcia analogicznych skarg kasacyjnych tego samego skarżącego do merytorycznego rozpoznania). Pomimo to Sąd Najwyższy był związany postanowieniem o przyjęciu przedmiotowej skargi kasacyjnej do rozpoznania, przeto wymagała ona merytorycznego osądu.

Nie podlega kwestii, że w trakcie obowiązywania kontestowanej umowy o pracę na czas określony pracownik ma zawsze interes prawny w ustaleniu zgodnego z prawem bezterminowego stosunku pracy w trybie powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), jeżeli pracodawca potwierdził na piśmie zawarcie spornego rodzaju terminowej umowy o pracę (art. 29 § 2 k.p.). W spornej kwestii nielegalności zawierania wieloletnich kontraktów prawa pracy z klauzulami dopuszczającymi ich wypowiedzanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, utrwalone i nadal aktualne pozostaje orzecznictwo sądowe potwierdzone wyrokami Sądu Najwyższego z: 7 września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207); 25 października 2007 r., II PK 49/07 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317) lub 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230), które nie pozostawia jakichkolwiek wątpliwości co do niedopuszczalności, tj. bezprawnej nieważności zawierania długoterminowych kontraktów prawa pracy z klauzulami wcześniejszego ich rozwiązywania za dwutygodniowym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., w tym z pogwałceniem zakazu dyskryminacji (art. 18^{3a} k.p.) lub niezasługującym na ochronę nadużyciem prawa i zasad współżycia społecznego przez pracodawcę (art. 8 k.p.). Nie ma zatem racji skarżący, gdy twierdzi, że przed wejściem w życie art. 25¹ k.p. dopuszczalne było zawieranie wieloletnich terminowych umów o pracę w bezpodstawnym i bezprawnym (nieważnym) celu obejścia przepisów o ochronie prawnej bezterminowych stosunków pracy. W poddanych osądowi sporach taka bezprawna praktyka była kwalifikowana nielegalna także dlatego, że pozwany stosował ją do powodów legitymujących się na ogół wieloletnimi stażami pracy.

Poddane prawidłowemu osądowi bezprawne zawieranie długookresowych umów o pracę, zamiast prawidłowego zawarcia bezterminowych kontraktów prawa pracy, stanowi i uzasadnia interes prawny w ustaleniu zawarcia i obowiązywania umowy o pracę na czas nieokreślony już od daty zawarcia nielegalnych terminowych stosunków pracy. Oznacza to, że sporne strony od samego początku były związane umowami o pracę na czas nieokreślony, a zatem powodowie mieli i wykazali interes prawny w prawidłowym ustaleniu takiego rodzaju zawartych umów od momentu (*ab initio*) nawiązania kontestowanego rodzaju stosunków pracy,

niezależnie od późniejszych roszczeń o świadczenia z wadliwie i bezprawnie rozwiązanych stosunków pracy.

Takiej oceny prawnej nie zmienia kasacyjny zarzut skarżącego, że w momencie wyrokowania umowy o pracę z „czwórką powodów” zostały już rozwiązane w toku procesu z upływem terminów obowiązywania zawartych terminowych umów o pracę. Wymaganie, aby w takich przypadkach pracownik odwoływał się od bezprawnego rozwiązania kontestowanej w drodze powództwa o ustalenie obowiązywania bezterminowego stosunku pracy, który nie był wypowiedziany ze względu na upływ okresu, na który była zawarta terminowa umowa o pracę (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), nie zasługuje na racjonalną ani jurysdykcyjną akceptację wobec niedopuszczalności pozbawienia pracownika sądowej możliwości obrony jego roszczenia o ustalenie prawidłowego rodzaju bezterminowego stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) oraz potencjalnych roszczeń o świadczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania kontestowanych terminowych stosunków pracy. Wszystko to sprawia, że uznanie rozwiązania nielegalnie zawartej wieloletniej terminowej umowy o pracę z upływem terminu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), nie wyklucza ani nie unicestwia interesu prawnego pracownika w ustaleniu obowiązywania umowy o pracę na czas nieokreślony od daty początkowej nieważnego zawarcia długoterminowej umowy o pracę (art. 189 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. w opozycji do art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Taki interes prawny wyraża się i wymaga usunięcia stanu niepewności co do kontestowanego rodzaju obowiązującego rodzaju umowy o pracę także ze względu na roszczenia majątkowe, które zaktualizowały się w przebiegu procesu o ustalenie. W omawianej sytuacji bardziej uzasadnione było wydanie wyroku wstępnego ze względu na uznanie roszczenia za uzasadnione w zasadzie (art. 318 § 1 k.p.c.), zamiast zaskarżonego wyroku częściowego (art. 317 k.p.c.), tyle że w skardze zabrało takiego zarzutu kasacyjnego, który ponadto nie miałby wpływu na prawidłowy osąd sporów w zakresie usunięcia stanu niepewności co do prawidłowego ustalenia bezterminowego charakteru prawnego spornych terminowych umów o pracę od dat początkowych bezprawnego narzucenia ich powodów.

Z racji prawidłowego ustalenia bezterminowego charakteru prawnego spornych umów o pracę od momentów ich nieważnego kontraktowania w nielegalnie nazwanych terminowych umowach w sprawie nie miały zastosowania art. 25¹ k.p., ani norma intertemporalna z art. 14 ust. ustawy nowelizującej, które nie mogły być stosowane na gruncie prawidłowego ustalenia nieważności wieloletnich terminowych umów o pracę, które od samego początku (*ab initio*) wykreowały bezterminowe stosunki pracy. Ponadto wymienione podstawy kasacyjnego zaskarżenia dotyczą umów o pracę na czas określony, które trwały (obowiązywały) w dniu wejścia ich w życie w życie, podczas gdy poddane weryfikacji sądowej sporne umowy o pracę były bezterminowymi stosunkami pracy od momentu (początku) nieważnego nazwania ich umowami o pracę na czas określony. W tym zakresie zaskarżenia skarga kasacyjna nie zawierała żadnych argumentów prawnych, które sprzeciwiałyby się kontestowanemu wyrokowaniu na podstawie art. 189 k.p.c., ponieważ potwierdziły się zarzuty pogwałcenia przez stronę skarżącą dyspozycji art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 8 k.p. Oznacza to, że przepisy art. 25¹ k.p. ani art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej nie sprzeciwiały się ustaleniu obowiązywania ustalonego sędownie rodzaju umów o pracę na czas nieokreślony według stanu prawnego sprzed dat wejścia w życie tych przepisów, które ponadto nie poddają się interpretacji z pokrzywdzeniem pracowników bezpodstawnie i bezzasadnie zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony od samego początku, co Sądy obu instancji prawidłowo zweryfikowały jako nieważne kontraktowanie długoterminowych stosunków zatrudnienia, które *ab initio* nie były terminowymi kontraktami prawa pracy.

Sąd Najwyższy incydentalnie sygnalizuje, że skoro zaskarżony wyrok zapadł już po ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej pozwanego pracodawcy, którego z mocy prawa zastąpił skarżący syndyk masy upadłości, to kontestowany wyrok powinien być uwzględniony w postępowaniu upadłościowym, choć w zakresie przebiegu tej odrębnej procedury zabrakło jakichkolwiek ustaleń, czy i jakie roszczenia powodowie zgłosili do masy upadłości według stanu sprawy, w której toczyło się zawieszone postępowanie z zakresu prawa pracy (art. 240 pkt 7 Prawa upadłościowego i naprawczego).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił pozbawioną usprawiedliwionych podstaw zaskarżenia skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c.