

POSTANOWIENIE

Dnia 23 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa T. C.

przeciwko P. [...] Spółce z o.o. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie i odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 28 października 2014 r., sygn. akt V Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od strony pozwanej P. [...] Spółki

**z o.o. w W. na rzecz powoda T. C. kwotę 1.020 (jeden tysiąc
dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 8 kwietnia 2014 r., VI P [...], ustalił, że powoda T. C. łączyła z pozwaną P. [...] Spółką z o.o. w W. umowa o pracę na czas nieokreślony w okresie od 1 stycznia 2004 r. do 31 grudnia 2012 r. w pełnym w wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego (pkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 28.701,96 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania oraz odprawy (pkt II), a ponadto orzekł o kosztach sądowych, kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt. III-V).

Jak stwierdził Sąd pierwszej instancji, kwestią sporną w rozstrzyganej sprawie było ustalenie czy zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony (9 lat) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanego pracodawcy, tj. czy umowa o pracę zawarta 31 grudnia 2003 r. powinna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony. Sąd pierwszej instancji, po dokonaniu niezbędnych ustaleń faktycznych, biorąc pod uwagę odpowiednie przepisy prawa i orzecznictwo, stanął na stanowisku, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy trudno jest przyjąć, że zawarcie umowy terminowej było zgodne z usprawiedliwionym interesem powoda. Wprost przeciwnie, zawarcie umowy o pracę na okres 9 lat nie było niczym uzasadnione. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że praca powoda miała charakter pracy stałej, powtarzającej się, ciągłej, nie była nakierowana na osiągnięcie umówionego zadania, rozciągniętego w czasie, którego termin zakończenia pracodawca jest w stanie przewidzieć. Ponadto Sąd pierwszej instancji ocenił, że zawarcie z powodem terminowej umowy o pracę nastąpiło z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy i ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Z tej przyczyny przyjął, że przedmiotowy stosunek pracy podlegał przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W konsekwencji powyższego uznał, że doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę wobec braku podania powodowi na piśmie przyczyny zwolnienia oraz niepouczenia go przez pracodawcę o możliwości i terminie odwołania. W tym stanie rzeczy roszczenie powoda o odszkodowanie (art. 47¹ k.p.) należało uznać za zasadne. Z kolei zasadność roszczenia powoda o odprawę zależała od ustalenia czy wypowiedzenie dokonane zostało w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego, całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego potwierdził stanowisko powoda, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy były okoliczności niedotyczące pracownika. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana nie wykazała, aby przyczyna rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem leżała po stronie powoda. Nawet nie twierdziła, że tak było. Wywodziła jedynie, że odprawa się nie należy, ponieważ umowa zawarta na czas określony wygasła z upływem umówionego czasu jej trwania. Z drugiej strony zostało wykazane, że

przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była sytuacja ekonomiczna pozwanego pracodawcy. W rezultacie tych ustaleń Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana. Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1) art. 25 § 1 k.p. przez jego niewłaściwą subsumcję i w konsekwencji ustalenie, że powoda z pozwaną Spółką łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony; 2) art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. przez ich niewłaściwą subsumcję i uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, co w konsekwencji doprowadziło do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania; 3) art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 28 października 2014 r., V Pa [...], oddalił apelację strony pozwanej.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie naruszył prawa materialnego. Nie uchybił także zasadzie swobodnej oceny dowodów, gdyż dokonał prawidłowych i zgodnych z treścią materiału dowodowego ustaleń faktycznych. W tym zakresie Sąd Okręgowy zaaprobował stanowisko Sądu pierwszej instancji przedstawione w uzasadnieniu i przyjął je jako własne.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony (9 lat) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanego pracodawcy. Dlatego zawarta przez strony 31 grudnia 2003 r. umowa o pracę powinna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony. Specyfika pracy powoda jako przedstawiciela handlowego (czynności powtarzalne, wykonywane cały czas w takim samym zakresie) nie uzasadniała zawarcia umowy na czas określony, ponieważ charakter pracy na tym stanowisku tego nie wymagał. Był to

celowy zabieg pracodawcy, ułatwiający zwalnianie pracowników przy braku konieczności wskazywania przyczyny zwolnienia, z krótkim okresem wypowiedzenia (dwóch tygodni). Taka polityka zatrudnienia wiązała się z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy i ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Stąd należało uznać, że przedmiotowy stosunek podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał za zasadne roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Doszło bowiem do naruszenia przez pozwanego pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę wobec braku podania powodowi na piśmie przyczyny zwolnienia oraz niepouczenia go przez pracodawcę o możliwości i terminie odwołania. Jednocześnie – z uwagi na to, że powód udowodnił, iż do rozwiązania z nim umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – zasadne było także zasądzenie na jego rzecz odprawy należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła pozwana Spółka. Zaskarżonemu wyrokowi skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p. w wyniku uznania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu oraz 2) niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wyniku zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony jej oczywistą zasadnością. Mimo jednoznacznie sformułowanej przyczyny przyjęcia skargi do rozpoznania, w uzasadnieniu wniosku skarżąca powołała się na występowanie w rozpoznawanej sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do kwestii czy na podstawie art. 30 § 4 w związku z art. 45 §

1 i art. 47¹ k.p. można zasądzić od pracodawcy odszkodowanie w przypadku ustalenia przez sąd naruszenia przepisów o wypowiedzeniu, mimo że umowa o pracę była umową zawartą na czas określony i rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta.

Skarżąca wyraziła pogląd, że Sąd Okręgowy dopuścił się ewidentnego naruszenia przepisów prawa – art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p. oraz art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – przyjmując, że rozwiązanie z powodów umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o oddalenie skargi jako niezasadnej i zasądzenie kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas

może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Na wstępie należy zauważyć, że budzi zastrzeżenia samo sformułowanie okoliczności, które miałyby stanowić przesłankę przyjęcia skargi do rozpoznania. Skarżąca formułuje tezę o oczywistej zasadności skargi i jednocześnie podnosi, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne. Tymczasem, nie jest możliwe jednoczesne wykazanie, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona – albo jest tak, że wykładnia określonych przepisów jest prosta lub ukształtowana w orzecznictwie a ich treść jednoznaczna i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta budzi poważne wątpliwości, co kształtuje istotne zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903).

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej brak jest przekonującej argumentacji jurydycznej wykazującej oczywistą wadliwość rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w razie powołania się na przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., skarżący powinien przytoczyć argumenty świadczące o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób oczywisty (niebudzący wątpliwości) narusza przepisy prawa. Oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona wtedy, gdy zaskarżone

orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286).

Zaskarżony wyrok nie jest oczywiście i niewątpliwie sprzeczny z przepisami prawa powołanymi w skardze kasacyjnej. Podstawowym (stanowiącym punkt wyjścia do dalszych rozważań) rozstrzygnięciem Sądów *meriti* obydwu instancji było ustalenie (art. 189 k.p.c.), że umowa łącząca strony została zawarta jako umowa na czas określony w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) – tak bowiem należy rozumieć tezę Sądu Okręgowego, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony stanowiło nadużycie prawa – i w związku z tym należy ją traktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony, co oznacza, że jej rozwiązanie wymagało złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu z podaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), a skoro strona pozwana tego nie uczyniła, to powodowi należy się odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p.), a ponadto stosowna odprawa w związku z rozwiązaniem tej umowy z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Teza skarżącego o oczywistym naruszeniu przez Sąd Okręgowy przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę nie uwzględnia poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), w którym przyjęto, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Natomiast w wyroku z 27 maja 2014 r., II PK 225/13 (OSNP 2015 nr 11, poz. 146) Sąd Najwyższy uznał, iż o ocenie, że pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej

umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i – co do zasady – uchyla się spod kontroli kasacyjnej. Kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające.

Skarżący nie przedstawił przekonujących argumentów prawnych wskazujących na celowość odstąpienia od powyższych poglądów.

Problematyka zawierania długoterminowych umów o pracę była już przedmiotem szczegółowej analizy orzecznictwa (w tym Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej) oraz nauki prawa. Istotność tego zagadnienia oraz szereg wątpliwości towarzyszących interpretacji przepisów prawa regulujących umowy okresowe w kontekście zawierania tych umów na długie i bardzo długie okresy, związanych głównie z wykorzystaniem dyrektyw wykładni funkcjonalnej, uniemożliwia przyjęcie tezy o „oczywistości” naruszenia norm prawnych będących podstawą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Nie można również twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 i art. 47¹ k.p. i sprowadzające się do kwestii czy można zasądzić na rzecz pracownika od pracodawcy odszkodowanie w przypadku ustalenia przez sąd naruszenia przepisów o wypowiedzeniu, chociaż umowa o pracę była umową zawartą na czas określony i rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta. Tak skonstruowane przez skarżącą zagadnienie prawne odrywa się od podstawowego założenia zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym umowa łącząca strony powinna być potraktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony, ponieważ zawarcie jej na wieloletni czas określony (9 lat) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanego pracodawcy (czyli obejście ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c.).

Według utrwalonego orzecznictwa, każda z przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej musi być powiązana z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 stycznia 2002 r., III CZP 76/01, LEX nr 53308; z 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963; z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 5/08, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 203; z 17 stycznia 2003 r., III CZP 82/02,

LEX nr 77076 oraz z 4 kwietnia 2013 r., III UK 98/12, LEX nr 1619123). Dlatego kontrowersje dotyczące dokonanych w sprawie ustaleń nie stanowią przedmiotu kontroli kasacyjnej (por. postanowienie z 19 lutego 2014 r., I UK 412/13, LEX nr 1646934).

W tym kontekście należy zauważyć, że Sąd Najwyższy byłby związany przy merytorycznym rozpoznawaniu skargi ustaleniami zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), z których wynika, że zawieranie długoterminowych umów o pracę było zabiegiem celowym pracodawcy, ułatwiającym zwalnianie pracowników. Praca powoda charakteryzowała się powtarzalnością, wykonywaniem cały czas tych samych zadań. Pozwalało to na przyjęcie przez sąd rozpoznawczy, że zachowanie pracodawcy nie było zgodne z usprawiedliwionym interesem powoda, stanowiło nadużycie prawa i wykorzystanie umów na czas określony niezgodnie z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Sformułowane zagadnienie prawne wiąże swoją zasadność z odmienną oceną powyższych ustaleń. Nie odnosi się do zastosowania norm dających możliwość podważenia oceny dokonanej przez Sąd Okręgowy zgodnie z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (np. art. 58 k.c.).

Skarżący nie wykazał także – przez stosowne argumenty prawne – aby oczywistość skargi wynikała z naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Również w tej kwestii zarzut skarżącego odnosi się do odmiennej oceny stanu faktycznego sprawy w części, w której Sąd ustalił, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W tym kontekście analizowanej skargi kasacyjnej nie sposób uznać za oczywiście uzasadnioną. W sprawie nie występuje również istotne zagadnienie prawne w brzmieniu zaprezentowanym przez skarżącego. Z tych przyczyn należało odmówić przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

l.n