

Sygn. akt I PK 269/13

POSTANOWIENIE

Dnia 19 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa B. K.
przeciwko T. O. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą [...] T. w C.
o wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach naliczbowych, ustalenie
istnienia stosunku pracy, odpłatę, odszkodowanie za niezgodne z prawem
wypowiedzenie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 lutego 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 23 kwietnia 2013 r., sygn. akt IX Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2013 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację
pozwanego T. O. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą [...] „T.” w C.
od wyroku z dnia 21 grudnia 2012 r. Sądu Rejonowego w C. ustalającego, że
umowa zawarta pomiędzy B. K. a pozwanym stanowiła umowę o pracę na czas
określony oraz zasądzającego określoną w nim kwotę tytułem wynagrodzenia
za pracę w związku z zachowaniem okresu wypowiedzenia krótszego niż
wymagany.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił: I. naruszenie prawa materialnego,
tj.: 1) art. 8 w związku z art. 25 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i

przyjęcie, że zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony w rzeczywistości należy traktować jak umowę o pracę na czas nieokreślony; 2) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że strony stosunku pracy nie mogą ułożyć łączącego je stosunku prawnego według swojego uznania, pomimo że nie jest on sprzeczny z przepisami Kodeksu pracy, w tym w szczególności z art. 25 § 1 k.p.; 3) art. 25 § 1 k.p., przez przyjęcie, że zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony należy traktować jak umowę o pracę na czas nieokreślony przy braku wskazania przyczyn uzasadniających to stwierdzenie; 4) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, że na pozwanym ciążył obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę; II. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 380 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono potrzebą wykładni budzącej poważne wątpliwości i wywołującej rozbieżności w orzecznictwie sądów art. 25 k.p. poprzez wskazanie kryteriów, wedle których należy dopuszczać respektowanie woli stron zawierających umowę o pracę na czas określony, w tym „długoletni”, przez udzielenie odpowiedzi na pytania: 1) w jakich przypadkach zatrudnienie pracownika na stanowisku kierowniczym na wieloletniej umowie terminowej jest sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy, wedle jakich kryteriów należy tej sprzeczności poszukiwać; 2) czy wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych należy dokonywać dalszego różnicowania ich sytuacji prawnej w zależności od pozycji pracownika w strukturze organizacyjnej pracodawcy (kierownik szczebla podstawowego, kierownik wyższego szczebla, dyrektor, osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy); 3) czy mają znaczenie osobiste uwarunkowania danego pracownika, takie jak wykształcenie, doświadczenie i znajomość przepisów, wskazujące na działanie z rozeznanie; 4) czy ma znaczenie rzeczywisty długoletni czas trwania umowy o pracę zawartej

na długoletni czas określony. W ocenie skarżącego, „wyznaczenie przez Sąd Najwyższy konkretnych kryteriów, wedle których należy dopuszczać zawieranie wieloletnich umów o pracę na czas określony, będzie uzupełniało niedostatki legislacyjne” w tym zakresie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Odwołanie się do przesłanki istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Ponadto rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Skarżący nie wykazał istnienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni art. 25 k.p. W pierwszym rzędzie sformułowane przez skarżącego wątpliwości interpretacyjne nie leżą w sferze art. 25 k.p., który wymienia jedynie rodzaje umów o pracę bez określenia jakichkolwiek kryteriów ich zawierania. Nadto pytania skarżącego znalazły już odpowiedź w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNAPiUS 1998 nr 7-8, poz. 54) stwierdzono, że terminowa umowa o pracę jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy

i „nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”. Kierunek ten został podtrzymany w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), w którym wyrażono pogląd, że wprowadzenie niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego. 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.; podobnie w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145). Również w wyrokach z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317) oraz z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań w oznaczonym czasie, albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu stron stosunku pracy. Wreszcie w wyroku z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12 (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180) Sąd Najwyższy, uznając, że okres pięciu lat stanowi standardowy czas trwania terminowych umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską przedsiębiorstwa, kompleksowo wyjaśnił, że zarówno nawiązanie kontraktu terminowego prawa pracy, jak i jego rozwiązanie, musi mieścić się w regułach obowiązującego systemu normatywnego, który pozwala na wzruszenie czynności prawnej przez odwołanie się do zasad współżycia społecznego tak w zakresie naruszenia prawa (art. 58 k.c.), jak i jego nadużycia (art. 8 k.p.). Konstrukcje te nie poddają się kategoryzacji, ale stanowią

instrument pozwalający na indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania.

Z wywodów skarżącego wynika, że w ramach sformułowanych wątpliwości interpretacyjnych zmierza on w istocie do zmiany stanu faktycznego sprawy oraz rozstrzygnięcia zarzutów kasacyjnych. Taka okoliczność nie stanowi jednak przesłanki uzasadniającej zaangażowanie Sądu Najwyższego, będącego sądem prawa i działającego poza tokiem instancji.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[aw]