



Sygn. akt I PK 308/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa T. N.

przeciwko N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 czerwca 2014 r.,

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

z dnia 4 lipca 2013 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód T. N. domagał się zasądzenia od pozwanej N. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. 11.505,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kosztów zastępstwa procesowego. Podniósł, że był zatrudniony przez pozwaną w oparciu o umowę na czas określony 7 lat, która w jego ocenie uległa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. W konsekwencji pozwana chcąc wypowiedzieć umowę winna zastosować przepisy odnoszące się do umów na czas nieokreślony, a nie wypowiedzieć umowę bez podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy i z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 23 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w G. w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powoda 10.910,67 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, oddalając powództwo w pozostałym zakresie w punkcie drugim. Nadto w punkcie trzecim i czwartym sentencji orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana na terenie (...) Specjalnej Strefy Ekonomicznej prowadzi działalność gospodarczą i zajmuje się między innymi produkcją filtrów DPF, dostosowanych do norm oczyszczania spalin, których okres obowiązywania ustala Unia Europejska. W czasie, gdy budowano zakład pozwanej obowiązywały normy Euro 3 i Euro 4. Od 2009 r. obowiązuje norma Euro 5 i produkowane są filtry według tej technologii. W roku 2012 lub 2013 planowane było wprowadzenie normy Euro 6, co mogło mieć wpływ na ilość i profil produkcji pozwanej, a co za tym idzie na wielkość zatrudnienia lub zmianę warunków pracy. Pracownicy pozwanej są podzieleni na grupę administracyjną i produkcyjną, a w tej ostatniej na pracowników bezpośrednio produkcyjnych oraz pracowników wsparcia - okołoprodukcyjnych. Pracownicy produkcyjni byli zatrudniani na podstawie umów na czas próbny ok. trzech miesięcy, potem na czas określony około sześciu miesięcy, a następnie na umowy na czas określony 5-7 letni. Z częścią tych pracowników umowy długoterminowe zostały zawarte do czerwca 2012 r. (67 pracowników), a z pozostałymi do końca 2012 r., bowiem pozwana spodziewała się, że do tego okresu będzie miała zagwarantowaną sprzedaż. W ocenie pozwanej

umowy terminowe pozwalały zweryfikować pracowników i dawały stronom elastyczność rozwiązania stosunku pracy. Z pracownikami administracyjnymi i okołoprodukcyjnymi pozwana po okresie próbnym zawierała umowy na czas nieokreślony. Na 1376 zatrudnianych z 258 zawarto umowy na czas nieokreślony, przy czym zdecydowana większość tych umów dotyczy pracowników administracyjnych i okołoprodukcyjnych. Pozwana zawiera kontrakty z nabywcami zwykle na okres 3-5 lat. Pracownicy pracują przy realizacji różnych kontraktów, zazębiających się w czasie. Powód nie był przypisany do żadnego kontraktu, wykonywał filtry dla różnych odbiorców, których liczba zmieniała się w czasie. Powód został zatrudniony na okres próbny od 26 lipca do 25 października 2004 r., następnie na czas określony do 31 maja 2005 r., po czym na czas określony od 1 czerwca 2005 r. do 30 czerwca 2012 r. Umowa o pracę przewidywała możliwość jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Powód nie otrzymał wyjaśnień, dlaczego umowa została z nim zawarta na ten konkretny okres czasu. Powód był zatrudniony na stanowisku operatora linii produkcyjnej. Pismem z 23 stycznia 2012 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 11 lutego 2012 r.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że pracodawca przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony nie ma nieskrępowanej dowolności. Umowę taką można zawrzeć w zasadzie tylko wtedy, gdy szczególne przepisy w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania takich umów oraz wówczas, gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę. Zdaniem Sądu, pozwana nie wykazała zasadności zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony 7 lat. Działanie na podstawie zezwolenia w strefie ekonomicznej nie uzasadnia zawierania terminowych umów o pracę, bowiem okres obowiązywania zezwolenia nie koreluje z okresem umowy o pracę powoda, a wygaśnięcie zezwolenia nie ma wpływu na dalsze prowadzenie działalności gospodarczej przez pozwaną, w tym zatrudnianie pracowników. Powoływanie się przez pozwaną na utratę przywilejów związanych z prowadzeniem działalności w strefie ekonomicznej stanowi próbę przerzucenia na pracowników ryzyka gospodarczego. Również czas obowiązywania poszczególnych kontraktów nie

uzasadniał zawierania terminowych umów o pracę, skoro powód i inni pracownicy nie byli przypisani do realizacji konkretnych umów. Kontrakty były zawierane na okres 3-5 lat, a umowa powoda na 7 lat, przy czym powód realizował różne zazębiające się w czasie kontrakty. Ponadto, daty i samo wprowadzenie norm Euro 4, 5, 6 nie były pewne w chwili zawierania kontraktów z nabywcami. Okresy, na które kontrakty były zawierane nie mogły być więc z nimi powiązane, a tym samym terminowe umowy o pracę nie mogły być uzależnione od norm Euro. Z kolei argument, że terminowe umowy o pracę pozwalają na weryfikację pracownika zasługuje na uwzględnienie w wypadku umów maksymalnie 2 letnich, a nie 5-7 letnich. Przyjmując argumenty pozwanej należałoby oczekiwać, że wszyscy pracownicy winni być zatrudnieni na podstawie terminowych umów o pracę. Jednakże z dołączonego wykazu pracowników wynika, że z ponad 250 pracownikami zawarto umowy na czas nieokreślony i ze zdecydowaną większością nastąpiło to w latach 2004-2005. Pozwana nie wykazała przyczyny takiego zróżnicowania, a dodać należy, że w tej grupie są pracownicy administracyjni jak i okołoprodukcyjni.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pozwana zawierając z powodem umowę o pracę na czas określony 7 lat, z możliwością jej wypowiedzenia bez podania przyczyny z zachowaniem 2-tygodniowego okresu, naruszyła obowiązujące przepisy prawa. Zawarcie takiej umowy było nieuzasadnione i stanowiło obejście przepisów prawa o umowach na czas nieokreślony. W konsekwencji, Sąd Rejonowy zastosował do umowy o pracę przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony, w tym obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nie podała przyczyn, wobec czego roszczenie powoda o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 30 i 38 k.p., wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane na piśmie, ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę oraz poprzedzone trybem konsultacji z organizacją związkową, jeżeli pracownik jest jej członkiem lub korzysta z jej ochrony. Jeżeli oświadczenie pracodawcy nie spełnia tych wymagań formalnych jest niezgodne z prawem. Po myśli art. 45 § 1 i 2 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę

zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód domagał się odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, a jego staż pracy uzasadnia to żądanie. Wobec tego Sąd zasądził na jego rzecz odszkodowanie, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił, jako nieuzasadnione.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zasądził na rzecz powoda 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał ustaleń faktycznych oraz prawidłowo zastosował prawo. W szczególności Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że nie wystąpiły przyczyny uzasadniające zawarcie umowy o pracę na okres 7 lat. Standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego. Umowa terminowa stanowi wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Powód był zatrudniony na stanowisku operatora linii produkcyjnej. Tak jak inni pracownicy nie był przypisany do realizacji poszczególnych kontraktów. Miał świadomość, że wykonuje zamówienia dla określonych odbiorców, ale nie wiedział na jaki okres były one zawarte. Powodowi nie wyjaśniono przyczyny zawarcia umowy o pracę na konkretny okres czasu. Pracodawca narzucił warunki umowy o pracę w celu obejścia należnych pracownikowi standardów ochrony, która by mu przysługiwała, gdyby zawarto prawidłowo umowę o pracę na czas nieokreślony albo przynajmniej gdyby określono w umowie odpowiednie zabezpieczenia przed nieusprawiedliwionym jej wcześniejszym rozwiązaniem. Ponadto pracodawca dokonał nieuzasadnionego różnicowania pracowników, zatrudniając część na podstawie umowy o pracę na

czas określony, a część na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego w postaci powołanych przez pozwaną przepisów tj. art. 25 § 1 k.p., art. 25¹ § 1 k.p. i art. 33 k.p. w związku z klauzulą 5 załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE, w związku z art. 8 k.p. oraz art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p., art. 38 k.p., a w konsekwencji art. 45 § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego długoterminowa umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami z klauzulą o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym jej przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego i nie powinna korzystać z ochrony prawnej.

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości, wnosząc w skardze kasacyjnej o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z zaleceniem oddalenia powództwa w sprawie, wraz z obowiązkiem rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie wywołane wniesieniem niniejszej skargi, w tym o kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w całości i jego zmianę w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów postępowania wywołanego wniesioną skargą kasacyjną wraz z kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi Sądu Okręgowego rażące naruszenie prawa materialnego, przez:

(a) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 25 k.p. w związku z pkt. 7 oraz 8 Postanowień Ogólnych Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., polegające na przyjęciu przez Sądy obu instancji, że: (-) zawarcie umowy na czas określony 7 lat, z klauzulą jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, w świetle prowadzenia działalności gospodarczej w [...] Specjalnej Strefie Ekonomicznej, wprowadzania norm ekologicznych Euro 4, 5 i 6 oraz prowadzenia działalności przez zawieranie wieloletnich kontraktów jest przerzucaniem przez pracodawcę na pracownika ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej; (-) zawieranie wieloletniej umowy

na czas określony jest sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i naruszeniem zasad współżycia społecznego; (-) umowa na czas określony stanowi wyjątek, który musi być każdorazowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany;

(b) błędną wykładnię i w rezultacie niewłaściwe zastosowanie art. 33 k.p., polegające na przyjęciu, że umowa zawarta na czas określony 7 lat powinna zostać wypowiedziana z zachowaniem wymogów przewidzianych dla rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony i w rezultacie przyjęcie, że rozwiązanie wieloletniej umowy na czas określony za dwutygodniowym okresem jej wypowiedzenia jest niedopuszczalne.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzucono naruszenie art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 2 oraz art. 7 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez zastosowanie przez Sąd Okręgowy jako sąd drugiej instancji przy orzekaniu w sprawie, nieistniejącego przepisu prawnego, co polegało na przyjęciu, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wyłącznie wówczas, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, tj. przyjęciu, że istnieje regulacja prawna z zakresu kryteriów dopuszczających możliwość zawarcia umowy na czas określony i tym samym naruszenie zasady państwa prawa pozytywnego.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego wedle norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona, a zaskarżone orzeczenie, pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, jest zgodne z prawem. Podane w podstawach skargi zarzuty naruszenia przepisów prawa nie pozwalają na uwzględnienie kasacyjnych wniosków skarżącej.

Zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 2 oraz art. 7 Konstytucji RP, przez zastosowanie przez Sąd Okręgowy przy orzekaniu w sprawie nieistniejącego przepisu prawnego, nie ma charakteru zarzutu naruszenia przepisów postępowania, lecz jest w istocie rzeczą zarzutem naruszenia prawa materialnego, polegającego na subsumcji ustaleń faktycznych do nieistniejącej normy prawnej. Tego rodzaju zarzut nie może zostać rozpoznany w płaszczyźnie art. 316 § 1 k.p.c. Należy przypomnieć, że o naruszeniu przez sąd odwoławczy art. 316 § 1 k.p.c. można mówić wówczas, gdy wydając orzeczenie nie uwzględnił zmiany stanu prawnego zaistniałej w toku postępowania apelacyjnego. Przepis ten nie może natomiast stanowić podstawy kasacyjnej do wysuwania zarzutów w kwestii określenia konsekwencji wynikających z obowiązywania (nieobowiązywania) normy prawnej, jak również zarzutów dotyczących subsumcji ustaleń faktycznych do wskazanej normy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2009 r., II UK 103/09, LEX nr 577839 i orzeczenia tam przytoczone). Natomiast zarzut naruszenia art. 2 i 7 Konstytucji został powołany w ramach procesowej podstawy skargi, bez wyjaśnienia celu i związku z twierdzeniami Autora skargi, przez co nie poddaje się kontroli kasacyjnej.

W tej sytuacji, w braku skutecznych zarzutów procesowych, Sąd Najwyższy przy ocenie zasadności podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego jest związany ustaleniami faktycznymi przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku. W zakresie tej podstawy strona skarżąca ograniczyła się do zarzutów naruszenia „art. 25 k.p. w związku z pkt. 7 oraz 8 Postanowień Ogólnych Dyrektywy Rady 99/70/WE” oraz art. 33 k.p. Pierwszy z tych zarzutów został wadliwie sformułowany. Powołano cały art. 25 k.p., podczas, gdy składa się on z dwóch odrębnych paragrafów. Jednakże pełnomocnik skarżącej w uzasadnieniu podstaw skargi przytoczył treść przepisu, którego naruszenie zarzuca, odpowiadającą brzmieniu art. 25 § 1 k.p. W tej sytuacji, pomimo wskazanej nieprawidłowości, należy uznać, że nastąpiło dostateczne skonkretyzowanie przepisu. Natomiast nie może zostać rozpoznany zarzut naruszenia „pkt. 7 oraz 8 Postanowień Ogólnych Dyrektywy Rady 99/70/WE”. Wskazane pkt. 7 i 8, wchodzące ściśle rzecz biorąc do treści postanowień ogólnych załącznika do dyrektywy 99/70/WE, nie mają charakteru

normatywnego, lecz są zbiorem objaśnień poprzedzających właściwą normatywną część porozumienia partnerów społecznych zawartą w klauzulach 1 – 8.

Art. 25 § 1 k.p. stanowi, że „Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności”. Z kolei według art. 33 k.p.: „Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”.

Na uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 25 § 1 k.p. wskazano, że przepis ten, wymieniając poszczególne rodzaje umów o pracę nie preferuje żadnej z nich, nie wskazuje przesłanek dopuszczalności zawarcia umowy na czas określony, nie przyjmuje domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony w razie wątpliwości co do rodzaju zawartej umowy. Wobec tego pracodawca ma swobodę wyboru rodzaju zawieranej umowy stosownie do swoich potrzeb. Nieuzasadnione przyjęcie pierwszeństwa i domniemania umów na czas nieokreślony jest zatem sprzeczne z interesem społecznym i godzi w przeznaczenie prawa do zawierania umów na czas określony. Pełnomocnik skarżącej podkreślił również, że w wyroku z 5 października 2012 r., I PK 79/12 (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180) Sąd Najwyższy wskazał, że zatrudnienie na czas określony lat pięciu z prawem wcześniejszego wypowiedzenia takiej umowy nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego tak w zakresie działania art. 58 k.c., jak i art. 8 k.p. Z kolei na uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 33 k.p. wskazano, że w jego świetle co do zasady dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy na czas określony, o ile strony wprowadzą stosowne postanowienia w umowie o pracę. Podkreślono też, że w powołanym wyżej wyroku z 5 października 2012 r., I PK 79/12, Sąd Najwyższy uznał, że *de lege lata* przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych, i na ich wypowiedzenie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny.

Argumenty te nie są przekonujące. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że problem prawny, który wyłania się z przytoczonych wyżej twierdzeń skarżącej,

nie dotyczy umów na czas określony w ogóle, lecz umów długotrwałych. Jest oczywiste, że zawarcie kolejnych dwóch lub nawet jednej umowy o pracę na czas określony z określeniem długiego czasu ich (jej) trwania i zastrzeżeniem dla stron prawa do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez konieczności uzasadnienia, może całkowicie przekreślić skuteczność mechanizmu zapobiegania nadużywaniu tych umów ustanowionemu w art. 25¹ k.p. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd wyrażony w cytowanym przez skarżącą wyroku z 5 października 2012 r., I PK 79/12, że *de lege lata* przepisy Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160). Jednocześnie Sąd Najwyższy podziela wyrażony również w uzasadnieniu tego wyroku pogląd, że wyjątek stanowią powody wskazane w art. 25¹ § 3 k.p. oraz wypadki, gdy doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa. Do nadużycia prawa może dojść, gdy pracodawca uczyni użytek ze swego prawa do rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedzaniu umowy o pracę. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące lub wyjątkowo przywrócenie do pracy (art. 8 w związku z art. 50 § 3 - 5 k.p.). Wykładnia, że możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę podmiotowego prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub próbny stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237; 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321; 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160). Zastosowanie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadom współżycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania

jest nieważność umowy (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jak wskazał Sąd Najwyższy, pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230). Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu do którego ma trwać), połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zakwalifikowanie danego stanu faktycznego jako nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony albo jako zawarcia takiej umowy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego albo jako obejścia prawa nie oznacza, że nawiązanie lub rozwiązanie takiej umowy wymaga podania przyczyn uzasadniających jej nawiązanie lub rozwiązanie. Jednakże skutkiem takiej kwalifikacji jest, że pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego lub obejścia prawa musi wykazać, że wbrew twierdzeniom pracownika, nawiązując lub wypowiadając umowę zawartą na czas określony, uczynił to bez naruszenia zasad współżycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa. W praktyce obrona ta, w wypadku gdy pracownik (powód) przedstawił dowody popierające jego zarzuty, sprowadza się do wyjaśnienia (i wykazania) przyczyn nawiązania lub rozwiązania takiej umowy.

Przy ocenie skutków prawnych zawarcia umów na czas określony, zwłaszcza długotrwałych, istotne znaczenie ma także akcentowany w orzecznictwie

charakter więzi tworzonej przez te umowy, który może być w pełni widoczny na szerszym tle prawnej regulacji tej kategorii umów. W szczególności Sąd Najwyższy podkreśla, że kryterium różnicującym te umowy i umowy na czas nieokreślony jest określoność czasu zatrudnienia. Pracownik i pracodawca uzgadniają czas zatrudnienia, którego upływ staje się automatycznie końcem stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Art. 30 § 1 pkt 4 k.p. wyraża więc zasadę, że umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, a nie wcześniej. W tym czasie pracownik ma mieć zapewnione bezpieczeństwo zatrudnienia, bez narażenia na wcześniejsze wypowiedzenie umowy. Dlatego co do zasady rozwiązać za wypowiedzeniem można tylko umowę zawartą na okres próbny i na czas nieokreślony (art. 32 k.p.). Tę zasadę podkreśla wyjątkowość dopuszczenia wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ § 2 k.p.), zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 5 ust. 7 i 10 ust. 1 ustawy dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) oraz przepisy wskazujące sytuacje, w których dopuszczalne jest zawarcie długoletnich umów na czas określony (np. z ordynatorem, naczelną pielęgniarką lub inną osobą zajmującą stanowisko wskazane w art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217 ze zm.)). Dość oczywistym wnioskiem płynącym z uzgodnienia przez strony czasu trwania umowy jest, że oświadczają sobie (zapewniają się), że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony czas. Ustawodawca uznaje jednak, że w czasie trwania umów zawartych na długie okresy (dłuższych niż 6 miesięcy) mogą wystąpić nieprzewidziane zmiany okoliczności, uzasadniające jednostronne odstąpienie od umowy. Z tego względu, jak stanowi art. 33 k.p., strony „mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem” (art. 33 k.p.). Nie oznacza to jednak pełnej swobody rozwiązania umowy, oderwanej od wskazanej wyżej istoty stosunku pracy na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230; także np. wyroki z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779; 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP

2006 nr 13-14, poz. 207). Warto też przypomnieć w pełni aktualny pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558), w której Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, „która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika”, po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko 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”.

W świetle powyższych uwag zarzuty strony skarżącej naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 25 § 1 i 33 k.p., nie uzasadniają uchylenia zaskarżonego wyroku. Należy jednak uznać, że w obowiązującym stanie prawnym mylące jest odwoływanie się przez Sąd Okręgowy do pojęcia zasadności zawarcia umowy o pracę na czas określony. Wymaganie takie nie wynika bowiem z obowiązujących przepisów prawa. Można jedynie uznać, że zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy tego rodzaju z obejściem prawa lub sprzecznie z zasadami współżycia społecznego albo jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, prowadzi do bezprawności umowy lub wypowiedzenia. W rezultacie, w obowiązującym stanie prawnym pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności zawartej umowy z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 300 k.p.). Wskazana wadliwość argumentacji nie wpłynęła jednak na prawidłowość wydanego przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia. Jak bowiem wyżej wskazano, z art. 25 § 1 i 33 k.p. nie wynika pełna swoboda zawierania umów na czas określony, a zakaz stosowania tych umów z obejściem prawa oraz naruszeniem zasad współżycia społecznego w istocie rzeczy wymusza konieczność usprawiedliwienia przez pracodawcę powodów, dla których zawarł umowę na czas określony, co dotyczy szczególnie umów długoterminowych.

W związku z zarzutem naruszenia art. 33 k.p. należy też, pomimo że Sąd Okręgowy nie rozważał okoliczności nin. sprawy w kontekście ewentualnego naruszenia zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, wskazać na związaną z tym przepisem ocenę prawną Trybunału Sprawiedliwości zawartą w wyroku z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy. W wyroku tym Trybunał Sprawiedliwości uznał, że klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Skarżąca nie podniosła zarzutów naruszenia przez zaskarżony wyrok innych przepisów zastosowanych przez Sąd drugiej instancji, w tym szczególnie art. 8, art. 25¹ § 1, art. 30 § 4, art. 36 § 1, art. 38 i art. 45 § 1 k.p., art. 58 § 1 i 2 k.c., co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kontrolę zaskarżonego wyroku z punktu widzenia ich wykładni i zastosowania (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). W szczególności ten brak skargi kasacyjnej pozbawia Sąd Najwyższy możliwości kontroli prawidłowości uznania przez Sąd drugiej instancji, że zawarcie przedmiotowej umowy nastąpiło z obejściem prawa (co Sąd ten przyjął za Sądem Rejonowym, uznając prawidłowość zastosowania prawa w wyroku w pierwszej instancji) oraz, że umowa ta jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, pomimo że wywody te rodzą wątpliwości co do poprawności zastosowania prawnych kryteriów uznania bezprawności działania strony pozwanej. Na przykład z uzasadnienia wyroku nie wynika, czy Sąd

Okręgowy zastosował art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., czy art. 8 k.p. Sąd, mówi bowiem o sprzeczności przedmiotowej umowy, co sugerowałoby zastosowanie art. 58 § 2 k.c., jednakże odwołuje się również do klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i nieprzysługiwania umowie ochrony prawnej, co wskazuje na zastosowanie art. 8 k.p., a byłoby błędne, skoro Sąd kwestionuje samo zawarcie umowy, a nie skorzystanie przez pozwaną z podmiotowego prawa do jej wypowiedzenia.

Warto jednak na koniec zauważyć, że zgodnie z ustaleniami faktycznymi, którymi Sąd Najwyższy jest związany, zawarcie z powodem spornej umowy nie miało związku z wprowadzaniem norm Euro 4, 5, 6 i kontraktami z kontrahentami pozwanej. Potwierdza to fakt, że część załogi – pracownicy administracyjni i okołoprodukcyjni byli zatrudniani na czas nieokreślony. Zawarcia umowy na okres siedmiu lat nie usprawiedliwia, jak przyjął Sąd Okręgowy, konieczność zweryfikowania pracowników, skoro wcześniej zawarto z nim umowę na okres próbny i czas określony (łącznie ponad 9 miesięcy). Z przyczyn wyżej już wskazanych usprawiedliwieniem takim nie może być dążenie pozwanej do zapewnienia sobie elastyczności w zakresie rozwiązywania stosunków pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.