

Sygn. akt I PK 85/17

POSTANOWIENIE

Dnia 15 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A.Z.
przeciwko Syndykowi Spółdzielczego Banku [...] w upadłości likwidacyjnej w W.
o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C.
z dnia 24 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 24 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. – w sprawie z powództwa A.Z. przeciwko Syndykowi Spółdzielczego Banku [...] w upadłości likwidacyjnej w W. o ustalenie – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w M. z 30 czerwca 2016 r., sygn. akt IV P [...], w którym Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 25 listopada 2011 r. pomiędzy Spółdzielczym Bankiem [...] z siedzibą w W. a powódką na czas określony od 26 listopada 2011 r. do 31 grudnia 2020 r. jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony (pkt I) i w pozostałej części oddalił powództwo (pkt II), odstąpił od obciążenia strony pozwanej opłatami od pozwu (pkt III), koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł (pkt IV).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że konieczne jest rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy kwestii, 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.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne

polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Ograniczenie się przez skarżącego do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zagadnienie prawne nie zostało przedstawione bez odniesienia się do ogólnych problemów interpretacyjnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451).

Autor rozpatrywanej skargi kasacyjnej swoją wątpliwość sprowadza jedynie do ogólnikowego (retorycznego) pytania. Brakuje przedstawienia odpowiedniej juretycznej argumentacji wykazującej, że w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Postawione pytanie nie uwzględnia stanowiska zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w zakresie sygnalizowanej kwestii. Sąd Okręgowy w C. w uzasadnieniu swojego wyroku przedstawił, że przed 22 lutego 2016 r. – przed wejściem w życie nowelizacji kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) ustawodawca nie określił maksymalnych granic czasowych trwania umów na czas określony, wskazując jedynie, że trzecia umowa na czas określony, zawarta w określonych odstępach czasu, przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Według Sądu drugiej instancji z art. 14 ust. 3 i 4 ustawy zmieniającej nie wynika, aby ustawodawca nie dopuszczał możliwości funkcjonowania umów trwających dłużej niż 33 miesiące, a zawartych przed 22 lutego 2016 r., jako umów na czas określony. Powyższe nie oznacza jednak, że w zakresie umów zawartych przed nowelizacją kodeksu pracy swoboda pracodawcy w ustalaniu ich czasookresu była nieograniczona, a w konsekwencji nie można było stwierdzić, iż doszło do nadużycia prawa ze strony pracodawcy i że w praktyce strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy możliwe było na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd drugiej instancji ustalił, że pracodawca w osobie ówczesnego prezesa Zarządu Banku wprost przyznał, iż praktyką Banku było zawieranie umów na czas określony po to, aby można było łatwiej zwolnić danego pracownika. Wykluczył on także możliwość jakichkolwiek negocjacji w tym zakresie wskazując, iż umowa nie zostałaby przedłużona z pracownikiem, który po okresie próbnym zażądał umowy na czas nieokreślony, a ewentualne rozmowy powódki z pracodawcą o zmianę łączącej strony umowy o pracę przez zawarcie umowy na czas nieokreślony nie przyniosłyby żadnego skutku. Umowy na czas nieokreślony zaczęły być zawierane dopiero, gdy w banku pojawił się zarząd komisaryczny. Powódka nie miała jakiegokolwiek wpływu na rodzaj zawieranej z nią umowy o

pracę. W praktyce bowiem wybór ten ograniczał się albo do wyrażenia zgody na długoterminową umowę na czas określony, albo do odmowy zatrudnienia. Pozwany nie wykazał racjonalnych, usprawiedliwionych powodów, dla których zawarł z powódką długoterminową umowę na czas określony, na okres aż dziesięciu lat. Za taki cel nie można uznać niczym nieskrępowanej możliwości rozwiązania z powódką umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W konsekwencji zatrudnienie powódki jest zatrudnieniem na czas nieokreślony. Według Sądu drugiej instancji powódka posiadała interes prawny w zakresie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy (zatrudnienia na czas nieokreślony), albowiem takie ustalenie jest konieczne do ustalenia zarówno rodzaju łączącej strony umowy o pracę, ale również czasookresu przysługującego jej okresu wypowiedzenia. Są to kwestie na tyle doniosłe, że mogą one być dochodzone w drodze postępowania cywilnego.

Uzasadnienie wniosku nie uwzględnia w konstrukcji postawionego pytania przedstawionego wyżej stanowiska zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji.

Podkreślić trzeba, że Sąd Najwyższy w wyroku z 27 maja 2014 r., II PK 225/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 146, stwierdził, że w celu zapewnienia efektywności prawa europejskiego polski sąd pracy ma obowiązek przeprowadzenia oceny zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji.

W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy przedstawił, że powinnośc badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11² k.p.) i niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 r.

w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która 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. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji.

W tym kontekście konstatacja zaskarżonego wyroku, że pozwany nie wykazał racjonalnych, usprawiedliwionych powodów, dla których zawarł z powódką długoterminową umowę o pracę na czas określony, na okres aż dziesięciu lat, mogła uzasadniać rozstrzygnięcie zawarte w sentencji zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

