



Sygn. akt I PK 96/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSA Szczepaniak - Cicha

w sprawie z powództwa M. M.
przeciwko P. K.P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A. w B.
o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 28 listopada 2013 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok i zmienia wyrok Sądu pierwszej instancji - Sądu Rejonowego w E. z 30 sierpnia 2013 r. (sygn. akt [...]) w ten sposób, że oddala powództwo w zakresie objętym punktem I tego orzeczenia,

2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz przed Sądem Najwyższym.

UZASADNIENIE

Powód M. M. wystąpił z pozwem przeciwko P. K. P. Sp. z o.o. w B. Oddział w E. o ustalenie, że umowa o pracę z 30 października 2003 r. łącząca strony, była umową zawartą na czas nieokreślony. Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z 30 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę zawarta 30 października 2003 r. pomiędzy powodem i pozwaną jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 29 lipca 2003 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie 30 października 2003 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2013 r., mocą której powód został zatrudniony na stanowisku młodszego stolarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Przez okres trwania umowy powód zajmował różne stanowiska. Ostatnio pracował jako starszy operator. Na podstawie zezwolenia nr 148 wydanego przez SSE 20 września 2007 r. strona pozwana uzyskała zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej do 1 września 2016 r. Następnie, w oparciu o zezwolenie Ministra Gospodarki nr 64 z 2 grudnia 1998 r. udzielono stronie pozwanej zezwolenia na prowadzenie na terenie SSE działalności do 1 września 2016 r. Natomiast S. S.E. ma funkcjonować do 31 grudnia 2026 r. W dniu 17 grudnia 2012 r. powód wezwał pracodawcę do zaprzestania naruszania praw autorskich i uregulowania kwestii związanych z wykorzystywaniem aplikacji roboczej o nazwie „L.” oraz do zapłaty odszkodowania tytułem bezprawnego używania aplikacji. Pozwana uznała wezwanie za całkowicie bezpodstawne. Pismem z 16 stycznia 2013 r. powód wystąpił do pozwanej o uznanie, że jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Strona pozwana pismem z 23 stycznia 2013 r. poinformowała powoda, że nie uznaje jego żądań w zakresie przyjęcia, że umowa łącząca strony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Jak ustalił Sąd Rejonowy w zakładzie strony pozwanej w E. zatrudnionych było łącznie 414 pracowników, z czego ponad 300 zatrudnionych było na umowy długoterminowe od 5-15 lat. Osoby zarządzające i kierownicy zatrudnieni byli na podstawie umów na czas

nieokreślony. Z kolei osoby pracujące na produkcji zatrudniane były głównie na podstawie umów terminowych.

W ocenie Sądu Rejonowego powód miał interes prawny w ustaleniu, że umowa łącząca strony była zawarta na czas nieokreślony. Rozważając zasadność żądania powoda wskazał, że przepisy Kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy, gdyż umowa taka, jako czynność prawna, musi odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu. Umowa o pracę stanowi czynność dwustronną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zawarcie umowy o pracę zależy wyłącznie od woli stron, a swoboda nawiązywania stosunków pracy jest uznawana za jedną z podstawowych zasad prawa pracy, jednak swoboda stron może zostać ograniczona na rzecz obowiązku nawiązania umowy, gdzie obowiązek ten wynika z przepisu prawa lub czynności prawnej. W ocenie Sądu pierwszej instancji, jak wynika choćby z zeznań świadków, powód nie miał możliwości negocjowania warunków umowy. W wypadku nieprzyjęcia takich warunków zatrudnienia powód prawdopodobnie w ogóle nie zostałby zatrudniony w pozwanej spółce. Zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony było narzucone przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia wyłącznie po to, by pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, bez konieczności tłumaczenia się ze swojej decyzji. Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń strony pozwanej, że zawarcie długoterminowej umowy z powodem dawało mu gwarancję zatrudnienia, taką samą jak zawarcie umowy na czas nieokreślony. Zawarcie umowy na czas określony z powodem nie było uzasadnione względami obiektywnymi. Pozwana prowadziła działalność gospodarczą na terenie S. S. S. E., której prowadzenie jest ograniczone czasem trwania zezwolenia, co wynika z przepisów ustawy z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 grudnia 2008 r. w sprawie suwalskiej specjalnej strefy ekonomicznej. Z kolei zezwolenie na podstawie

którego strona pozwana prowadzi obecnie działalność na terenie strefy obowiązuje do 1 września 2016 r., zaś przeważająca większość umów zawierana jest z pracownikami na czas określony, krótszy niż obejmuje to pozwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej. Sąd Rejonowy przytoczył liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, a także wskazał na treść załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. 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), w którym zwrócono uwagę na konieczność oparcia korzystania z umów o pracę na czas określony na obiektywnych przesłankach. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, strona pozwana nie przedstawiła obiektywnych przesłanek wskazujących na konieczność zatrudnienia tak dużej liczby pracowników, w tym powoda na podstawie umów o pracę na czas określony. Z zeznań członka zarządu pozwanej spółki, jak i innych świadków wynikało, że taki sposób zatrudniania miał związek z polityką kadrową firmy. Taki sposób zatrudnienia nie był też uzasadniony charakterem wykonywanej pracy, bowiem nie była to praca np. sezonowa. Sąd Rejonowy w E. podzielił pogląd, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, aby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. W niniejszej sprawie pracodawca, wykorzystując swoją silniejszą pozycję, potraktował powoda instrumentalnie, narzucając mu rodzaj umowy, która przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. W ten sposób pracodawca pozornie zapewnił pracownikowi długotrwałe zatrudnienie, a w rzeczywistości zapewnił sobie nieskrępowane prawo do rozwiązania umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła pozwana, zaskarżając go w części co do punktu I i III, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 8 k.p.

W piśmie procesowym z 22 października 2013 r. pozwana podniosła również, że 17 września 2013 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę z

zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął 5 października 2013 r. Powód wystąpił do Sądu Rejonowego w E. z pozwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w wypadku upłynięcia okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy. W związku z tym powód nie ma już interesu prawnego w ustaleniu, że umowa o pracę zawarta 30 października 2003 r. pomiędzy stronami jest umową zawartą na czas nieokreślony, gdyż na innej drodze może osiągnąć swój cel. W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w pierwszej kolejności rozpoznać należało zarzut braku interesu prawnego w dochodzeniu przez powoda ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w niniejszym postępowaniu. Sąd Rejonowy badał, czy powód spełnił przesłanki z art. 189 k.p.c. i jego ustalenia w tym zakresie były prawidłowe, jednak dokonał ich w innym wymiarze, niż to wskazał apelujący. Zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. w opinii skarżącego wyniknął już po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji. W sprawie niniejszej wydanie zaskarżonego wyroku nie spowodowało bowiem zastopowania sporu, gdyż strona pozwana w sposób bezwzględny dążyła do rozwiązania z powodem umowy o pracę, ostatecznie składając mu wypowiedzenie. Zdarzenie to wymogło na powodzie złożenie pozwu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (sygn. akt Sądu Rejonowego w E. ... 183/13). Ta okoliczność, zdaniem apelującego, stanowiła podstawę do podniesienia zarzutu braku interesu prawnego powoda w niniejszym postępowaniu.

Sąd Okręgowy zgodził się, że nie można badać sprawy, gdy strona nie ma interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia, ponieważ w innej sprawie może uzyskać zaspokojenie swojego roszczenia. Jednak w niniejszej sprawie wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło już po wydaniu przez Sąd Rejonowy niekorzystnego dla pozwanej wyroku. Późniejsze działania pozwanej zmierzały tylko do uniknięcia skutków prawnych tego orzeczenia. W sprawie o sygn. akt IV P 183/13 o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne strona pozwana nie będzie musiała wskazywać przyczyn wypowiedzenia, gdyż dokonała go w

ramach umowy o pracę na czas określony, przewidującej dwutygodniowy termin jej wypowiedzenia. Zdaniem Sądu drugiej instancji budzi poważne wątpliwości złożenie takiego wypowiedzenia w dwa tygodnie od ogłoszenia wyroku przez Sąd Rejonowy. To właśnie zaskarżony wyrok stał się katalizatorem dalszych działań strony pozwanej, u podstaw których leżało dążenie do niezwłocznego rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jest to okoliczność istotna przy ocenie kwestionowanej przez apelującą przesłanki z art. 189 k.p.c., gdyż z końcem 2013 r., gdyby wyrok w sprawie niniejszej nie uprawomocnił się w związku z jego skutecznym zaskarżeniem, umowa o pracę z powodem i tak uległaby rozwiązaniu, z uwagi na upływ terminu na jaki została zawarta. Jeżeli umowa nie uległaby rozwiązaniu, wówczas konieczne byłoby wskazanie przyczyny wypowiedzenia. Działania strony pozwanej w stosunku do powoda były niegodziwe i dlatego wymagają uwypuklenia i krytyki. Tym bardziej, że strona pozwana wykazała się naganną postawą nie tylko wobec strony słabszej - pracownika, ale również w sposób lekceważący postąpiła z orzeczeniem Sądu. Wprawdzie od orzeczenia przysługiwał środek zaskarżenia i strona pozwana zaskarżyła je skutecznie, jednak jej dalsze działania miały na celu zniweczenie skutków wyroku ustalającego za wszelką cenę. Działania te uderzyły w powoda i wynikały ze zdecydowanych działań ukierunkowanych na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Powód skutecznie wykazał istnienie interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku prawnego - umowy o pracę na czas nieokreślony, w niniejszym postępowaniu. Późniejsze działania strony pozwanej nie mogły spowodować zmiany podstawy prawnej, w oparciu o którą można dochodzić ustalenia istnienia przedmiotowego stosunku prawnego.

Co do pozostałych zarzutów apelacji Sąd odwoławczy stwierdził, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podzielił i zaakceptował te ustalenia oraz związaną z nimi argumentację prawną.

Sąd Okręgowy podzielił także stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w przedmiotowej sprawie nie wystąpiły obiektywne przesłanki dające podstawę do zawarcia z powodem długoterminowej umowy o pracę. W związku z tym, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, a także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 189 k.p.c., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nie dochodzi do odpadnięcia interesu prawnego w sytuacji, gdy dalej idące roszczenie powoda powstało dopiero po wyroku Sądu pierwszej instancji i na skutek działania strony pozwanej, a w konsekwencji jego niewłaściwe zastosowanie, gdyż powód w równoległe toczącym się postępowaniu przed Sądem Rejonowym w E. o sygnaturze akt ... 183/13, dochodzi dalej idącego roszczenia, o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (a w wypadku upłynięcia okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy), którego rozstrzygnięcie wymaga ustaleń i oceny w zakresie łączącej strony umowy o pracę, co z istoty pozbawia powoda interesu prawnego w samym ustaleniu istnienia stosunku prawnego w niniejszym postępowaniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Strona traci interes prawny w żądaniu ustalenia jego istnienia także wtedy, gdy sama wytoczyła powództwo o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa (np. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne), mające swą podstawę w stosunku prawnym, co do którego w procesie o ustalenie twierdzi, że istnieje. Przesłanką rozstrzygnięcia powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa musi bowiem być uprzednie ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego

stanowiącego podstawę świadczenia będącego przedmiotem tego powództwa. Wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa przez stronę, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie niezwiązanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05, LEX nr 1104890).

W sprawie rozstrzygniętej zaskarżonym wyrokiem ani powód, ani Sądy orzekające w sprawie, nie wskazali interesu prawnego powoda, który nie mógł by zostać ochroniony w postępowaniu w sprawie ... 183/13 przed Sądem Rejonowym w E. (wszczętej z powództwa powoda wniesionego już po wydaniu wyroku Sądu pierwszej instancji w niniejszej sprawie) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Przesłanką rozstrzygnięcia tej sprawy i ewentualnego uznania zasadności powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy jest bowiem ustalenie, czy umowa o pracę zawarta przez powoda ze stroną pozwaną 30 października 2003 r. miała charakter umowy zawartej na czas nieokreślony. Nie ma też wątpliwości, że w sytuacji, gdy jak wynika z okoliczności sprawy, dążeniem powoda jest dalsze zatrudnienie u strony pozwanej z tym, że na podstawie umowy na czas nieokreślony, przywrócenie do pracy pełniej zaspokaja interes prawny powoda, którego ochrony poszukuje przed sądem.

Należy dodać, że interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. (zob. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05). Dlatego trafnie podnosi skarżący, że odpadnięcie po wytoczeniu powództwa interesu prawnego powoda w żądaniu ustalenia, że zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, powinno powodować oddalenie powództwa. W rezultacie należy uznać, że pracownik

dochodzący ustalenia, że zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, nie ma interesu prawnego w takim ustaleniu, jeśli w toku procesu o ustalenie wytoczył powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy, której charakter jest przedmiotem procesu o ustalenie, za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (art. 189 k.p.c.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji. Orzekając o kosztach Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy przez stronę pozwaną w toku procesu doprowadziło z przyczyn niezależnych od powoda i trudnych do przewidzenia do sytuacji wyłączającej możliwość uwzględnienia powództwa, przez co zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 k.p.c.