



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. J.
przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.
o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za niezgodne z prawem
rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie za naruszenie zasady równego
traktowania w zatrudnieniu, wynagrodzenie i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 grudnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku
z dnia 15 lipca 2022 r., sygn. akt VI Pa 15/22,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w części i oddala apelację
pozwanej co do punktów: II, III, IV, VI, VII wyroku Sądu Rejonowego
w Płocku z dnia 22 listopada 2021 r., sygn. akt IV P 192/19,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części,**
- 3. zasądza od L. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z
siedzibą w P. na rzecz powódki I. J. kwotę 1350 (jeden tysiąc**

trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹k.p.c.

Krzysztof Rączka Bohdan Bieniek Romualda Spyt

r.g.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2021 r. Sąd Rejonowy w Płocku:

- ustalił, że powódkę I.J. i pozwaną L. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. łączyła od 21 czerwca 2016 r. umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (pkt I),

- zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty:

1. 10 453,38 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 lutego 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt II),

2. 11 759,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4 lutego 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (pkt III),

3. 6 968,92 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 21 listopada 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy (pkt IV),

- oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt V).

Sąd Okręgowy w Płocku, wyrokiem z dnia 15 lipca 2022 r., zmienił zaskarżony przez pozwaną wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo, orzekając o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego (nie dzieląc zarzutu strony pozwanej naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.). Zgodnie z nimi,

I.J. zawarła w dniu 7 czerwca 2010 r. z L. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. umowę o pracę na okres próbny od 7 czerwca 2010 r. do 20 czerwca 2010 r. Na jej podstawie została zatrudniona na stanowisku pracownika pomocniczego procesów uszlachetniania w wymiarze pełnego etatu. Strony zawarły kolejne umowy o pracę na czas określony: w dniach 17 czerwca 2010 r. - na okres od 21 czerwca 2010 r. do 20 czerwca 2012 r. i 18 czerwca 2012 r. - na okres od 21 czerwca 2012 r. do 20 czerwca 2016 r. Stanowisko i wymiar zatrudnienia pozostały niezmienione w stosunku do umowy na okres próbny, natomiast okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie. W dniu 15 czerwca 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony na okres od 21 czerwca 2016 r. do 21 listopada 2018 r. Powódka miała być nadal zatrudniona w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pracownika pomocniczego procesów uszlachetniania, zmieniony został natomiast okres wypowiedzenia umowy, który dostosowano do treści art. 36 § 1 k.p.

Zawieranie umów o pracę odbywało się w ten sposób, że druk przygotowany przez pracodawcę przekazywał pracownikom do podpisu bezpośredni przełożony i nie było możliwości zgłaszania uwag bądź propozycji co do figurujących w nim zapisów. Pozwana przyjęła praktykę zawierania umów na czas określony na okresy kilku lat, aby w wypadku zmniejszenia produkcji mieć możliwość szybszego zakończenia stosunków pracy. Pracownicy nie byli zadowoleni z tej praktyki i oczekiwali zawarcia umów na czas nieokreślony.

Do pracy powódki nie było uwag. Była solidna, dokładna, punktualna i koleżeńska. Nigdy nie zastosowano wobec niej kary. Zgłaszała się do pracy w godzinach ponadwymiarowych, w tym w soboty, oraz na szkolenia wynikające z wdrożenia nowych technologii.

W dniu 29 listopada 2016 r. powódka dowiedziała się, że jest w ciąży. Przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie wykorzystwała urlop macierzyński i wypoczynkowy. Do pracy wróciła 8 października 2018 r. W tym okresie pozwana Spółka przygotowywała się do „uporządkowania” spraw związanych z zatrudnieniem pracowników, wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy dokonanych ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220; dalej ustawa nowelizująca). W wymienionym akcie prawnym

przyjęto rozwiązania ograniczające zawieranie umów o pracę na czas określony. Zgodnie z jego zasadami, gdy okres zatrudnienia pracownika przekroczy limit 33 miesięcy lub gdy pracodawca zawarł z danym pracownikiem już 3 umowy, to od następnego dnia po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy - pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawa weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r., wobec tego z dniem 22 listopada 2018 r. konieczne było „uporządkowanie” umów o pracę z pracownikami, których umowy o pracę zawarte na czas określony przekraczały limit 33 miesięcy.

W pozwanej Spółce według stanu na dzień 21 października 2018 r. na 817 osób - 156 osób pracowało na podstawie umowy o pracę na czas określony, w dziale powódki zatrudniającym 23 osoby - 12 osób było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

W dniu 26 października 2018 r. brygadzysta przyniósł pracownikom do podpisu umowy o pracę na czas nieokreślony. Dokumentu tego nie otrzymała powódka. Gdy zapytała brygadzystę, dlaczego nie ma dla niej umowy, odpowiedział, że długo nie było jej w pracy. Wtedy przypomniała, że wcześniej tylko dwa dni przebywała na zwolnieniu lekarskim i zapytała, czy nie można urodzić dziecka. Brygadzysta wręczył jej kostkę czekolady i powiedział, że są dla niej uszyte spodnie, jakie zwyczajowo otrzymywali raz w roku pracownicy pozwanej. Powódka od następnego dnia przebywała na zwolnieniu z powodu konieczności sprawowania opieki nad córką, a następnie cztery miesiące na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę. Była dwukrotnie kontrolowana przez lekarza orzecznika ZUS, który w opinii jako dane z wywiadu podawał, między innymi, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie przedłużono jej umowy o pracę. Zwolnienia lekarskie każdorazowo były uznawane za zasadne.

W okresie, kiedy powódka wróciła do pracy, miało miejsce ograniczenie produkcji. Pracownicy obawiali się redukcji zatrudnienia z tego powodu. Dział, w którym pracowała powódka, funkcjonował do końca 2019 r., następnie pracowników przeniesiono do innych miejsc.

Według stanu na dzień 21 listopada 2018 r. pozwana zatrudniała 800 osób, w tym 139 na podstawie umowy o pracę na czas określony, z pozostałymi 661 pracownikami pozwana zawarła umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast

według stanu na dzień 21 grudnia 2018 r. - na 794 zatrudnione osoby - tylko 9 pracowało na podstawie umowy o pracę na czas określony, reszta miała umowy o pracę na czas nieokreślony. W dziale powódki w dniu 21 listopada 2018 r. pracowały 23 osoby, w tym 11 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pozostałe 12 osób miało umowy o pracę na czas określony. Po tej dacie zatrudnienie w tym dziale zmniejszyło się do 20 osób, z których wszyscy pracowali na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Poza powódką ze świadczeń związanych z macierzyństwem korzystały M.P. i J.N. . Obie świadczyły pracę na podstawie umów na czas określony. W dniu 22 listopada 2018 r. nie zawarto z nimi umów o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie miała interesu prawnego w żądanym ustaleniu, gdyż miała możliwość wystąpienia z powództwem o świadczenie i z możliwości tej korzystała w pozwie inicjującym niniejsze postępowanie. Powódka nie zakwestionowała treści świadectwa pracy, nie domagała się dopuszczenia do pracy w pozwanej Spółce. Działania zmierzające do ustalenia treści stosunku pracy podjęła dopiero w styczniu 2019 r., przy czym na drogę sądową wystąpiła dopiero 4 kwietnia 2019 r. W ocenie Sądu, istotne jest, że powódka nie domagała się dalszego zatrudnienia w pozwanej Spółce po 21 listopada 2018 r. Obowiązujące przepisy prawa nie przewidują żadnych roszczeń majątkowych, które mogłyby wynikać wyłącznie ze stosunku pracy na czas nieokreślony, a których powódka nie dochodziła w niniejszym procesie i które mogłyby się zaktualizować dopiero w przyszłości. Powódka nie miała zatem interesu prawnego w żądaniu ustalenia formułowanego w niniejszym procesie. Brak było zatem podstaw do uwzględnienia przez Sąd Rejonowy powództwa o ustalenie.

Sąd Okręgowy zauważył, że jedynie roszczenie o odszkodowanie za naruszenie przepisów w zakresie rozwiązywania umów o pracę łączy się z ustaleniem, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe roszczenia dochodzone przez powódkę nie są uzależnione od rodzaju zawartej umowy o pracę. Po wejściu w życie od 22 listopada 2016 r. ustawy nowelizującej doszło do zrównania okresów wypowiedzeń umów terminowych i umów na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony łącząca strony postępowania mogła zostać rozwiązana przez każdą ze stron (przed upływem okresu trwania tej umowy)

z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Taki sam okres wypowiedzenia obowiązywałby, gdyby powódka była zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony. Z kolei odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć i związany z nią przymiot rodzicielstwa, jak również odprawy pieniężnej pracownik może dochodzić niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy ocenił, że zawarcie 15 czerwca 2016 r. kolejnej umowy o pracę na czas określony nie było nadużyciem prawa. Powódka nie miała interesu prawnego w żądaniu ustalenia zatrudnienia na czas nieokreślony. Podstawy materialnej jej roszczenia nie mógł stanowić także art. 8 k.p. Do zawarcia kolejnych umów o pracę pomiędzy stronami niniejszego postępowania doszło na skutek ich zgodnych oświadczeń woli. Okoliczność, że treść umów o pracę była przygotowywana przez pozwaną i pracownicy nie mieli wpływu na jej treść, nie czyni zawartych umów nieważnymi w zakresie rodzaju umowy - czasu ich trwania. Powódka nie podjęła nawet próby wykazania, że jej oświadczenie woli w tym zakresie było dotknięte wadą oświadczenia woli, że pracodawca, zawierając z nią umowy na czas określony, wykorzystywał niekorzystne, przymusowe położenie powódki.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w okresie zatrudnienia u pozwanej powódka urodziła dwoje dzieci: pierwsze 16 stycznia 2014 r., drugie 1 sierpnia 2017 r. Przed urodzeniem pierwszego dziecka powódka nie świadczyła pracy od 27 maja 2013 r. do 15 stycznia 2014 r. (na skutek niezdolności do pracy), a przed urodzeniem drugiego dziecka nie świadczyła pracy od 5 grudnia 2016 r. do 31 lipca 2017 r. Po urodzeniu dzieci powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego. Pomimo że powódka była długotrwale nieobecna w pracy w związku z ciążą i urodzeniem pierwszego dziecka, pozwana zawarła z powódką 15 czerwca 2016 r. kolejną umowę o pracę.

Dalej Sąd Okręgowy wywiódł, że zawarcie przez strony kolejnej umowy o pracę na czas określony nie naruszało usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Pozwana przyjęła praktykę zawierania umów na czas określony, aby w wypadku zmniejszenia produkcji mogła dokonać redukcji zatrudnienia. Dokonane ustawą nowelizującą zrównanie okresów wypowiedzeń umów terminowych i umów na czas nieokreślony znacznie osłabia argumentację

Sądu Rejonowego opartą na stanowisku Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317).

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak było podstaw do przyjęcia, że do ustania stosunku pracy łączącego powódkę z pozwaną Spółką doszło w inny sposób aniżeli wskazany w art. 30 § 1 pkt 4 k.p., tj. z upływem czasu, na który była zawarta. Tym samym, skoro do rozwiązania umowy z powódką nie doszło na skutek rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) czy bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.), nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Z tej także przyczyny powódce nie przysługiwało prawo do odprawy pieniężnej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 61).

Sąd Okręgowy uznał, że pozwana nie naruszyła przepisów Kodeksu pracy, które gwarantują ochronę praw kobiet powracających do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Pomimo że powódka była długotrwale nieobecna w pracy w związku z ciążą i urodzeniem 16 stycznia 2014 r. pierwszego dziecka pozwana zawarła z powódką kolejną umowę 15 czerwca 2016 r. Fakt urodzenia dziecka i korzystanie z uprawnień związanych z macierzyństwem czy rodzicielstwem nie był dla pozwanej Spółki zatem przeszkodą do dalszego zatrudnienia powódki. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma racjonalnych argumentów przemawiających za przyjęciem tezy, że niezawarcie z powódką po 21 listopada 2018 r. kolejnej umowy o pracę wynikało wyłącznie z urodzenia dziecka i z realizacji uprawnień związanych z macierzyństwem. Sąd uznał zatem, że skoro nie można zarzucić pozwanej bezprawności działania to nie ma podstaw do zasądzenia odszkodowania za szkodę majątkową w wysokości 6 750 zł i zadośćuczynienia w wysokości 5 000 zł.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 189 k.p.c., przez jego błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że powódka nie miała interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy a tym samym brak było podstaw do uwzględnienia jej żądania, albowiem miała możliwość ochrony swoich praw na innej drodze, jednakże z możliwości tej nie

skorzystała, w tym nie zakwestionowała treści świadectwa pracy i nie domagała się dopuszczenia jej do pracy w pozwanej Spółce w sytuacji, gdy samo zawieranie długookresowych umów o pracę, zamiast prawidłowego zawarcia bezterminowych kontraktów prawa pracy, uzasadnia interes prawny w ustaleniu zawarcia i obowiązywania umowy o pracę na czas nieokreślony;

2) art. 8 w związku z art. 11 k.p., przez ich błędną wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, że klauzula generalna „nadużycia prawa”, o której mowa w art. 8 k.p., nie może stanowić podstawy materialnoprawnej roszczenia powódki, a zawarcie przez strony - na podstawie zgodnych ich oświadczeń woli - kolejnej (czwartej) umowy o pracę na czas określony nie stanowiło nadużycia prawa i nie naruszało usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w sytuacji, gdy powódka, chcąc utrzymać pracę, zgodziła się na zawarcie kolejnej umowy, a działanie pozwanej polegające na zawieraniu kilku następujących po sobie umów o pracę na czas określony na łączny okres 8 lat, o treści narzuconej pracownikowi przez pracodawcę i niepodlegającej jakimkolwiek negocjacjom, było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, a tym samym stanowiło nadużycie prawa;

3) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 3-5 k.p., przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie nie zaistniało zdarzenie prawne, które uzasadniałoby roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów prawa w zakresie rozwiązywania umów o pracę, albowiem do ustania stosunku pracy łączącego powódkę z pozwaną Spółką doszło na skutek upływu czasu, na który umowa była zawarta w sytuacji, gdy - przy założeniu że umowa o pracę łącząca strony miała charakter umowy o pracę na czas nieokreślony - pozwana uchybiła przepisom prawa w zakresie rozwiązywania umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tj. nie zachowała wymogów formalnych (forma pisemna, uzasadnienie, pouczenie o odwołaniu), co uzasadnia żądanie odszkodowania z tego tytułu;

4) art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że do ustania stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwaną nie doszło w drodze

wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę albo na mocy porozumienia stron, a tym samym powódce nie przysługiwało prawo do odprawy pieniężnej;

5) art. 18^{3d} k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że powództwo było niezasadne także w zakresie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, albowiem powódka nie wykazała bezprawności zachowania pracodawcy w postaci naruszenia przepisów Kodeksu pracy, zaś pozwana udowodniła, że rezygnując z dalszego zatrudniania powódki kierowała się obiektywnymi kryteriami w sytuacji, gdy uprawdopodobnione zostało, że pracodawca naruszył wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, albowiem zakończenie stosunku pracy nastąpiło po urodzeniu dziecka, po powrocie z urlopu macierzyńskiego i powódka była z tego powodu „słabsza” od innych pracowników;

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez:

1) ustalenie, że powódkę i pozwaną Spółkę łączyła od 21 czerwca 2016 r. umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy; 2) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki:

- kwoty 10.453,38 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 lutego 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

- kwoty 11.750 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 4 lutego 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania,

- kwoty 6.968,92 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 21 listopada 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. Według tego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego (prawa) z reguły nie występuje, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, LEX nr 50644; z dnia 5 października 2000 r., II CKN 750/99, LEX nr 51801 i z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 12).

Należy odnotować, że w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98 (OSNAPIUS 1999 nr 20, poz. 646), Sąd Najwyższy stwierdził dopuszczalność powództwa o ustalenie zmierzającego do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne. W podobny sposób Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 (OSNP 2004 nr 11, poz. 194), wskazując, że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości, w związku z czym pracownik jest uprawniony także do żądania ustalenia rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy (por. też wyrok z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156; Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179, z glosą A. Musiały).

Rozwinięcie poglądów Sądu Najwyższego co do zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy lub ustalenie jego treści nastąpiło w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09 (LEX nr 577459), w którym stwierdzono, że skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹, art. 63¹ i art. 461 § 1¹ k.p.c.), to wymienione przepisy prawa procesowego są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 k.p.c. i jedynie potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. Podobnie w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13 (LEX nr 1480057) Sąd Najwyższy wywiódł, że uzależnienie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej

sprawy i wyników oceny, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw. Dlatego pojęcie interesu prawnego powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądu w celu zapewnienia ochrony prawnej. Wyrok wydany na podstawie art. 189 k.p.c. usuwa niepewność stanu prawnego zachodzącą w stosunkach między powodem (legitymowanym interesem prawnym) a pozwanym (wyznaczonym tym interesem). Interes prawny oznacza więc istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym oraz zagrożonej - a niekiedy już nawet naruszonej - przez pozwanego. Możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego nie wyklucza *a limine* jego interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku. Inaczej mówiąc, brak przeszkód w dochodzeniu przez pracownika skonkretyzowanych świadczeń ze stosunku pracy nie stanowi negatywnej przesłanki w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia (ustalenie treści) stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608 i z dnia 5 września 2017 r., II PK 206/16, LEX nr 2401064).

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, trzeba dostrzec, że powódka dwójako tłumaczy interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie treści stosunku pracy. Twierdzi, że „gdyby pozwana miała świadomość, że umowa, jaka łączy strony, to umowa zawarta na czas nieokreślony, do jej rozwiązania prawdopodobnie w ogóle by nie doszło”. Interesu prawnego powódka upatruje także w dochodzeniu odszkodowania za naruszenie przepisów dotyczących rozwiązywania umowy o pracę na gruncie art. 30 § 4 k.p. Przedstawiona argumentacja nie uzasadnia udzielenia ochrony prawnej roszczeniu o ustalenie, ponieważ nie wskazuje na potencjalne roszczenia majątkowe, które mogłyby się zaktualizować dopiero w przyszłości. Należy zwrócić uwagę, że powódka w niniejszym postępowaniu zgłosiła przecież roszczenie o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz roszczenie o odprawę i roszczenia te zostały osądzone w kontekście oceny stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę na czas nieokreślony czy na czas określony). Inaczej rzecz ujmując, w niniejszej sprawie przesłanką uwzględnienia powództwa o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. i o odprawę na podstawie art. 8 ust. 1

i art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników byłoby ustalenie, że strony łączyła bezterminowa umowa o pracę. Zatem usunięcie stanu niepewności co do sytuacji prawnej powódki zapewniają wniesione roszczenia o świadczenie pochłaniające żądanie ustalenia treści stosunku pracy. Niniejsza sprawa nie jest identyczna jak ta, w której orzekał Sąd Najwyższy w przywoływanym przez skarżącą wyroku z dnia 6 sierpnia 2019 r., II PK 41/18 (LEX nr 3363960). Jak podkreślono w jego uzasadnieniu, w tej sprawie bardziej uzasadnione było wydanie wyroku wstępnego ze względu na uznanie roszczenia za uzasadnione w zasadzie (art. 318 § 1 k.p.c.), zamiast zaskarżonego wyroku częściowego (art. 317 k.p.c.). Tak więc wyrażony pogląd, że „interes prawny wyraża się i wymaga usunięcia stanu niepewności co do kontestowanego rodzaju obowiązującego rodzaju umowy o pracę także ze względu na roszczenia majątkowe, które zaktualizowały się w przebiegu procesu o ustalenie”, zdeterminowany został oceną, że zaskarżony skargą kasacyjną wyrok rozstrzyga kwestię wstępną (uznanie roszczenia za usprawiedliwione).

Oceniając pozostałe zarzuty skargi, należy przypomnieć zapatrywanie wyrażone wielokrotnie przez Sąd Najwyższy, zgodnie z którym możliwe jest kwalifikowanie wadliwych umów zawartych na czas określony jako umowy w istocie zawartej na czas nieokreślony (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230; z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145; z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180; z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061 czy postanowienie z dnia 13 października 2009 r., II PZP 10/09, LEX nr 551891). W przywołanym wyroku w sprawie II PK 49/07 Sąd Najwyższy uznał, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie

umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W tamtej sprawie chodziło o umowę o pracę zawartą na okres pięciu lat. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na potrzebę uzasadnienia odstępstwa od standardu zatrudnienia pracowniczego na czas nieokreślony. Standard ten został podkreślony w załączniku 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), (Dz. U. UE L 1999 175.43, Dz. U. UE-sp.05-3-368). W załączniku tym zwrócono uwagę na konieczność oparcia korzystania z umów o pracę na czas określony na obiektywnych przesłankach. Według tego załącznika, umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach. W takich przypadkach mogą odpowiadać jednocześnie pracownikom i pracodawcom. Poglądy takie są też przedstawiane w doktrynie prawa (np. K. Łapiński. Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy. Warszawa 2011).

Z przedstawionych wyżej wyroków Sądu Najwyższego wynika, że obejście prawa albo sprzeczność czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego powoduje nieważność tej części umowy o pracę, która odnosi się do czasu jej trwania (art. 58 § 1, 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skutek ten połączony został z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony. W następstwie, wadliwe zastrzeżenie terminu, do którego umowa o pracę miała obowiązywać, skutkuje zawarciem umowy na czas nieokreślony. Dla oceny długoterminowych umów o pracę na czas określony z perspektywy art. 58 § 1 i 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) istotne jest istnienie uzasadnienia lub racjonalnych przesłanek (usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w zawarciu umowy terminowej), innych niż dążenie pracodawcy do „ułatwienia” sobie zwolnień pracowników przez niestosowanie reguł przewidzianych dla rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony lub obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwalnianym z pracy z przyczyn ich niedotyczących. Brak takiego uzasadnienia przemawia za zakwalifikowaniem

długoterminowej umowy na czas określony jako zmierzającej do obejścia przepisów prawa pracy, sprzecznej z zasadami współżycia społecznego. Równie ważne są okoliczności poprzedzające zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, czyli ustalenie warunków umowy wyłącznie przez pracodawcę, niedopuszczenie do żadnych negocjacji warunków ustalonych przez pracodawcę.

Tak więc wprowadzie po wejściu w życie od 22 lutego 2016 r. ustawy nowelizującej dezaktualizował się argument o możliwości rozwiązania umowy terminowej w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a po zmianie od 26 kwietnia 2023 r. art. 30 § 4 przez art. 1 pkt 10 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 641), pracodawca ma obowiązek uzasadnienia na piśmie rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, tak samo jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz pozostały nadal inne, korzystne dla pracodawcy skutki związania się z pracownikiem terminową umową o pracę.

Upływ okresu, na który terminowa umowa o pracę została zawarta, oznacza bowiem, że pracodawca, który z przyczyn leżących po jego stronie nie chce przedłużyć zatrudnienia danego pracownika:

1. nie musi rozwiązywać umowy o pracę i z w związku z tym nie jest narażony na kwestionowanie (także przed sądem pracy) podanej przyczyny wypowiedzenia,
2. nie wlicza zatrudnionych terminowo pracowników do puli zwalnianych pracowników, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co może przekładać się na brak obowiązku konsultacyjnego z art. 2 tej ustawy i obowiązku zawiadomienie powiatowego urzędu pracy,
3. nie jest zobowiązany do wypłaty odprawy,
4. unika ograniczeń czy zakazów wynikających ze szczególnej ochrony stosunku pracy (wynikającej z np. na art. 39 k.p. czy art. 177 § 1 k.p.).

Nadal także przy ocenie sprzeczności danej umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego aktualne pozostaje spojrzenie przez pryzmat usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w jej zawarciu, co zwykle uwidacznia się w potrzebie wykonania czasowo określonych zadań przez danego

pracownika (np. zatrudnienie członka zarządu spółki prawa handlowego na czas określony - do upływu kadencji, do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za daty rok obrotowy - zob. wyroki Sądu Najwyższego dnia 24 września 2020 r., III PK 60/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 62, z dnia 1 marca 2022 r., I PSKP 48/21, LEX nr 3322680).

Z przejętych od Sądu Rejonowego ustaleń faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., wynika, że w pozwanej Spółce zawieranie umów o pracę odbywało się w ten sposób, że druk przygotowany przez pracodawcę przekazywał pracownikom do podpisu bezpośredni przełożony i nie było możliwości zgłaszania uwag bądź propozycji co do figurujących w nim postanowień. Pozwana przyjęła praktykę zawierania umów na czas określony na okresy kilku lat, aby w wypadku zmniejszenia produkcji mieć możliwość szybszego zakończenia stosunków pracy. Pracownicy nie byli zadowoleni z tej praktyki i oczekiwali zawarcia umów na czas nieokreślony. Z ustaleń tych wynika, że pracodawca nie pozostawiał pola do negocjacji co do warunków zatrudnienia oraz że przedstawiał pracownikom propozycję zawarcia umowy terminowej, aby w przypadku ograniczenia produkcji „ułatwić” sobie zakończenie zatrudnienia z pracownikiem przez uniknięcie niekorzystnych dla pracodawcy skutków, jakie związane są z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Przedstawione okoliczności faktyczne nie potwierdzają żadnego innego uzasadnienia dla zawierania z powódką trzykrotnie terminowych umowy o pracę na łączny okres ponad 8 lat, co nakazuje ocenić postanowienie o terminowym charakterze umowy o pracę (z dnia 15 czerwca 2016 r.) jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Postanowienie umowy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie korzysta z ochrony i w tym wypadku powinno być ocenione jako nieważne (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W związku z powyższym potwierdził się zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 2, § 3 i 4 k.p., gdyż, jak wspomniano wyżej, następstwem stwierdzenia nieważności omawianego postanowienia jest zastąpienie go odpowiednimi przepisami ustawy dotyczącymi umowy na czas nieokreślony, które wymagają określonych standardów właściwych dla rozwiązania umowy o pracę z wypowiedzeniem, a które nie zostały dochowane przez pracodawcę (co najmniej:

brak oświadczenia woli pracodawcy na piśmie, brak wskazania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niezastosowanie okresu wypowiedzenia).

Konsekwencją przywołanych ustaleń faktycznych jest także ocena, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Skoro pozwana rozwiązała z powódką bezterminowy stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (z powodu ograniczenia produkcji), to roszczenie o odprawę jest uzasadnione.

Także i zarzut naruszenia art. 18^{3d} k.p., zasługuje na uwzględnienie. Powracając do ustaleń faktycznych, wynika z nich, że w dniu 26 października 2018 r. brygadzysta przyniósł pracownikom do podpisu umowy o pracę na czas nieokreślony (na skutek konieczności „uprządkowania” spraw związanych z zatrudnieniem pracowników, wynikającej z nowelizacji Kodeksu pracy ograniczającej zawieranie umów o pracę na czas określony). Dokumentu tego nie otrzymała powódka. Gdy zapytała brygadzystę, dlaczego nie ma dla niej umowy, odpowiedział, że długo nie było jej w pracy. O ile można się zgodzić z tezą Sądu Okręgowego, że ustanie zatrudnienia powódki po 21 listopada 2018 r. nie wynikało wyłącznie z urodzenia dziecka i z realizacji uprawnień związanych z macierzyństwem (bo chodziło także o ograniczenie zatrudnienia z powodu spadku produkcji), to ujawnione kryterium doboru do zwolnienia, (tj. korzystanie z uprawnień rodzicielskich) stanowi już kryterium dyskryminujące.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani między innymi w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W myśl § 2 tego przepisu, równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Nakazuje on równe traktowanie pracowników - bez

względem na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”). Niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania - art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160) wskazano, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Ten kierunek został zaaprobowany także w kolejnych wypowiedziach Sądu Najwyższego (zob. wyroki: z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z dnia 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644).

W niniejszej sprawie powódka wskazała zdiagnozowaną przez siebie przyczynę nierównego traktowania - nieobecność w pracy związaną z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, bowiem z uwagi na korzystanie z tych uprawnień powódki „długo nie było w pracy”. Podłożem dyskryminacji był zatem przymiot osobisty powódki (niezwiązany z pracą) o społecznie doniosłym znaczeniu w postaci rodzicielstwa. Ochrona rodzicielstwa wynikająca z art. 18 Konstytucji RP wyraża się w przyznaniu pracownikowi szeregu uprawnień z tego tytułu. Jeśli korzystanie z tego uprawnienia staje się, po powrocie do pracy, przyczyną nierównego traktowania w zatrudnieniu, to stanowi to dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 38; z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSNP 2017 nr 10, poz. 122).

Stwierdzenie działania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym uzasadnia roszczenie pracownika o odszkodowanie przewidziane w art. 18^d k.p. Przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest w tym przypadku jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji (równego traktowania) – bezprawność zachowania pracodawcy (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1297762; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 1313660 oraz z dnia 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12, LEX nr 1348189).

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 398¹⁶ k.p.c. (co do orzeczenia reformatoryjnego) i art. 398¹⁴ k.p.c. (co do oddalenia skargi kasacyjnej) oraz art. 108 § 2 w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 - odpowiednio rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935 ze zm.), orzeczono jak w sentencji wyroku.

[az]

[t.n]