



Sygn. akt II PK 199/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. A.

przeciwko N. Spółki z o.o. w O.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lipca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w J.

z dnia 17 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód R. A. domagał się od pozwanej N. Sp. z o.o. w O. zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w

wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz kwoty 9.840,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji powoda.

R. A. był zatrudniony w N. Sp. z o.o. w O. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 lutego 2011 r. do 28 lutego 2011 r. Następnie zostały zawarte trzy kolejne umowy o pracę na czas określony:

- od 1 marca 2011 r. do 30 listopada 2011 r.,
- od 1 grudnia 2011 r. do 30 listopada 2012 r.,
- od 1 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2015 r.

Na podstawie każdej z umów powód pracował na stanowisku operatora linii produkcji. W umowach o pracę na czas określony zawarty był zapis, że każda ze stron może rozwiązać umowę przed upływem terminu, na jaki została ona zawarta za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Początkowo powód należycie wywiązywał się ze swych obowiązków, lecz od siedmiu miesięcy wystąpiły problemy z dyscypliną oraz należytym wykonywaniem przez niego obowiązków.

Pismem z 17 marca 2015 r. zakład pracy wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 1 grudnia 2012 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 4 kwietnia 2015 r.

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.280,18 zł miesięcznie.

Razem z powodem na stanowisku operatora linii produkcyjnej zatrudniony był R. S. na podstawie umów o pracę na czas określony od 12 czerwca 2011 r. do 11 marca 2012 r. i od 12 marca 2012 r. do 11 marca 2013 r. W dniu 12 marca 2013 r. została z nim zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

Na tym samym stanowisku zatrudniony był także J. A. na podstawie umów o pracę na czas określony od 1 stycznia 2011 r. do 31 marca 2012 r. i od 1 kwietnia 2012 r. do 31 marca 2013 r. W dniu 1 kwietnia 2013 r. została z nim zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

Wyrokiem z 27 października 2015 r., sygn. akt IV P .../15 Sąd Rejonowy w L. zasądził od N. Sp. z o.o. w O. na rzecz R. A. kwotę 4.920,27 zł z ustawowymi

odsetkami od 27 marca 2015 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałej części oraz znosząc wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron.

Sąd pierwszej instancji wskazał na treść art. 25¹ § 1 k.p. oraz przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035), zgodnie z którymi w okresie od 1 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2012 r. zawieszono było stosowanie przepisu art. 25¹ § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego ponieważ pierwsza z umów na czas określony powoda z dnia 1 marca 2011 r. została zawarta i uległa rozwiązaniu w okresie obowiązywania tej ustawy, to nie znajdował do niej zastosowania przepis art. 25¹ § 1 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że brak było podstaw do zawierania z powodem trzech umów na czas określony, łącznie na okres prawie pięciu lat. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest bowiem 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. Sąd Rejonowy podniósł, że powód był zatrudniony na stanowisku operatora linii produkcyjnej; nie był przypisany do realizacji poszczególnych kontraktów zawieranych przez pracodawcę. Pracodawca narzucił warunki umowy o pracę w celu obejścia należnej pracownikowi ochrony, która by mu przysługiwała gdyby z nim zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu Rejonowego brak było przesłanek, które uzasadniałyby zatrudnianie powoda na podstawie krótkotrwałych umów o pracę na czas określony. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że powód cały czas wykonywał tę samą pracę, w tym samym miejscu, za podobne wynagrodzenie. Charakter wykonywanej przez niego pracy nie uzasadniał zawierania z nim terminowych umów o pracę albowiem nie wykonywał zadań realizowanych cyklicznie. Tym samym powód powinien być być traktowany jak pracownik wykonujący pracę na

podstawie umowy na czas nieokreślony, co oznacza, że zakład pracy rozwiązując z nim umowę o pracę bez podania przyczyny naruszył przepisy art. 30 § 4 k.p., za co na podstawie art. 45 k.p. należy się co do zasady odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 9.840,54 zł.

Sąd pierwszej instancji wziął jednak pod uwagę, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było nienależyte wykonywanie obowiązków, co wynika z zeznań świadka - przełożonego powoda. W związku z powyższym Sąd uznał, że zasądzenie pełnego odszkodowania byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego określonymi w art. 8 k.p. i z tych względów zasądził na rzecz powoda 1/2 należnego odszkodowania w wysokości 4.920,27 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powoda odnośnie zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji na podstawie przepisu art. 18^{3d} k.p. Powód domagał się zasądzenia tego odszkodowania z tego tytułu, że pracownicy pozwanego zakładu pracy R. S. i J. A. pomimo, że wykonują pracę na takim samym stanowisku zatrudnieni zostali na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony chociaż mają krótszy staż pracy u pozwanego.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji to, że dwaj pracownicy, pomimo że wcześniej byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony a po upływie tych umów zostały zawarte z nimi umowy na czas nieokreślony, nie może świadczyć o dyskryminacji powoda.

Sąd Rejonowy zauważył, że pracownikom tym skończyły się terminy umów o pracę na czas określony w roku 2013 i następnie zawarto umowy na czas nieokreślony. Natomiast powód miał w tym czasie zawartą umowę do dnia 30 listopada 2015 r. Nie można wykluczyć, że gdyby należycie wywiązywał się ze swych obowiązków, to po upływie terminu umowy zakład pracy zawarłby z nim umowę o pracę na czas nieokreślony.

Sąd pierwszej instancji oddalił też roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy zawartej w dniu 1 grudnia 2012 r. na podstawie art. 49 k.p. Sąd wskazał, że zasądził już na rzecz

powoda częściowe odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p. Jeżeli zaś wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i jednocześnie zastosowano okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany nie stosuje się art. 45 § 2 k.p., chyba że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie jest korzystniejsze od wynagrodzenia z art. 49 k.p. W tym przypadku pełne odszkodowanie byłoby wyższe od wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w J. zmienił wyrokiem z 17 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...) zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w L. w ten sposób, że oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu pierwszej instancji, że pomimo teoretycznej możliwości zawarcia trzech kolejnych umów o pracę na czas nieokreślony, zawarcie takich umów przez stronę pozwaną na łączny okres prawie 5 lat uznać należało za nieuzasadnione oraz sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że orzeczenia Sądu Najwyższego, na które powoływał się w tym zakresie Sąd Rejonowy dotyczyły odmiennych stanów faktycznych, w których ocenie podlegały umowy o pracę zawarte na znacznie dłuższe okresy (7 i 10 lat) niż w obecnie rozpoznawanej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego umowy na czas określony wynoszący 3 lata, a nawet łącznie 5 lat, nie są tego typu umowami długoletnimi, o jakich wypowiadał się Sąd Najwyższy, wymagającymi szczególnej oceny pod kątem zasadności ich zawierania na taki okres i ewentualnego narzucania pracownikowi niekorzystnych dla niego warunków zatrudnienia. Jak słusznie przy tym podnosiła w swojej apelacji strona pozwana nawet długoterminowe umowy o pracę nie są co do zasady niezgodne z prawem i pozostają dopuszczalne, o ile ich zawarcie w takim wymiarze nie wynika jedynie z chęci obejścia przez pracodawcę prawa poprzez zapewnienie sobie możliwości łatwiejszego przedterminowego rozwiązania stosunku pracy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, w dowolnym momencie trwania umowy. W ocenie Sądu drugiej instancji w okolicznościach niniejszej sprawy nie można było postawić stronie pozwanej takiego zarzutu. Zdaniem Sądu nie można było

pominać, że kolejne łączące strony umowy rozwiązywały się z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, zaś ostatnia z umów rozwiązana została dopiero po ponad 2 latach pracy powoda w wyniku zaistnienia okoliczności, które w ocenie pracodawcy uzasadniały zakończenie stosunku pracy z powodem. Nie można przy tym zarzucać pracodawcy, że zdecydował się na skorzystanie z prawa do rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, skoro taka możliwość była przewidziana w przepisach Kodeksu pracy i stosowne postanowienie w tym zakresie zostało przewidziane w umowie o pracę. Z tych samych przyczyn nie stanowiło naruszenia prawa niepodanie przez stronę pozwaną pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia, skoro jako pracodawca nie była do tego w żaden sposób zobowiązana przepisami prawa pracy.

Sąd Okręgowy ocenił, że w niniejszej sprawie nie było podstaw do przyjęcia, że strona pozwana nie miała prawa do zawarcia z powodem umowy na czas określony, jak również nie było okoliczności, które uzasadniałyby zatrudnienie na podstawie umowy terminowej, a umowa ta służyła obejściu prawa i zasad współżycia społecznego, poprzez umożliwienie pracodawcy łatwego jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu odwoławczego, umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2012 r. stanowiła umowę zawartą na czas określony, którą zgodnie z przepisami Kodeksu pracy strona pozwana miała prawo rozwiązać z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Z tych też względów nie zasługiwało na uwzględnienie roszczenie powoda zasądzenia odszkodowania w związku niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę, jak również żądanie zapłaty wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, co skutkowało koniecznością zmiany zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w tym zakresie.

Jednocześnie z powyższych względów, Sąd Okręgowy nie uwzględnił apelacji powoda, dotyczącej kwestii związanych ze wskazywanymi wyżej żądaniami.

Sąd drugiej instancji nie znalazł również podstaw do uwzględnienia apelacji powoda w zakresie żądania zapłaty odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego

traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd odwoławczy zwrócił uwagę na fakt podnoszenia przez powoda, że nierówność traktowania w jego przypadku przejawiała się w zatrudnieniu go na podstawie umowy na czas określony, nie zaś na czas nieokreślony, jak innych pracowników. Jednocześnie z drugiej strony powód wskazywał, że jest dyskryminowany, ponieważ zawarta z nim została umowa o pracę na czas określony. Tak sformułowane roszczenie sprzeciwiało się, zdaniem Sądu Okręgowego, konstrukcji przepisu art. 18^{3a} k.p., który wymaga wykazania nierównego traktowania z uwagi na określone kryteria, w tym zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony. Sąd drugiej instancji podniósł, że nie można zatem jednocześnie domagać się odszkodowania za nierówne traktowanie mające polegać na zatrudnieniu na podstawie umowy na czas określony i twierdzić, że nierówne traktowanie wynikało z zatrudnienia na czas określony.

Sąd drugiej instancji przypomniał również, że równe traktowanie nie oznacza jednakowego traktowania. Nie można postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Takim obiektywnym czynnikiem przy przyjęciu do pracy może być np. rodzaj wykonywanej pracy lub warunki jej wykonywania. W niniejszej sprawie pracownicy pracujący na takim samym stanowisku, jak powoda, również początkowo zatrudnieni byli na podstawie umów o pracę na czas określony. Umowy na czas nieokreślony podpisane zostały z nimi w 2013 r. i stanowiły trzecie w kolejności umowy, do których pracodawca miał obowiązek zastosowania art. 25¹ k.p. W tym czasie powód był zatrudniony na podstawie ważnej umowy, mającej obowiązywać do 30 listopada 2015 r. i nie było obiektywnych przesłanek, aby przekształcać tę umowę w umowę bezterminową.

Sąd Okręgowy zauważył, że obowiązujące przepisy ograniczają wprawdzie zatrudnienie terminowe, aby zapobiegać nadużyciom wynikającym z zatrudniania pracowników na podstawie tych umów przez długi okres. Nie zakazują one jednak zawierania tego rodzaju umów ani nie traktują ich zawierania jako przejawu dyskryminacji.

W ocenie Sądu Okręgowego nie było w niniejszej sprawie podstaw do zwrócenia się z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Zgodnie z art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej sąd krajowy ma uprawnienie bądź obowiązek skierowania do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania prejudycjalnego w sytuacji, gdy przy rozstrzygnięciu sprawy napotka problem prawny wymagający wykładni prawa unijnego, którego rozstrzygnięcie jest jednocześnie konieczne do wydania przez ten sąd orzeczenia. Zdaniem Sądu Okręgowego interpretacja przepisów art. 25¹ k.p. oraz art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców nie budzi jednak wątpliwości i nie wymagała dodatkowej wykładni w kontekście prawa unijnego na potrzeby toczącego się obecnie postępowania.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną w całości powód. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, co uniemożliwia zrekonstruowanie motywów wydanego orzeczenia ponieważ:

- Sąd drugiej instancji nie wskazał, że aprobuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji;
- Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił, dlaczego nie podzielił ustaleń Sądu pierwszej instancji, co do braku interesu powoda w zawieraniu kilku następujących po sobie umów o pracę na czas określony;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010 r. (Dz.Urz. UE C Nr 83, s. 389) przez jego niewłaściwe zastosowanie, albowiem Sąd odwoławczy uznał, że pozwana nie miała obowiązku pisemnego uzasadniania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2012 r., podczas gdy zgodnie z art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej każdy pracownik ma prawo do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy;

b) art. 33 Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym przed 22 lutego 2016 r., przez błędną wykładnię wyrażającą się w braku interpretacji tego przepisu zgodnie z prawem Unii Europejskiej tj. klauzulą nr 4 ust. 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartym przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) stanowiącym załącznik 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.Urz. UE L 1999 Nr 175, s. 43) w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie o sygn. akt C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy;

c) art. 58 § 1 i § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 18 § 3 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy zawarcie z powodem trzech kolejno następujących po sobie umów o pracę na czas określony, łącznie na okres 4 lat i 9 miesięcy, bez jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia wynikającego z charakteru powierzanej pracy i interesu powoda, winno być zakwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia i zasad współżycia społecznego;

d) art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie albowiem Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania i dyskryminacji powoda, podczas gdy warunki zatrudnienia powoda, w tym warunki rozwiązania umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2012 r. zostały przez pozwanego pracodawcę ukształtowane w sposób naruszający zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

e) art. 49 k.p. w zw. z art. 36 ust. 1 pkt 3 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji nieprzyznanie powodowi wynagrodzenia do czasu upływu terminu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2012 r., tj. od dnia 4 kwietnia 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., podczas gdy powód był zatrudniony

u pozwanego pracodawcy od dnia 1 lutego 2011 r. i przysługiwał mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia;

f) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji nieprzyznanie powodowi odszkodowania, w sytuacji gdy wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2012 r. było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę ponieważ nie wskazywało przyczyny wypowiedzenia;

g) art. 18^{3d} k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprzyznaniu powodowi odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu powoda w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podobnych stanowiskach.

Skarżący wniósł o:

1. uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w J. z 17 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w J. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym;

ewentualnie wniósł o:

2. uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w J. z 17 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...) i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 24.601,35 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób:

a) od kwoty 4.920,27 zł od dnia 27 marca 2015 r. do dnia zapłaty;

b) od kwoty 9.840,54 zł od dnia 27 marca 2015 r. do dnia zapłaty;

c) od kwoty 9.840,54 zł od dnia 18 marca 2015 r. do dnia zapłaty;

3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ponadto wniósł o zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniami prejudycjalnymi, sformułowanymi w skardze kasacyjnej.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powoda oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

Nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Należy przypomnieć, że odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, że nie musi ono zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji; sąd odwoławczy obowiązany jest zamieścić w uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania, są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2016 r., I CSK 306/15, LEX nr 2032362). Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. mógłby uzasadniać uwzględnienie skargi kasacyjnej, gdyby wady uzasadnienia zaskarżonego wyroku były tak poważne, że uniemożliwiałby przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2017 r., I CSK 745/15, LEX nr 2240406; z dnia 3 marca 2017 r., I CSK 318/16, LEX nr 2281275). W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy co prawda faktycznie nie wskazał wprost czy podziela ustalenia faktyczne i ocenę dowodów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, jednak nie uniemożliwia to w tym przypadku kontroli kasacyjnej zaskarżonego wyroku. Z treści uzasadnienia sporządzonego przez Sąd wynika bowiem, że Sąd nie podważa ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, jak również dokonanej przez ten Sąd oceny wiarygodności dowodów, dokonał on natomiast odmiennej oceny prawnej i w tym zakresie stanowisko swe należycie umotywował. Godzi się przy tym zauważyć, że Sąd Okręgowy wyjaśnił dlaczego pracodawca mógł zawrzeć z powodem kilka umów na czas określony, bowiem Sąd odwoławczy wskazał, że umowy na czas określony wynoszący 3 lata, a nawet łącznie 5 lat, nie są umowami długoletnimi, o jakich wypowiadał się Sąd Najwyższy,

wymagającymi szczególnej oceny pod kątem zasadności ich zawierania na taki okres i ewentualnego narzucania pracownikowi niekorzystnych dla niego warunków zatrudnienia. Nawet długoterminowe umowy o pracę nie są co do zasady niezgodne z prawem i pozostają dopuszczalne, o ile ich zawarcie w takim wymiarze nie wynika jedynie z chęci obejścia przez pracodawcę prawa poprzez zapewnienie sobie możliwości łatwiejszego przedterminowego rozwiązania stosunku pracy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, w dowolnym momencie trwania umowy. W ocenie zaś Sądu drugiej instancji w okolicznościach niniejszej sprawy nie można było postawić stronie pozwanej takiego zarzutu. Zdaniem Sądu nie można było pominąć, że kolejne łączące strony umowy rozwiązywały się z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, zaś ostatnia z umów rozwiązana została dopiero po ponad 2 latach pracy powoda w wyniku zaistnienia okoliczności, które w ocenie pracodawcy uzasadniały zakończenie stosunku pracy z powodem. Nie można było przy tym zarzucać pracodawcy, że zdecydował się na skorzystanie z prawa do rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, skoro taka możliwość była przewidziana w przepisach Kodeksu pracy i stosowne postanowienie w tym zakresie zostało przewidziane w umowie o pracę. Sąd Okręgowy dokładnie zatem wyjaśnił dlaczego w jego ocenie Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny prawnej interesu pozwanego w zawieraniu z powodem kolejnych umów terminowych.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy stwierdzić, że nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010 r. Należy zwrócić uwagę, że w literaturze krajowej wskazuje się, że art. 30 KPP ma w przypadku Polski ograniczone znaczenie (zob. J. Unterschütz, Ochrona praw podstawowych w UE. Uwagi na marginesie orzeczeń ETS w sprawach Viking i Laval, Rozprawy Naukowe i Zawodowe PWSZ w Elblągu 2010 z. 9, s. 180). Polska podpisała bowiem protokół nr 3042, który ogranicza zakres zastosowania Karty Praw Podstawowych. Artykuł 1 ust. 1 tego protokołu stanowi, że Karta nie rozszerza kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ani żadnego sądu lub trybunału Polski lub Zjednoczonego Królestwa do uznania, że przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, praktyki lub działania administracyjne Polski lub Zjednoczonego

Królestwa są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej potwierdzone. Ustęp 2 stanowi natomiast, że w szczególności i w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości nic, co zawarte jest w tytule IV Karty nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej, mających zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa, z wyjątkiem przypadków gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym. Zgodnie natomiast z art. 2, jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady zawarte w tym postanowieniu są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki Polski lub Zjednoczonego Królestwa. Godzi się zauważyć, że ograniczenie to zostało podważone w wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 grudnia 2011 r., C-411/10 i C-493/10, N.S. przeciwko Secretary of State for the Home Department et M.E. i inni przeciwko Refugee Applications Commissioner i Minister for Justice, Equality and Law Reform. W orzeczeniu tym wyraźnie stwierdzono, że protokół: „nie podważa zastosowania karty wobec Zjednoczonego Królestwa czy wobec Polski”, a także, że „art. 1 ust. 1 protokołu (Nr 30) potwierdza treść art. 51 karty dotyczącego jej zakresu stosowania, a nie ma na celu zwolnienia Rzeczypospolitej Polskiej i Zjednoczonego Królestwa z obowiązku przestrzegania postanowień karty ani uniemożliwienia sądom i trybunałom w tych państwach członkowskich czuwania nad przestrzeganiem tych postanowień”. Z powyższego wynika, że art. 30 KPP powinien zatem co najmniej oddziaływać na proces dokonywania przez polskie sądy wykładni przepisów i to zarówno prawa unijnego, jak i prawa polskiego.

Niezależnie od powyższego jednak należy zwrócić uwagę na zakres ochrony przyznawanej na podstawie art. 30 KPP. Jak wynika z jego literalnego brzmienia, ochrona przewidziana w tym przepisie dotyczy przypadków nieuzasadnionego zwolnienia. Chodzi tu o uzasadnienie zwolnienia w znaczeniu materialnym, a nie formalnym. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy powinno być uznane za nieuzasadnione, chyba że zostanie udowodnione, że istnieje obiektywny powód uzasadniający wypowiedzenie, a nadto zachowane zostały wymogi proceduralne (zob. B. Bercusson, *The EU Charter of Fundamental Rights and national laws and practices* [w:] idem. (red.), *European Labour Law*,

Baden-Baden 2006, s. 383). Powszechnie przyjmuje się przy tym, że art. 30 KPP dotyczy całokształtu rozwiązań legislacyjnych zabezpieczających przed arbitralnym zakończeniem stosunku pracy przez pracodawcę (por. L. Mitrus, Komentarz do art. 30 [w:] A. Wróbel (red.), Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, Warszawa 2013, s. 904). Należy zatem zauważyć, że, jak stwierdziły Sądy obu instancji, rozwiązanie z powodem umowy o pracę było merytorycznie uzasadnione, bowiem u powoda wystąpiły problemy z dyscypliną i należyтым wykonywaniem przez niego obowiązków, a zatem to te, merytoryczne przesłanki legły u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oznacza to, że pracodawca działał w oparciu o obiektywne okoliczności, a nie swoją subiektywną opinię. Jednocześnie należy zauważyć, że spełnione zostały wszystkie przesłanki formalne, bowiem Kodeks pracy nie zawiera obowiązku zawarcia uzasadnienia w treści wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, a takiego bezpośredniego obowiązku nie można wyprowadzać również z przepisów prawa europejskiego.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 33 Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym przed 22 lutego 2016 r. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela zapatrywanie, że jeżeli państwo członkowskie dopełniło obowiązku transpozycji dyrektywy, to jej skutki wiążą za pomocą (za pośrednictwem) prawa krajowego, w tym wypadku - ustawy. W tej sytuacji nie ulega wątpliwości, że - zgodnie z doktryną efektywności - implementacja dyrektywy do prawa polskiego w formie ustawy oznacza obowiązek takiej jej wykładni, która jest zgodna z dyrektywą, a jeżeli dyrektywa była poddana interpretacji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej - zgodnie z tą interpretacją (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2008 r., III CZP 25/08, OSNC 2009 nr 9, poz. 127; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2010 r., III CZP 79/10, LEX nr 612168). Dokonywanie wykładni zgodnej z prawem unijnym nie uprawnia jednak Sądu do dokonywania wykładni sprzecznej z wyraźnym i jednoznacznym brzmieniem interpretowanego przepisu, tymczasem art. 33 k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji, która weszła w życie 22 lutego 2016 r. był przepisem jasnym i jednoznacznym i wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie o sygn. akt C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława

Deresza w Choroszczy nie uprawnia strony do odwoływania się bezpośrednio do przepisów dyrektywy w stosunkach horyzontalnych. Skutkiem przywołanego wyroku była konieczność zmiany polskiego prawa wewnętrznego, jednak nie uprawnia on do powoływania się na przepisy dyrektywy w stosunkach horyzontalnych, a tym bardziej do dokonywania wykładni *contra legem*.

Zarzuty naruszenia art. 58 § 1 i § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 18 § 3 k.p.; art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p.; a także art. 18^{3d} k.p. również są niezasadne, bowiem stanowią one jedynie polemikę z oceną dokonaną przez Sąd Okręgowy, a skarżący nie wykazał w żaden sposób, aby Sąd ten naruszył przepisy prawa w tym zakresie. Należy zauważyć, że Sąd odwoławczy wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dlaczego, w jego ocenie, pozwany miał prawo w okolicznościach niniejszej sprawy zawrzeć z powodem umowę o pracę na czas określony, słusznie zauważył przy tym, że ustawodawca nie wymaga jakichś szczególnych powodów dla zawarcia umowy na czas określony. Sąd wyjaśnił również dlaczego zawarcie z powodem umowy na czas określony, w sytuacji, gdy z innymi pracownikami na podobnych stanowiskach pracy zawierane były umowy na czas nieokreślony nie naruszało zasady równego traktowania i nie stanowiło dyskryminacji powoda. Fakt, że strona skarżąca nie zgadza się z oceną sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę nie oznacza automatycznie, że sąd naruszył prawo.

Nie podlega również uwzględnieniu zarzut naruszenia art. 49 k.p. w zw. z art. 36 ust. 1 pkt 3 k.p., przepisy te w ogóle nie znajdują bowiem zastosowania w przypadku powoda. Jak bowiem wskazano powyżej, do powoda miał zastosowanie dwutygodniowy okres wypowiedzenia przewidziany w art. 33 k.p. i taki też okres został zastosowany przez pracodawcę, a zatem nie została spełniona hipoteza art. 49 k.p., co nie pozwala na jego zastosowanie w niniejszej sprawie. Również odwołanie się do art. 36 ust. 1 pkt 3 k.p. nie jest właściwe.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się także naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., ponieważ art. 30 § 4 k.p. dotyczy wyłącznie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast z powodem została zawarta umowa na czas określony, na co słusznie wskazał Sąd drugiej instancji. W świetle literalnego

brzmienia przywołanego przepisu na pracodawcy nie ciąży zatem obowiązek uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony.

Sąd Najwyższy stwierdził również, że nie zasługuje na uwzględnienie wniosek o wystąpienie z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, bowiem przepisy prawa krajowego, jak również przepisy prawa unijnego są w tym zakresie wystarczająco jasne i pozwalają na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy bez konieczności występowania do Trybunału Sprawiedliwości.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

r.g.