

Sygn. akt II PK 317/16

POSTANOWIENIE

Dnia 14 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z wniosku E.R.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.
o odszkodowanie i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 19 maja 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 maja 2016 r. oddalił apelację powódki E.R. oraz apelację pozwanej E. Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. od wyroku Sądu Rejonowego w G. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 grudnia 2015 r. zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.750 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa wraz z ustawowymi odsetkami od 29 września 2014 r. do dnia zapłaty oraz oddalającego powództwo o odprawę.

W skardze kasacyjnej, wniesionej od części wyroku oddalającej apelację pozwanej, pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 18^{3a} i 18^{3d} k.p. przez niewłaściwe uznanie przez Sąd drugiej instancji, że zastosowany do powódki przez pracodawcę dwutygodniowy okres

wypowiedzenia narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, podczas gdy taki okres wypowiedzenia wynikał z obowiązujących na dzień rozwiązania umowy przepisów prawa, a dokonując tej czynności prawnej pozwana dochowała wszelkich wymogów formalnych. W ocenie skarżącej, z dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych bezspornie wynika, że do nawiązania umowy o pracę na czas określony doszło na skutek zgodnych oświadczeń woli stron, z inicjatywy samej powódki, która w pełni świadomie i dobrowolnie wystąpiła do pracodawcy o rozwiązanie łączącej ją uprzednio z pozwanym umowy na czas nieokreślony, gdyż w taki sposób chciała skorzystać z uprawnień emerytalnych i świadczyć dalej pracę jako emerytka. Ponadto zawarta umowa na czas określony nie zmierzała do obejścia prawa, a przewidziany w tej umowie dwutygodniowy okres wypowiedzenia został zastrzeżony dla obu stron stosunku pracy, co oznacza, że w razie zaistnienia takiej potrzeby mogła z niego skorzystać również powódka. Ponadto sytuacja powódki, jako emerytki, była znacznie korzystniejsza aniżeli innych pracowników nieposiadających takiego statusu, ponieważ mając ustalone prawo do emerytury posiadała ona zabezpieczenie finansowe. Zastrzeżenie w jej przypadku dwutygodniowego okresu wypowiedzenia było nie tylko zgodne z ówczesnie obowiązującymi przepisami prawa, ale uzasadnione także okolicznościami o charakterze obiektywnym. Wskazując na powyższe pozwana wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej jako oczywiście uzasadnionej oraz o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się bezzasadna, gdyż zastosowanie różnych wymiarów okresów wypowiedzenia umowy na czas określony w porównaniu do bezterminowych kontraktów prawa pracy zostało uznane za sprzeczne z prawnym porządkiem wspólnotowym już w zasygnalizowanym przez Sąd pierwszej instancji wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 13 marca 2014 r., C-38/13.

W konsekwencji to stanowisko uzyskało krajowe potwierdzenie jurysdykcyjne, a następnie zostało wprowadzone do polskiego Kodeksu pracy, który aktualnie przewiduje takie same okresy wypowiedziania umów na czas nieokreślony i umów na czas określony w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy (art. 30 § 1 k.p.). Nieracjonalne, niecelowe i nieroztropne, bo zagrożone ryzykiem zastosowania sankcji wspólnotowych, byłoby jurysdykcyjne kontestowanie takiego jurysdykcyjnego i legislacyjnego stanu rzeczy, który ma przeciwdziałać wykorzystywaniu przez pracodawców zawierania terminowych umów o pracę do pozbawiania lub ograniczania pracowniczych uprawnień przysługujących pracownikom zatrudnionym na czas określony w warunkach porównywalnych z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, jeżeli ujawnione zróżnicowanie nie jest uzasadnione innymi obiektywnymi okolicznościami niż okres zatrudnienia (zasada pracowniczej niedyskryminacji).

Powyższe prowadziło do odmowy przyjęcia oczywiście bezzasadnej skargi kasacyjnej do merytorycznego rozpoznania w zgodzie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.