

Sygn. akt III PK 90/19

POSTANOWIENIE

Dnia 27 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. P.
przeciwko W. Sp. z o.o. z siedzibą w W.
o zapłatę odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27
maja 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.
z dnia 12 lipca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 240 zł (dwieście
czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 12 lipca 2018 r. oddalił apelację A. P. w sprawie przeciwko W. Spółka z o.o. w W., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 20 lutego 2018 r., w którym oddalono powództwo o odszkodowanie z racji wypowiedzenia umowy o pracę.

Z rozstrzygnięciem tym nie zgodziła się powódka, w skardze kasacyjnej wskazała na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., art. 386 § 1 i § 4 k.p.c., art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 25¹ § 1, § 2 i § 3 k.p. w związku z art. 14 ust 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy –

Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (dalej jako ustawa nowelizująca) oraz art. 18^{3b} § 1 k.p.

W ocenie skarżącej przyjęcie skargi kasacyjnej jest usprawiedliwione z dwóch powodów. Po pierwsze, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania czy po wejściu w życie ustawy nowelizującej nadal możliwe jest przyznanie stosunkom pracy trwającym na podstawie umów o pracę na czas określony ochrony takiej jaka przysługiwałaby umowom o pracę na czas nieokreślony. W ocenie skarżącej na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej, zwłaszcza w kontekście stanów faktycznych, w których strony były związane umową o pracę na czas określony przed wiele lat przed wejściem w życie ustawy nowelizującej, a wprowadzone przepisy przejściowe nie pozwalały na zastosowanie art. 25¹ k.p. W ocenie powódki opisane zagadnienie prawne nie jest możliwe do jednoznacznego rozstrzygnięcia za pomocą obowiązujących reguł wykładni. Po drugie, skarga kasacyjna w ocenie powódki jest oczywiście uzasadniona, w zakresie naruszenia art. 18^{3b} § 1 k.p. Skarżąca wskazała, że Sąd pierwszej instancji wadliwie uznał, że ciężar dowodu w zakresie dyskryminacji obciąża pracownika, a Sąd odwoławczy stanowiska tego nie zakwestionował.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Biorąc pod uwagę funkcje stawiane skardze kasacyjnej, a przede wszystkim zdominowanie jej roli interesem publicznym, przejawiające się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych, zrozumiałe staje się, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozwagę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy zostało ono w orzecznictwie wyczerpująco i jednolicie wyjaśnione albo można na nie odpowiedzieć przy zastosowaniu zwykłych metod interpretacyjnych. W takim przypadku zagadnienie prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych.

W ocenie powódki zachodzą wątpliwości związane z tym czy po wejściu w życie ustawy nowelizującej art. 25¹ k.p. nadal ma zastosowanie zapatrywanie wyrażone wielokrotnie przez Sąd Najwyższy, zgodnie z którym możliwe jest kwalifikowanie wadliwych umów zawartych na czas określony jako umowy w istocie zawarte na czas nieokreślony. Odpowiedz na tak postawione pytanie staje się oczywista, jeśli uważnie zapozna się z licznymi wypowiedziami Sądu Najwyższego (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 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145; z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061). Wynika z nich, 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. 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. Z tych jednoznacznie wynika, że podstawą prawną orzekania w tym wypadku nie jest art. 25¹ k.p., a zatem zmiany w tym przepisie dokonane ustawą nowelizującą nie mają znaczenia. Nadal możliwe jest kwalifikowanie umów o pracę zawartych na czas określony jako wadliwych i uznawanie, że są one zobowiązaniami bezterminowymi. Oznacza to, że wbrew twierdzeniu powódki odpowiedz na postawione zagadnienie prawne możliwa jest przy wykorzystaniu zwykłych reguł wykładni. Skoro w systemie prawnym istnieją dwie niezależne od siebie konstrukcje prawne służące limitowaniu umów terminowych, to oczywiste jest, że zmiany dokonane w jednej z nich nie rzutują na skuteczność prawną drugiej. Konkluzja ta sprawia, że zagadnienie prawne podniesione w skardze kasacyjnej nie jest istotne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Odnosząc się do tej kwestii trzeba również zaznaczyć, że niepodjęcie tego wątku przez Sądy obu instancji było w pełni usprawiedliwione stanem faktycznym sprawy. Strony łączyła więź pracownicza w okresie od dnia 1 listopada 2013 r. do dnia 28 lutego 2017 r., a zatem przez nieco ponad trzy lata. Długość ta wyklucza

twierdzenie, że połączenie się umowami terminowymi zmierzało do obejścia prawa albo sprzeczności czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Potwierdza to tylko to, że zagadnienie prawne, na które powołuje się powódka (bez względu na sposób jego przesądzenia) nie może oddziaływać na trafność rozstrzygnięcia.

Nie inaczej jest z oczywistością skargi kasacyjnej, na którą wskazuje zatrudniona. Przedmiotem postępowania było roszczenie odszkodowawcze dochodzone z racji wypowiedzenia umowy o pracę. Z uwagi na treść art. 30 § 4 k.p. pracodawca nie był zobowiązany do wskazania przyczyny zakończenia umowy o pracę, a zatem przyczynowość ta także nie mogła zostać przedmiotem oceny sądu. W tych okolicznościach podnoszony przez skarżącą wątek dyskryminacyjny traci na znaczeniu. Prawdą jest, że Sąd Rejonowy wyraził błędne przekonanie, że to na pracowniku spoczywa ciężar wykazania dyskryminacji. Prawdą jest również, że Sąd drugiej instancji twierdzenia tego wprost nie podzielił. W tym miejscu trzeba podkreślić, że w apelacji powódka nie wskazała na naruszenie art. 18^{3b} § 1 k.p. Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną odnosi się do naruszeń prawa przez sąd odwoławczy, a nie sąd pierwszej instancji. Oznacza to, że oczywistość uchybienia normie prawnej musi być odnoszona do wypowiedzi sądu drugiej instancji. Zważywszy na przedstawione okoliczności nie jest przekonujące, że Sąd odwoławczy w sposób oczywisty naruszył wskazany przepis, a to oznacza, że nadzwyczajna kontrola rozstrzygnięcia dokonywana przez Sąd Najwyższy nie jest możliwa.

Dlatego na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.