



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. S.

przeciwko L. sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę, odprawę i
wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 maja 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy

z dnia 6 lutego 2023 r., sygn. akt VII Pa 65/22,

**uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy i
przekazuje temu Sądowi sprawę do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Robert Stefanicki Jarosław Sobutka Agnieszka Żywicka

UZASADNIENIE

Powód G.S. - po ostatecznym sprecyzowaniu żądania - wniósł o zasądzenie od strony pozwanej L. sp. z o.o. w W. następujących kwot wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty:

- 12.381,60 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

- 8.254,40 zł tytułem odprawy z tytułu zwolnień grupowych, - 5.950,40 zł tytułem dodatku za pracę w niedzielę i skapitalizowanych odsetek.

Zaskarżonym wyrokiem z 27 lipca 2022 r., Sąd Rejonowy w Świdnicy zasądził od strony pozwanej L. sp. z o.o. w W. na rzecz powoda G.S. następujące kwoty: - 12.381,60 zł (dwanaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden złotych sześćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 16 lipca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę, - 1.487,60 zł (jeden tysiąc czterysta osiemdziesiąt siedem złotych sześćdziesiąt groszy) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 5 lipca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w niedzielę (pkt I); dalej idące powództwo oddalił (pkt II); wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.319,20 zł (pkt III); wzajemnie zniósł koszty procesu (pkt IV); nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 750,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (pkt V).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku mechanika maszyn i urządzeń przemysłowych.

Początkowo powód zatrudniony był na podstawie umowy na okres próbny na 3 miesiące od 1 grudnia 2013 r., następnie w dniu 19 lutego 2014 r. strony zawarły umowę na czas określony 5 lat.

W dniu 4 lutego 2016 roku strony podpisały porozumienie zmieniające umowę o pracę, na mocy którego zmieniono rodzaj umowy o pracę na umowę na czas określony do 21 listopada 2018 roku (okres wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu Pracy). Nastąpiło to z inicjatywy pracodawcy, gdyż z uwagi na nowelizację przepisów kodeksu prawa pracy zmieniano pracownikom umowy o pracę, tak aby umowy terminowe trwały 33 miesiące.

Pismem z 25 czerwca 2018 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę za 1 miesięcznym wypowiedzeniem.

W okresie rozwiązywania umowy o pracę z powodem strona prowadziła nabór pracowników, w tym do działu utrzymania ruchu.

W czerwcu 2018 r. M.P. dokonał wraz z brygadzystą oceny pracy powoda i była ona negatywna. Nie było planowanej likwidacji działu utrzymania ruchu, nie jest to możliwe ze względu na specyfikę wykonywanej działalności.

Powód świadczył pracę w systemie 3 zmianowym, na wszystkich zmianach w godzinach: zmiana 1 od godz. 6:00 do 14:00, zmiana 2 od godz. 14:00 do 22:00, zmiana 3 od godz. 22:00 do 6:00.

W Spółce obowiązywał Regulamin Pracy z którego wynikało, iż za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonaną między godziną 22:00 w dniu poprzednim a godziną 22:00 w tym dniu oraz że doba pracownicza rozpoczyna się w niedzielę od godziny 22:00.

Pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy pracowników w formie papierowej, pomocniczo stosowany był również elektroniczny system RCP, który polegał na odbiciu karty na czytniku umiejscowionym przy wejściu do zakładu; pracownicy wychodząc odbijają tę samą kartę na czytniku umiejscowionym przy wyjściu.

Pracownicy, wykonujący pracę o godzinie 22.00 na trzeciej zmianie przypadającej w kalendarzową niedzielę byli zobowiązani podpisywać listę obecności w rubryce poniedziałkowej. Jeżeli podpis został umieszczony w rubryce niedzielnej, pracownicy pozwanej otrzymywali słowne reprimendy oraz nakaz podpisu we właściwej rubryce.

Za przepracowaną niedzielę pracownicy zmiany I i II otrzymywali dodatek, którego nie otrzymywali pracownicy III zmiany niedzielnej.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.319,20 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że strony łączył stosunek pracy i powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieprawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę, odprawy i dodatku za pracę w niedzielę.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że umowa o pracę została wypowiedziana z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, w szczególności mając na uwadze, że łączący strony stosunek pracy powstał już w 2014 r. i należało uznać go za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zawarcie umowy na czas określony na 5 lat było nadużyciem prawa szczególnie w sytuacji gdy większość pracowników, z tego działu była zatrudniona na czas nieokreślony i w takiej sytuacji należy uznać, że strony faktycznie łączyła umowa na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód był zatrudniony na podstawie terminowej umowy o pracę. Podstawowa i preferowana przez przepisy Kodeksu pracy jest (i była w czasie zawierania umowy przez strony) umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa terminowa jest wyjątkiem, który wynika ze szczególnych okoliczności np. po stronie pracodawcy. Kolejne nowelizacje kodeksu pracy eliminują zawieranie kolejnych umów na czas określony, tak aby nie dopuścić do sytuacji, że pracownik przez cały okres aktywności zawodowej zatrudniony jest na podstawie umowy, która może być rozwiązana za wypowiedzeniem bez uzasadnienia, co powoduje brak stabilizacji zawodowej pracownika.

Jedną z zasad prawa cywilnego jest zasada swobody umów. Jednakże w prawie pracy prawodawca, mając na względzie słabszą pozycję pracownika jako strony umowy i minimalną możliwość wpływania na treść zawieranej umowy wprowadził w Kodeksie pracy przepisy, które ograniczają pełną swobodę zawierania umów, tak aby pracownik miał zagwarantowane pewne minimum uprawnień. Jednym z takich przepisów jest art. 25¹ k.p., który - w treści obowiązującej w dacie zawarcia umowy - wskazywał, że trzecia umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony. Obecna treść tego przepisu stanowi, że łączny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a liczba umów - przekraczać trzech; dalsze zatrudnienie powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Z interpretacji przepisów wynika, że prawodawca jako zasadę uznaje umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś umowy terminowe zawierane mogą być wyjątkowo - np. na czas

zastępstwa, na próbę, czy w związku z innymi okolicznościami. Jednak tutaj istnieje pewne ograniczenie wynikające z treści art. 25¹ k.p. i kontynuowanie zatrudnienia powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Spowodowane to jest ochroną pracownika i umożliwieniem mu skorzystania z przywilejów, które wiążą się z umowami na czas nieokreślony (jak np. uzasadnienie wypowiedzenia i możliwość odwołania się, a wcześniej także dłuższy okres wypowiedzenia).

Sąd Rejonowy podkreślił, że zawarcie umowy na okres 5 lat, bez wyraźnego uzasadnienia takiego długiego okresu umowy terminowej, stanowi naruszenie przepisów o zawieraniu umów o pracę i ma na celu obejście wspomnianych wyżej przepisów chroniących interes pracownika.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód pracował u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres próbny na 3 miesiące od 1 grudnia 2013 r., następnie w dniu 19 lutego 2014 r. strony zawarły umowę na czas określony na 5 lat. W dniu 4 lutego 2016 r. strony podpisały porozumienie zmieniające umowę o pracę, na mocy którego zmieniono rodzaj umowy o pracę na umowę na czas określony do 21 listopada 2018 r. (okres wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu Pracy).

Sąd pierwszej instancji wskazał, że z zeznań świadków wynika, że porozumienie zmieniające było zawierane z większością pracowników, którzy mieli zawarte umowy o pracę na czas określony i niewątpliwie miało na celu obejście przepisów ograniczających możliwość zawierania terminowych umów o pracę.

Tym samym brak jest uzasadnienia dla zawarcia z powodem w dniu 19 lutego 2014 r. umowy na czas określony trwający 5 lat. Nie wynika to ani z potrzeb pracodawcy, ani nie jest uzasadnione np. procesem produkcyjnym. Zeznania świadków potwierdzają, że działania pracodawcy ukierunkowane były na zawieranie umów terminowych w miejsce umów na czas nieokreślony. Tym samym zawarta z powodem w dniu 19 lutego 2014 r. umowa w części dotyczącej okresu, na który została zawarta i możliwości jej wypowiedzenia ma na celu obejście przepisów prawa pracy i tym samym jest w tej części nieważna. Zatem zapisy o określonym czasie trwania umowy należało uznać za nieważne, a umowę z 19 lutego 2014 r. należy uważać za zawartą na czas nieokreślony.

Skoro stosunek pracy łączący strony był zawarty na czas nieokreślony, to do rozwiązania umowy należało stosować przepisy dotyczące wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony.

Art. 45 § 1 k.p. stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Pismem z dnia 25 czerwca 2018 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy. Brak przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o jej nieprawidłowym wypowiedzeniu. Ponadto, strona pozwana zastosowała nieprawidłowy okres wypowiedzenia — zgodnie bowiem z powyższymi ustaleniami powinien znaleźć zastosowanie trzymiesięczny termin wypowiedzenia.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów, czego konsekwencją jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycję art. 47¹ k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód żądał odszkodowania w kwocie 12.381,60 zł, i kwota taka jako nieprzekraczająca trzymiesięcznego wynagrodzenia została zasądzona tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powód wniósł także o zasądzenie na jego rzecz dodatku za pracę w niedzielę.

Zgodnie z art. 22 i 94 pkt 5 oraz 78 k.p. za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które powinno być wypłacane terminowo, zaś za pracę w niedzielę i święta przysługuje dzień wolny lub dodatek ustalony w art. 151¹¹ k.p.

Zgodnie z art. 151⁹ § 2 k.p. za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 w następnym dniu,

chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Wysokość dodatku za pracę w niedzielę i święto określają przepisy art. 151¹¹ § 2 i 3 k.p. wskazując, że za każdą godzinę pracy w niedzielę i święto przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ §1 pkt 1 k.p. za każdą godzinę pracy w niedzielę (święto), czyli dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

W niniejszej sprawie w zasadzie bezspornym był fakt, że kiedy powód pracował na trzecią zmianę zaczynał prace w niedzielę o godzinie 22, a kończył w poniedziałek o 6 rano. Sporną była natomiast interpretacja zapisów art. 151⁹ § 2 k.p., w szczególności czy w regulaminie można było określić, że za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonaną między godziną 22:00 w dniu poprzednim, a godziną 22:00 w tym dniu.

Zdaniem Sądu Rejonowego praca wykonywana w niedzielę od godziny 22:00 do godziny 0:00 powinna zostać zaliczona jako zmiana niedzielna, bowiem nie można przyjąć stwierdzenia, że jest to zmiana poniedziałkowa poranna. Zauważyć należy, że art. 151⁹ § 2 k.p. wskazuje, że za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu (czyli w niedzielę lub święto) a godziną 6:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Tym samym ustawodawca wskazał, że pracodawca może ustalić inną godzinę rozpoczęcia pracy w niedzielę, nie zaś inny dzień.

Tym samym mając na uwadze niekwestionowaną przez stronę pozwaną ilość godzin i stawkę wynagrodzenia z 1 godzinę wskazanych w piśmie powoda z dnia 4 lipca 2021 r. roku należało zasądzić na rzecz powoda kwotę 1.487,60 zł. Należną powodowi kwotę dodatku wyliczono mnożąc ilość dni razy stawkę zasadniczą za 1 godzinę i razy 2 godziny - czas pracy wg kalendarzowej niedzieli w godzinach 22:00 do 0:00 (15,66zł x 2 godz. x 8 dni + 19,94zł x 2 godz. x 13 dni + 20,95zł x 2 godz. x 12 dni + 21,58zł x 2 godz. x 5 dni).

Natomiast w zakresie żądania zasądzenia odprawy zdaniem Sądu Rejonowego nie można uznać, że u strony pozwanej nastąpiły zwolnienia grupowe w rozumieniu powołanej ustawy co skutkowało oddaleniem powództwa w zakresie odprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.381,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi za

opóźnienie od dnia 16 lipca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieprawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę i 1.487,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi za opóźnienie od dnia 5 lipca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku za pracę w niedzielę, zaś dalej idące powództwo oddalono (pkt I i II wyroku).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie punktów: I, III, IV i V.

Sąd Okręgowy w Świdnicy wyrokiem z 6 lutego 2023 r. w pkt I. oddalił apelację wniesioną przez stronę pozwaną od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy z 27 lipca 2022r.; w pkt II. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu, bowiem podniesione w niej zarzuty nie zdołały podważyć trafnego rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji.

Na wstępie Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo stwierdził, że zawarcie umowy o pracę z powodem na okres 5 lat, od 1 grudnia 2013 r., bez wskazania wyraźnego uzasadnienia dla długości okresu umowy stanowiło naruszenie przepisów o zawieraniu umów o pracę i miało na celu obejście art. 25¹ k.p. Swoje rozstrzygnięcie Sąd oparł między innymi na dowodach z zeznań świadków, z których wynikało, że zmiana okresów umów o pracę miała na celu obejście przepisów ograniczających możliwość zawierania terminowych umów o pracę. Nadto pozwany pracodawca zawarł z powodem porozumienie zmieniające umowę o pracę z 4 lutego 2016 r., w którym okres zatrudnienia określono do 21 listopada 2018 r., co stanowiło obejście przepisów prawa znowelizowanych art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Zatem Sąd pierwszej instancji prawidłowo nie zastosował przepisów ustawy nowelizującej, na którą niesłusznie powołuje się strona pozwana.

Omawiając powyższą sytuację Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zawarta w art. 353¹ k.c. zasada swobody umów doznaje pewnych ograniczeń, gdyż strony mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego, natomiast wynikająca z art. 8 k.p. klauzula zasad

współżycia społecznego wyznacza granice dopuszczalności korzystania z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jeżeli zatem pracodawca wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy, narzuca umowę o pracę na czas określony i to na znacznie długi czas i nie zamierza postępować konsekwentnie do tak uzgodnionego czasu trwania umowy, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Taka sytuacja niewątpliwie stanowi nadużycie prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę.

W stanie prawnym, obowiązującym w dacie zawierania przez strony umowy o pracę, czyli w 2013 r., nie było w Kodeksie pracy ścisłej granicy, określającej maksymalny okres, na który zawarta może być umowa o pracę na czas określony. Jednakże za rozsądne i w praktyce typowe należało uznawać zawieranie takich umów na okres 1 roku. Zawieranie umów o pracę na czas określony znacznie przekraczający 2 lata powinno podlegać ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany pracodawca zatrudnił powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony wynoszący 5 lat, bez istnienia do tego obiektywnej przyczyny wynikającej ze specyfiki organizacji pracy lub warunków ekonomicznych, zatem stanowiło to nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zawierania umów o pracę na czas określony. Z okoliczności sprawy wynika, że pozwany pracodawca posłużył się tym rodzajem umowy w celu zaspokojenia interesów pracodawcy odnoszących się do swobodnego regulowania stanu zatrudnienia w zależności od aktualnych jego potrzeb. Ponadto zawarcie porozumienia zmieniającego miało na celu obejście nowych ograniczeń w zawieraniu umów terminowych wprowadzonych art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). W porozumieniu zapisano, że okres zatrudnienia będzie trwać do 21 listopada 2018 r. Z kolei zgodnie z przepisami powoływanej ustawy, okres 33 miesięcy liczonych od dnia 22 lutego 2016 r. upłynął z dniem 21 listopada 2018 r., zatem pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony na dzień 22 lutego 2016 r. i pozostający w tym zatrudnieniu nieprzerwanie w okresie do dnia 21 listopada 2018 r., od tego dnia w świetle przepisów są już uważani za zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W takiej sytuacji Sąd drugiej instancji uznał, że zawarcie z powodem przedmiotowej umowy pozostawało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia na czas określony i z zasadami współżycia społecznego, a zatem było niedopuszczalne, czego konsekwencją jest konieczność stwierdzenia nieskuteczności zastrzeżenia terminu rozwiązania umowy (art. 300 k.p.).

Zatem Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy w sprawie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy powodem a pozwanym pracodawcą była umową zawartą na czas nieokreślony i zgodnie z dyspozycją art. 45 § 1 k.p. zasadne było zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda.

Ponadto słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że praca wykonywana w niedzielę od godziny 22:00 do godziny 0:00 powinna zostać zaliczona jako zmiana niedzielna, bowiem nie można przyjąć stwierdzenia, że jest to zmiana poniedziałkowa poranna. Zauważyć należy, że w art. 151⁹ § 2 k.p. ustawodawca wskazał, że pracodawca może ustalić inną godzinę rozpoczęcia pracy w niedzielę, a nie inny dzień. Zatem zapis w Regulaminie pracy u pozwanej jest sprzeczny z art. 151⁹ § 2 k.p. Z treści art. 9 § 2 i § 4 k.p. wynika bowiem, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Pracodawca w regulaminie pracy może dokonać modyfikacji godzin, w których praca uważana jest za pracę w niedzielę i święto. Pojęcie niedzieli i święta nie pokrywa się z pojęciem doby pracowniczej. Dlatego może zachodzić przypadek, że w danej dobie pracowniczej, pracownik częściowo świadczy pracę w niedzielę lub w święto, a częściowo w dzień roboczy. Zatem nie ma przeszkód prawnych do tego, aby regulamin pracy definiował przestrzeń czasu kwalifikowane jako niedziele i święto również dla różnych grup pracowników. To samo dotyczy innego definiowania czasu świąt, a innego niedziel. Jednak granicą wolności pracodawcy oraz partnerów społecznych jest to, aby nie zatracić sensu przepisu, co oznacza, że zredefiniowana niedziela lub święto muszą obejmować dominującą część pory dzień, w ramach niedzieli lub święta. Wolność od pracy pracownika musi polegać na tym, że może on skorzystać ze społecznej funkcji niedziel i święta, co stanowi że pracodawca uprawniony jest tylko do modyfikacji

godzin w ramach doby kalendarzowej oraz regulacji ustawowej zapisanej w art. 151⁹ § 2 *in fine* k.p., a nie jak to ustanowiła strona pozwana, w Regulaminie pracy. W związku z powyższym przyjęte w niniejszej sprawie w takim zakresie stanowisko Sądu Rejonowego jest prawidłowe i uzasadnione.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 u.k.s.c. Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy słusznie nakazał pobrać od pozwanego pracodawcy kwotę 750,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony. Jak wynika z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Z kolei zgodnie z art. 113 ust. 1 u.k.s.c, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zaś zgodnie z art. 97 u.k.s.c, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

W toku niniejszego postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu oraz od ponoszenia wydatków na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu zostało w przeważającej części uznane, w związku z czym nie budzi wątpliwości, że z dyspozycji art. 113 u.k.s.c. nie wynikają podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces w części przegrała. Skoro powód jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd Rejonowy prawidłowo obciążył tą opłatą pozwanego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację (pkt I wyroku).

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy z 6 lutego 2023 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

1) art. 387 § 2¹ pkt 1) i 2) k.p.c. przejawiające się nieustosunkowaniem się w uzasadnieniu wydanego orzeczenia do podnoszonych przez stronę powodową zarzutów bądź ich jedynie pobieżną weryfikacją i oceną, co prowadzi do uznania, że w uzasadnieniu skarżonego wyroku brakuje elementu pozwalającego zorientować się w motywach rozstrzygnięcia w stopniu wystarczającym do przeprowadzenia kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia, w szczególności w zakresie zarzutów naruszenia: art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220), art. 25¹ k.p. § 1, 2 i 3 k.p., art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 151⁹ § 2 k.p. w zw. z § 2 pkt 3 i 5 Regulaminu Pracy a także art. 11 k.p. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p;

2) art. 45 §1 k.p. poprzez uznanie za zasadne orzeczenie odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony, podczas gdy umowa o pracę zawarta przez strony była umową zawartą na czas określony, do której przepis ten nie ma zastosowania.

3) art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 u.k.s.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że w niniejszej sprawie zaszczyły przesłanki do nakazania stronie pozwanej uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa kwoty 750,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony, podczas gdy prawidłowe ich zastosowanie (wobec stopnia, w którym powód przegrał postępowanie) winno doprowadzić do przejęcia tejże opłaty na rachunek Skarbu Państwa,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, t.j.:

1) art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220) poprzez jego niezastosowanie i nie wzięcie pod uwagę faktu, że w przypadku umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 25¹ k.p., wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej, co skutkowało błędnym ustaleniem przez sąd, że umowa zawarta z powodem została zawarta na okres rażąco długi, podczas gdy uwzględniając przepisy przejściowe

należało stwierdzić, że czas trwania umowy relewantny przy stosowaniu art. 25¹ wynosił mniej niż 33 miesiące.

2) art. 25¹ k.p. § 1, 2 i 3 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że umowa zawarta przez strony stanowiła umowę zawartą na czas nieokreślony, podczas gdy w rzeczywistości była to dozwolona przepisami umowa na czas określony.

3) art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że czynność prawna dokonana przed dniem wejścia w życie przepisu ustawy może stanowić jego obejście, podczas gdy dostosowanie stosunku prawnego do planowanych zmian w prawie jest czynnością normalną i dozwoloną i nie może być rozumiane jako obejście ustawy.

4) art. 8 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że dostosowanie umowy o pracę przez strony umowy do zmieniającej się treści przepisów Kodeksu pracy i ustalenie długości obowiązywania umowy o pracę na czas określony mieszczącej się w okresie dopuszczonym przez art. 25¹ k.p. może stanowić nadużycie prawa podmiotowego, podczas gdy stanowi to wyłącznie przejaw swobody stron ustalania treści łączącego ich stosunku pracy.

5) art. 11 k.p. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i niedozwoloną ingerencję Sądu w treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawarciu umowy o pracę i modyfikację treści łączącego ich stosunku prawnego w sposób sprzeczny ze sposobem zgodnie ustalonym przez strony umowy.

6) art. 151⁹ § 2 k.p. w zw. z § 2 pkt 3 i 5 Regulaminu Pracy strony pozwanej poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca w Regulaminie Pracy, nie może dokonać modyfikacji godzin, w których świadczona praca uważana jest za pracę w niedzielę i święta w sposób wskazany w regulaminie pracy obowiązującym u strony pozwanej, podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu art. 151⁹ § 2 k.p. wskazuje na to, że pracodawca posiada takie uprawnienie, a odmienna wykładnia tegoż przepisu prowadzi do wykreowania stosunku prawnego, nieobjętego oświadczeniami woli złożonymi przez strony w chwili zawarcia umowy o pracę.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, ewentualnie o: uchylenie

zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Świdnicy, w każdym przypadku zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za wcześniejsze instancje i postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna w stopniu wystarczającym do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do rozpoznania Sądowi drugiej instancji, chociaż nie wszystkie zarzuty były trafione. Zasadna okazała się część podniesionych zarzutów naruszenia prawa materialnego, w stopniu przemawiającym za uchyleniem wyroku.

Stosownie do art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być zbudowana na podstawie naruszenia prawa materialnego lub na podstawie naruszenia przepisów postępowania. Między obiema podstawami kasacyjnymi występuje związek funkcjonalny. Co jednak należy wytknąć w odniesieniu do niniejszej skargi kasacyjnej to skarżący w ramach zarzutów procesowych wymienia również naruszenie przepisów prawa materialnego a konstrukcja skargi kasacyjnej sporządzanej przez profesjonalnego pełnomocnika powinna zawierać w ramach podstaw kasacyjnych przejrzyste i precyzyjne skatalogowanie poszczególnych zarzutów, gdyż zadaniem Sądu Najwyższego nie jest poszukiwanie zarzutów naruszenia prawa procesowego i materialnego w treści skargi.

W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Nie można przy tym zapominać o ograniczeniu wynikającym z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego

podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów podniesionych w ramach procesowej podstawy zaskarżenia, godzi się zauważyć, że podstawowy, wielokrotnie powtarzany zarzut dotyczy naruszenia art. 387 § 2¹ k.p.c. Przepis ten (obowiązujący od dnia 7 listopada 2019 r.) określa elementy konstrukcyjne uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, stanowiąc, że w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Opisana w przywołanym przepisie konstrukcja uzasadnienia jest uzależniona od tego, czy Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, czy też dokonał odmiennych ustaleń, uzupełniając postępowanie dowodowe bądź dokonując odmiennej oceny dowodów przeprowadzonych przed sądem pierwszej instancji. Dokonanie odmiennych ustaleń zobowiązuje przy tym sąd drugiej instancji do przedstawienia w uzasadnieniu wyroku ustalonego w toku postępowania apelacyjnego stanu faktycznego sprawy oraz wyjaśnienia, które fakty sąd ten uznał za udowodnione i wskazania dowodów, na których się oparł, oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W każdej z wymienionych sytuacji sąd drugiej instancji jest też zobowiązany do wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem właściwych przepisów prawa oraz do przeprowadzenia oceny zarzutów apelacyjnych.

W ocenie Sądu Najwyższego, analiza skuteczności kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 387 § 2¹ k.p.c. powinna przy tym uwzględniać dotychczasowy dorobek judykatury odnoszącej się do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie podnosi się, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 482; z 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 487; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 427 oraz z 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352). Dlatego też tylko wyjątkowo niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w motywach w wyroku z 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10 (LEX nr 950715).

Odnosząc powyższe rozważania do uzasadnienia zaskarżonego wyroku, nie ma racji skarżący twierdząc, że Sąd naruszył ustawowe dyrektywy sporządzania orzeczenia wydanego w drugiej instancji. Sąd Okręgowy w całości zaakceptował i podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, traktując je jako własne, dlatego nie dostrzegł potrzeby ponownego szczegółowego ich przytaczania, co jest zgodne z prezentowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Sąd drugiej instancji dokonał dodatkowo uszczegółowienia oceny prawnej, analiza treści uzasadnienia pozwala dostrzec tok rozumowania Sądu a argumentacja jest rzeczowa i w tym zakresie zaskarżone orzeczenie nie zawiera wad, które stara się wykazać strona skarżąca. Zarzut naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 1) i 2) k.p.c. nie jest zatem zasadny.

Zarzut naruszenia art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 u.k.s.c. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że w niniejszej sprawie zaszyły przesłanki do nakazania stronie pozwanej uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa kwoty 750,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony, podczas gdy prawidłowe ich zastosowanie (wobec stopnia, w którym powód przegrał postępowanie) winno doprowadzić do przejęcia tejże opłaty na rachunek Skarbu Państwa, jest niezasadny. Tutaj należy wskazać po pierwsze uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268), w której Sąd orzekł, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Powyższa uchwała znajdzie analogiczne zastosowanie także do przepisów obowiązujących na dzień wydania zaskarżonego wyroku tj. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj.Dz.U.2018.265) i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.

Zatem odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 u.k.s.c. należy wskazać, że Sąd Rejonowy słusznie nakazał pobrać od pozwanego pracodawcy kwotę 750,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony. Jak wynika z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (w brzmieniu obowiązującym w dniu wydania wyroku), nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo z zastrzeżeniem art. 35 ust. 1 zdanie drugie lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Z kolei zgodnie z art. 113 ust. 1

u.k.s.c, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zaś zgodnie z art. 97 u.k.s.c, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

W toku niniejszego postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu oraz od ponoszenia wydatków na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu sądy w przeważającej części uznały, w związku z czym nie budzi wątpliwości, że z dyspozycji art. 113 u.k.s.c. nie wynikały podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces w części przegrała. Skoro powód jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd Rejonowy prawidłowo obciążył tą opłatą pozwanego. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), mając na względzie, że Sąd Okręgowy w całości oddalił apelację pozwanego, koszty zastępstwa procesowego ustalił na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj.Dz.U.2018.265, stan prawny obowiązujący na dzień wydania orzeczenia).

Zgodzić się należy z argumentacją Sądu Okręgowego, który uznał, że wykładnia celowościowa § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, stanowi że charakter wymienionych w nim spraw wskazuje na kwestię dla pracownika podstawową, bezpieczeństwa i stałości zatrudnienia. Ustalenie w tych sprawach opłaty stałej i niezależnej od wartości przedmiotu sporu jest jak najbardziej zasadne. We wszystkich dotychczasowych rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości, regulujących problematykę opłat za czynności adwokatów i radców prawnych w

postępowaniu przed organami wymiaru sprawiedliwości i wiążących stałą wysokość stawek minimalnych z tą kategorią spraw, chodziło o umożliwienie pracownikom korzystania z fachowej pomocy prawnej w dochodzeniu tych elementarnych roszczeń. Uzależnienie wysokości stawki od wartości przedmiotu sporu czyniłoby bowiem dostęp strony powodowej do obsługi prawnej w tych sprawach bardzo kosztownym, a nade wszystko zwiększałoby finansowe skutki przegrania sporu, pod którymi należy rozumieć konieczność zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, postąpił zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego i wskazanymi przepisami, zrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanego na rzecz powoda stawkę minimalną. Nadto wyjaśnić należy, że odmienny charakter, różny wymiar majątkowy, a także samodzielność roszczeń o odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę oraz o wynagrodzenie za pracę w niedzielę - daje możliwość ich odrębnego dochodzenia. Sąd Okręgowy kompleksowo wyjaśnił istotę i zasady stosowania art. 113 u.k.s.c., nakazującego obciążenie kosztami sądowymi przeciwnika strony zwolnionej od kosztów sądowych (str. 15-16 uzasadnienia zaskarżonego wyroku).

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Zarzuty te koncentrują się na dwóch problemach. Pierwszym jest kwestia kwalifikacji przez Sądy obu instancji umowy o pracę powoda z pozwanym zawartej na czas określony jako umowy na czas nieokreślony, a w konsekwencji uznania za wadliwe dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenia w związku z powyższym na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (naruszenie: art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) ; art. 25¹ k.p. §1, 2 i 3 k.p.; art. 58 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 8 k.p.; art. 11 k.p. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 45 §1 k.p.;)

Odnosząc się do pierwszego zidentyfikowanego problemu naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący podnosi, że Sądy obu instancji nieprawidłowo zastosowały przepisy. Przede wszystkim należy wyjaśnić, że przed

22 lutego 2016 r. - przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) ustawodawca nie określił maksymalnych granic czasowych trwania umów na czas określony, wskazując jedynie, że trzecia umowa na czas określony, zawarta w określonych odstępach czasu, przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Według Sądu drugiej instancji z art. 14 ust. 3 i 4 ustawy zmieniającej nie wynika, aby ustawodawca nie dopuszczał możliwości funkcjonowania umów trwających dłużej niż 33 miesiące, a zawartych przed 22 lutego 2016 r., jako umów na czas określony. Powyższe nie oznacza jednak, że w zakresie umów zawartych przed nowelizacją kodeksu pracy swoboda pracodawcy w ustalaniu ich czasookresu była nieograniczona, a w konsekwencji nie można było stwierdzić, iż doszło do nadużycia prawa ze strony pracodawcy i że w praktyce strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy możliwe było na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd drugiej instancji ustalił, że iż praktyką u pozwanej było zawieranie umów na czas określony po to, aby można było łatwiej zwolnić danego pracownika.

Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy w wyroku z 27 maja 2014 r., II PK 225/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 146, stwierdził, że w celu zapewnienia efektywności prawa europejskiego polski sąd pracy ma obowiązek przeprowadzenia oceny zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji. W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy przedstawił, że powinnośc badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11² k.p.) i niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego

(zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 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 Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji. (por wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 225/13, LEX nr 1511138; Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lutego 2018 r., I PK 85/17, LEX nr 3373511).

Przekładając powyższe na stan faktyczny sprawy Sądy obu instancji dokonały oceny tego konkretnego przypadku przez pryzmat tego, czy pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, i czy naruszył społeczno-gospodarcze

przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego, dochodząc do pozytywnej konkluzji. Zgodnie z formułowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i - co do zasady - uchyla się spod kontroli kasacyjnej (najkrócej rzecz ujmując, chodzi o stosowanie w określonych stanach faktycznych klauzul generalnych, zwrotów niedookreślonych). Taka kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające (wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 225/13, LEX nr 1511138). Takich uchybień nie stwierdza się w rozpoznawanej sprawie.

Zgodzić się należy z dokonaną przez Sądy obu instancji oceną, że zawarcie w ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy umowy na czas określony trwający 5 lat (z klauzulą dopuszczającą jej dwutygodniowe wypowiedzenie), było czynnością zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. a przez to nieważną. To zaś powodowało przyjęcie, że pomiędzy stronami doszło w rzeczywistości do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, ze wszelkimi wynikającymi z tego konsekwencjami. Sądy obu instancji doszły zatem do przekonania, że pozwany pracodawca powinien wobec powoda zastosować w szczególności regulację z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (trzymiesięczny okres wypowiedzenia) a uchybienia w tym zakresie powodowały uwzględnienie powództwa.

Przy wyrokowaniu Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował często spotykaną w orzecznictwie konstrukcję kwalifikowania na podstawie art. 8 k.p. wypowiedzenia terminowej umowy o pracę przez pracodawcę jako czynności sprzecznej z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237, z glosą T. Zielińskiego; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P. Smolika oraz z 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82).

Podkreślenia również wymaga, że już samo zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bywa w orzecznictwie na podstawie art. 58 § 1 i

2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku) kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współżycia społecznego (stosowanie tych przepisów w żadnym wypadku nie może być oceniane jako "korzystanie z klauzuli generalnej przy ocenie stosunków pracy prowadzące do wykładni *contra legem*"). W szczególności może dotyczyć to przypadku, gdy nie istniały żadne uzasadnione (racjonalne) przesłanki zawarcia takiej umowy, poza dążeniem pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników z związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszki oraz wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2014 r., II PK 225/13, LEX nr 1511138; postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lutego 2023 r., I PSK 48/22, LEX nr 3554457).

Podsumowując powyższe argumenty zarzuty naruszenia prawa materialnego w zakresie w jakim dotyczą naruszenia przez Sąd przepisów naruszenie: art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220) ; art. 25¹ k.p. § 1, 2 i 3 k.p.; art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 8 k.p.; art. 11 k.p. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 45 § 1 k.p. nie znalazły uzasadnionych podstaw.

Drugą sporną kwestią określoną w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia jest dokonana przez Sądy wykładnia art. 151⁹ § 2 k.p. w zw. z § 2 pkt 3 i 5 Regulaminu Pracy strony pozwanej co do uprawnienia pracodawcy w zakresie modyfikacji w regulaminie pracy godzin, w których świadczona praca uważana jest za pracę w niedzielę i święta. Zarzut ten okazał się uzasadniony i przesądził o uchyleniu zaskarżonego w wyroku.

Artykuł 151⁹ § 2 k.p. stanowi, że za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Spór dotyczy interpretacji „innej godziny” ustalonej przez pracodawcę.

Sądy obu instancji przyjęły interpretację art. 151⁹ § 2 k.p. w związku z § 2 pkt 3 i 5 Regulaminu Pracy strony pozwanej w ten sposób, że pracodawca w Regulaminie

Pracy, nie może dokonać modyfikacji godzin, w których świadczona praca uważana jest za pracę w niedzielę i święta w sposób wskazany w regulaminie pracy obowiązującym u strony pozwanej gdyż ta „inna godzina”, musi rozpoczynać się w niedzielę lub w święto a nie w inny dzień, co wywiódł Sąd Rejonowy a pogląd ten podzielił Sąd Okręgowy. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę powyższa wykładnia przepisu nie jest prawidłowa.

Po pierwsze, należy zauważyć, że na gruncie Kodeksu pracy relacji pomiędzy pojęciem doby i dnia należy poszukiwać na płaszczyźnie funkcjonalnej (zob. K. Rączka, *Dodatkowe dni wolne od pracy*, PiZS 1997/12, s. 32, oraz J. Rumian, 4. Pojęcie niedzieli i święta w systemie prawa [w:] *Praca w niedzielę i święta*, Warszawa 2024). W przypadkach, w których Kodeks pracy posługuje się pojęciem dnia bez bliższego określenia, jest to pojęcie tożsame z pojęciem doby (T. Nycz, „*Wybrane problemy czasu pracy – artykuł polemiczny*”, „Monitor Prawniczy” 2004/7, s. 186–187) .

Po drugie, granica niedzieli i święta nie pokrywa się w Kodeksie pracy z określonym dniem kalendarzowym ani dobą pracowniczą. W myśl art. 151⁹ § 2 k.p. za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę przypadającą na kolejne 24 godziny między godziną 6 w tym dniu a godziną 6 dnia następnego, chyba że u danego pracodawcy ustalono inną granicę czasową tych dni, co może nastąpić w drodze układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy, a u pracodawców nieobjętych tymi aktami normatywnymi – w drodze dyrektywnej decyzji podmiotu zatrudniającego.

Zgodzić się należy z częściowo prawidłową oceną Sądu Okręgowego, że z treści art. 9 § 2 i § 4 k.p. wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Pracodawca w regulaminie pracy może dokonać modyfikacji godzin, w których praca uważana jest za pracę w niedzielę i święto. Dlatego może zachodzić przypadek, że w danej dobie pracowniczej, pracownik częściowo świadczy pracę w niedzielę lub w święto, a częściowo w dzień roboczy. Zatem nie ma przeszkód prawnych do tego, aby regulamin pracy definiował przestrzeń czasu kwalifikowane jako niedzielę i święto również dla wszystkich grup pracowników zatrudnionych u pracodawcy. To samo dotyczy innego definiowania czasu świąt, a innego niedziel.

Jednak granicą wolności pracodawcy oraz partnerów społecznych jest to, aby nie zatracić sensu przepisu, co oznacza, że zredefiniowana niedziela lub święto muszą obejmować dominującą część pory dzień, w ramach niedzieli lub święta. Nie ma przy tym przeszkód aby w regulaminie pracy została ustalona godzina, w której rozpoczyna się praca uznawana za pracę w niedzielę lub święto w dniu poprzedzającym. Istotne jest za to by były to kolejne 24 godziny a ich dominująca część przypadała na kalendarzową niedzielę lub święto. Podzielić przy tym wypada formułowany w doktrynie postulat, że zarówno niedziela, jak i święto, w przypadku wyznaczenia ram czasowych przez pracodawcę, muszą obejmować okres doby astronomicznej tego dnia od 7.00 do 21.00 zawsze, bez wyjątku. Oczywiście te dwie dodatkowe godziny, również będą musiały być objęte takimi ramami czasowymi, niemniej jednak tutaj już nie będą miały charakteru uniwersalnego, bowiem będą zależały od danego pracodawcy. Ta jednak przestrzeń wspólna, niedzieli i święta, musi obejmować czas od 7.00 do 21.00 określonego dnia.(zob. J. Rumian, 4. Pojęcie niedzieli i święta w systemie prawa [w:] Praca w niedziele i święta, Warszawa 2024; . K. Rączka, Dni wolne od pracy, PiZS 2001/8, s. 24-25; Sobczyk: A. Sobczyk, komentarz do art. 151⁹ k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Legalis 2020; A. Sobczyk, Zasady prawnej regulacji czasu pracy, Warszawa 2005, s. 239; również W. Uziak wskazywał, że „ustalenie własnej rozpiętości niedzieli (święta) nie może przekreślać integralności tego dnia: jego rozpoczęcie powinno mieścić się między późnym wieczorem w sobotę a ranem w niedzielę”, W. Uziak, komentarz do art. 151⁹ k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. U. Jackowiak, LEX 2004).

W opisany sposób postąpił skarżący, który w regulaminie pracy ustalił, że za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonaną między godziną 22:00 w dniu poprzednim, a godziną 22:00 w tym dniu(§ 2 pkt 3 i 5 Regulaminu Pracy strony pozwanej), zatem dominującą część pory to dzień, w ramach niedzieli lub święta czyli 22 godziny.

Wykładnia systemowa spornego przepisu wskazuje, że nie ma przy tym przeszkód aby dzień przyjęty w regulaminie pracy za pracę w niedzielę lub święto rozpoczynał się w dniu poprzedzającym dzień kalendarzowy, w którym przypada rzeczona niedziela lub święto. Podobne stanowisko możemy również odnaleźć w doktrynie (por. K. Rączka, 6.6. PRACA W NIEDZIELE I ŚWIĘTA [w:] System Prawa

Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa., red. K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, podobnie J. Rumian, 4. Pojęcie niedzieli i święta w systemie prawa [w:] Praca w niedziele i święta, Warszawa 2024.).

Na powyższą możliwość wskazują bowiem również przepisy szczególne, w których ustawodawca zdecydował się na przyjęcie odrębnych granic czasowych niedzieli i święta. W odniesieniu do pracy w handlu art. 3 pkt 7 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu pracy w niedziele i święta (Dz.U.2025.301) stanowi, że przez wykonywanie pracy w handlu oraz wykonywanie czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych należy rozumieć wykonywanie takiej pracy lub takich czynności przez pracownika lub zatrudnionego w okresie kolejnych 24 godzin przypadających odpowiednio między godziną 24.00 w sobotę a godziną 24.00 w niedzielę i między 24.00 w dniu poprzedzającym święto a godziną 24.00 w święto. Już *prima facie* widać, że granice czasowe niedzieli i święta w kodeksie pracy i w powołanej ustawie nie pokrywają się. Definicja kodeksowa określa niedzielę i święto jako kolejne 24 godziny liczone w odpowiednich granicach czasowy, podczas gdy ustawa odpowiada kalendarzowemu rozumieniu tych dni. Na marginesie warto dodać, że w piśmiennictwie zwraca się uwagę na problemy interpretacyjne powstające na tle definiowania tych dni (zob. Sobieska Maria, Zakaz handlu w niedziele i święta - problemy z definicją niedzieli, LEX/el. 2018).

Mając na uwadze powyższe argumenty Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

M.G.

[r.g.]