



Sygn. akt II PK 225/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa R. C.

przeciwko M. Sp. z o. o. z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 maja 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 28 marca 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2012 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zasądził od pozwanej M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda R. C. kwotę 10.082,82 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a ponadto orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce początkowo na okres próbny (od 21 maja do 31 lipca 2007 r.) a od 1 sierpnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 lipca 2012 r. (5 lat). W okresie zatrudnienia na czas określony powód świadczył pracę w prowadzonym przez Spółkę sklepie zlokalizowanym w Centrum Handlowym T. w W., gdzie ostatnio zajmował stanowisko kierownika za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.360,94 zł. Spółka prowadzi sklepy detaliczne z obuwem i odzieżą w lokalach komercyjnych znajdujących się w centrach handlowych w dużych miastach Polski. Lokale te Spółka wynajmuje od podmiotów zarządzających powierzchnią handlową na okresy 5-letnie lub (rzadziej) 10-letnie. Pozwana dostosowuje politykę personalną (w tym okresy, na jakie zawiera terminowe umowy o pracę ze sprzedawcami zatrudnionymi w poszczególnych sklepach) do okresów trwania najmu lokali handlowych (z reguły 5-letnich). Po upływie każdego okresu najmu Spółka dokonuje oceny opłacalności lokalizacji konkretnego sklepu (w oparciu o współczynniki biznesowe) po czym podejmuje decyzję o ewentualnym przedłużeniu okresu najmu. Wprawdzie okres najmu lokalu, w którym pracował powód wynosił 5 lat (a więc tyle, ile czas trwania terminowej umowy o pracę z powodem), jednak nie pokrywał się on z okresem, na jaki pozwana zawarła z powodem sporną umowę o pracę (1 sierpnia 2007 r. - 31 lipca 2012 r.). Przy zawieraniu przedmiotowej umowy (ani w okresie późniejszym) powód nie był informowany przez pracodawcę, dlaczego Spółka nawiązuje z nim stosunek pracy na 5 lat. Pracownik nie wiedział do kiedy trwa umowa najmu lokalu sklepowego, który był jego miejscem pracy. W dniu 29 września 2011 r. Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 15 października 2011 r. Powód uznał, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem (między innymi nie zawierało wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy) i dlatego wystąpił przeciwko Spółce z roszczeniem odszkodowawczym.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Według Sądu, kwestią sporną była ocena w zakresie ustalenia rodzaju umowy o pracę, jaka została pomiędzy stronami zawarta na czas określony od 1 sierpnia 2007 r. do 31 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy zgodził się z powodem, że ta umowa powinna być traktowana identycznie, jak

umowa o pracę na czas nieokreślony. Według Sądu, sporna umowa terminowa została zawarta w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Pozwana Spółka jako pracodawca nadużyła swojej przewagi ekonomicznej przez stosowanie praktyk polegających na zawieraniu umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy. Z tej przyczyny klauzulę terminu zamieszczoną w spornej umowie należy uznać za nieważną (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W konsekwencji Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 i art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Zdaniem Sądu, brak normy prawnej, która by przewidywała maksymalny czas trwania umowy o pracę na czas określony, wcale nie oznacza, że ustalenie długości trwania terminowej umowy o pracę zostało pozostawione całkowitej dowolności stron stosunku pracy. Umowa o pracę na czas określony musi odpowiadać jej społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu oraz zasadom współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Pomimo braku wskazania w ustawie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony jako czynności pozostających w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy nie istniały jakiegokolwiek uzasadnione (racjonalne) przesłanki, aby powód był zatrudniony w pozwanej Spółce w ramach długotrwałej (5-letniej) umowy o pracę na czas określony, w odniesieniu do której obowiązywał krótki, bo dwutygodniowy, okres wypowiedzenia. Długotrwałe pozostawanie powoda w stosunku zatrudnienia ze stroną pozwaną umożliwił pracodawcy "pełną ocenę pracy" powoda i przemawiał za tym, aby strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Sąd pierwszej instancji nie podzielił argumentacji Spółki, że zawieranie przez nią z pracownikami umów o pracę na czas określony było powodowane "realiami rynku" (dążeniem pracodawcy do powiązania długości okresów zatrudnienia z długością okresów najmu lokali, w których pracownicy świadczyli pracę). Takie twierdzenie pozwanej Spółki nie miało pokrycia w materiale dowodowym, gdyż z przedłożonych przez stronę pozwaną dokumentów nie wynikał jakiegokolwiek związek pomiędzy okresem najmu lokalu

handlowego, w którym pracował powód a okresem, na jaki została zawarta z nim umowa o pracę. Mając na względzie staż pracowniczy powoda, Sąd Rejonowy uznał, że postanowienia spornej umowy były dla pracownika mniej korzystne niż regulacje ustawowe, wobec czego należało przyjąć, że przedmiotowa umowa została zawarta z obejściem art. 25 k.p. i z tej przyczyny jest nieważna. W miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powoda Sąd pierwszej instancji zastosował odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.) i na tej podstawie uwzględnił żądanie pozwu.

Wyrokiem z dnia 28 marca 2013 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy uznał ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji za własne, jak również podzielił ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Rejonowego. W szczególności Sąd drugiej instancji zgodził się z Sądem Rejonowym, że brak określenia w Kodeksie pracy maksymalnego okresu, na jaki można zawrzeć umowę na czas określony, wcale nie oznacza, że kwestia ta została pozostawiona dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. Z kolei, w toku postępowania strona pozwana nie przedstawiła żadnych racjonalnych przesłanek potwierdzających konieczność zawarcia z powodem - w miejsce umowy bezterminowej - właśnie terminowej (kilkuletniej) umowy o pracę (która mogła być rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia). Z pewnością za taką przesłankę nie można było uznać wynajmowania przez Spółkę pomieszczeń handlowych na okresy 5-letnie, co trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji. Według Sądu Okręgowego, sporna umowa łącząca strony została zawarta w celu obejścia przepisów o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony, a skoro pozwana nie przedstawiła wystarczających przesłanek przemawiających za potrzebą zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony, to umowę należało uznać za nieważną i zastosować odpowiednie przepisy prawa pracy dotyczące umów na czas nieokreślony. Pozwany pracodawca nadużył swojej przewagi ekonomicznej nad powodem, stosując wobec niego praktykę zawierania terminowych umów o pracę, zamiast umów na czas nieokreślony. Jest przy tym oczywiste, że stosowanie tego

rodzaju praktyki przez pracodawców, umożliwia obchodzenie przepisów prawa w zakresie ochrony bezterminowego stosunku pracy, a w szczególności regulacji o wypowiedzaniu umów o pracę. W tej sytuacji stosunek pracy łączący strony należało potraktować jako bezterminowy i zastosować do niego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony, w tym między innymi art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Od wyroku Sądu drugiej instancji pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła niewłaściwą wykładnię art. 25 § 1 i art. 33 k.p. oraz art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającą na uznaniu, że "dla zawarcia umowy o pracę na czas określony konieczne jest wskazanie i wykazanie istnienia uzasadnienia zawarcia takiego typu umowy o pracę, w sytuacji gdy w obowiązującym stanie prawnym brak jest podstaw do konstruowania takiego wymogu w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony". W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca wywiodła w szczególności, że generalną zasadą prawa cywilnego, która ma zastosowanie także na gruncie prawa pracy, jest swoboda kontraktowania. Oznacza to, że strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Ustawodawca w celu ochrony pracownika ograniczył zasadę swobody umów w prawie pracy przez wprowadzenie katalogu dopuszczalnych rodzajów umów o pracę oraz innych zakazów odnoszących się do zawierania umów. Jednakże przepisy prawa pracy - co do zasady - zezwalają na zawieranie umów terminowych bez konieczności podawania przyczyny. Ustawodawca - poza sytuacją określoną w art. 25<sup>1</sup> k.p. - świadomie nie przewidział żadnych normatywnych ograniczeń w zakresie przyczyn zawierania umowy o pracę na czas określony oraz długości trwania takiej umowy. Z tego względu należy przyjąć, że umowa o pracę na czas określony, zawarta dobrowolnie przez strony, nienaruszająca żadnych ograniczeń przewidzianych ustawą, jest zgodna z prawem. Wprawdzie stosunki pracy podlegają dodatkowo kontroli w oparciu o kryteria klauzul generalnych (np. art. 8 k.p.), tym niemniej korzystanie z klauzuli generalnej przy ocenie stosunków pracy nie może prowadzić do wykładni *contra legem*. Samodzielne zastosowanie klauzul generalnych nie może oznaczać wprowadzenia wymagania istnienia uzasadnienia dla zawarcia umowy o pracę na czas określony ani ograniczenia czasokresu takiej umowy, skoro takowe

ograniczenia nie zostały zastrzeżone ustawowo. W obowiązującym stanie prawnym nie istnieje konieczność wskazywania przez pracodawcę przyczyn zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na czas określony. Z tej racji uwzględnienie przez Sądy orzekające powództwa zgłoszonego w sprawie - z powołaniem się na okoliczność, że pozwana nie podała żadnych racjonalnych przesłanek wskazujących na konieczność zawarcia z powodem terminowej umowy o pracę - było nieprawidłowe. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i "uwzględnienie apelacji poprzez oddalenie powództwa w całości" oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Z bezspornie poczynionych ustaleń faktycznych (którymi Sąd Najwyższy jest związany stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) wynika, że w dniu 1 sierpnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, która z założenia miała trwać do 31 lipca 2012 r. Tymczasem nawiązany na tej podstawie stosunek pracy ustał wcześniej, bo przed upływem okresu pięcioletniego, na jaki został zawarty (15 października 2011 r.). Umowa o pracę została bowiem rozwiązana jednostronnie przez pracodawcę za wypowiedzeniem w oparciu o klauzulę przewidzianą w art. 33 k.p. Zgodnie z tym przepisem, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zdaniem Sądów obu instancji, 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.

W tym miejscu należy zauważyć, że przy wyrokowaniu Sąd drugiej instancji nie stosował spotykanej niejednokrotnie w orzecznictwie konstrukcji 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 dnia 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 dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P. Smolika oraz z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82). Z tego względu chybione jest powołanie się Spółki w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych między innymi na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230; Monitor Prawa Pracy 2012 nr 1, s. 51, z glosą E. Engel-Babskiej; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 201, z glosą A. Uzdowskiej), w którym stwierdzono, że nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy.

Sądy orzekające zastosowały w sprawie konstrukcję nieważności umowy o pracę zawartej na czas określony z uwagi na obejście przepisów ustawy (art. 58 § 1 k.c.), która jest znana orzecznictwu i opiera się na założeniu, zgodnie z którym w negatywnym świetle stawiane jest już samo zawarcie długoterminowej (kilkuletniej) umowy o pracę na czas określony z klauzulą dopuszczającą jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W tym przypadku ocena nie dotyczy więc jednostronnej czynności pracodawcy polegającej na złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony (przez co pracodawca nadużywa swego prawa podmiotowego - art. 8 k.p.), lecz nawiązania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą długoletniego umownego stosunku pracy na czas określony z możliwością jego wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (bez podania przyczyny). Dlatego 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 współzycia 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 dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszkii). Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania jego przyczyny, można postrzegać jako czynność zmierzającą do obejścia regulacji art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2, art. 30 § 4 lub art. 38 § 1 k.p. W związku z tym, choć nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, to należy mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).



Istotne jest przy tym również to, by ocena w zakresie dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony (w kontekście art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) uwzględniała aspekt zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do złamania przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> k.p.) polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz (przede wszystkim) w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Powinność 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. 11<sup>2</sup> k.p.) i niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> 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 Choroszczu (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 (na temat dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony zachodzącej na gruncie art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. por. zwłaszcza zdanie odrębne sędziego TK T. Liszcz do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008 nr 10, poz. 173). Zauważyć należy, że Sądy obu instancji przyjęły naruszenie przez pracodawcę art. 36 § 1 pkt 3 k.p., czyli zastosowanie okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany (można powiedzieć, że dokonały wykładni polskich przepisów w sposób wskazany w powołanym wyroku TSUE). Przyjęcie, że okres wypowiedzenia terminowej umowy o pracę powoda, powinien być uzależniony od jego stażu zakładowego u strony pozwanej (ponad 3 lata), prowadziło do skutku, o którym mowa w art. 49 k.p. Powodowi przysługiwałoby więc wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy z upływem wymaganego (trzymiesięcznego) okresu wypowiedzenia.

Zastosowanie różnych okresów wypowiedzenia (uzależnionych od rodzaju umowy o pracę - na czas określony lub nieokreślony) stanowi odmienne traktowanie pracowników w kontekście warunków zatrudnienia. Jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony - z założenia - powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia (dawać pracownikowi gwarancję pracy przez czas ustalony

z góry), to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 k.p. w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony (niezależnie od stażu zatrudnienia) musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem "tylko" dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z "najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego", pozwalająca pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych. Paradoksalnie wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest łatwiejsze niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony, a nawet ułatwione w porównaniu z wypowiedzeniem terminowych umów cywilnoprawnych, których wcześniejsze zakończenie jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Skoro zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest cechą relewantną, uzasadniającą równe traktowanie pracowników, to w związku z tym warunki pracy (i odpowiadające im warunki ustania zatrudnienia) pracowników zatrudnionych na czas określony powinny być co do zasady ukształtowane w sposób nie gorszy (nie mniej korzystny) niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, co zresztą wynika wprost ze wskazanej klauzuli 4 Porozumienia ramowego. Z tej przyczyny pracownik, któremu pracodawca wypowiedział terminową umowę o pracę na podstawie art. 33 k.p. ma prawo negować prawidłowość (zasadność) zawarcia takiej umowy w kontekście nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem osób zatrudnionych na czas nieokreślony (na temat następstw, jakie powyższy wyrok TSUE może wywoływać w polskim porządku normatywnym por. P. Bocianowski: Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony - wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie Nierodzik, PiZS 2014 nr 4 oraz P. Zawadzka-Filipczyk: Co z okresem wypowiedzenia umów terminowych? Czy będzie taki jak przy umowach na czas nieokreślony?, Komentarz praktyczny ABC nr 194287).

W każdym razie badanie ważności postanowień umowy o pracę na czas określony w aspekcie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (również z punktu

widzenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu) powinno odbywać się przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania spornej umowy, a nie dopiero z daty, w której upływał okres, na który umowa była zawarta (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13, LEX nr 1391548). Wynik tej analizy jest ściśle uzależniony od konkretnych okoliczności faktycznych rozpoznawanego przypadku, co oznacza, że nie można go ująć w sposób generalny i abstrakcyjny (por. K. Łapiński: Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 4; B. Wagner: Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego, *Przegląd Sądowy* 2009 nr 11-12; E. Suknarowska-Drzewiecka: Długoterminowa umowa o pracę na czas określony, *Monitor Prawa Pracy* 2010 nr 5; M. Myszka: Skuteczność implementacji prawa wspólnotowego do polskiego prawa pracy w zakresie terminowych umów o pracę, *PiZS* 2010 nr 12 oraz J. Wiśniewski: Mechanizm regulujący zawieranie umów na czas określony - w kontekście wpływającego okresu obowiązywania ustawy anty kryzysowej, *PiZS* 2011 nr 9).

Z tej też przyczyny w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że pracodawca zawierający z pracownicą kolejne następujące po sobie terminowe (wieloletnie) umowy o pracę nie działa w zamiarze obejścia przepisów o trwałości zatrudnienia na czas nieokreślony (nie działa tylko po to, aby wyłączyć z góry ustawowo określone konsekwencje zatrudnienia na czas nieokreślony), gdy pracownica na podstawie tych umów w sposób nieprzerwany przepracowała u niego dłużej niż 12 lat a (nieformalnym) motywem wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w trybie art. 33 k.p. była wielomiesięczna absencja chorobowa tej pracownicy (postanowienie z dnia 4 kwietnia 2013 r., II PK 351/12, *Legalis* nr 734542). Obejście prawa nie zachodzi również wtedy, gdy umowa o pracę na czas określony (5 lat) jest zawierana z pracownikiem, który należy do tzw. kadry menedżerskiej (do której zalicza się stanowisko głównej księgowej), bo taka forma zatrudnienia jest podyktowana funkcją organizatorską, jaką - obok innych - ma do zrealizowania prawo pracy (wyrok z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, *OSNAPiUS* 2013 nr 15-16, poz. 180). Mając to na uwadze, należy stwierdzić, że chociaż ustawa wprost nie wymaga od pracodawcy, aby uzasadniał (i uzewnętrzniał) potrzebę zawarcia z pracownikiem umowy terminowej w miejsce umowy

bezterminowej, to jednak podmiot zatrudniający (przynajmniej w niektórych wypadkach) powinien liczyć się z taką ewentualnością, zwłaszcza wtedy, gdy pod jego adresem jest formułowany zarzut podejmowania działań w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu na czas nieokreślony (postulat kauzalności zawierania terminowych umów o pracę jest przedstawiany także w literaturze przedmiotu; por. przykładowo M. Skąpski: Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej, Kraków 2006, s. 273).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy podkreślić raz jeszcze, że o ocenie, iż 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, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. 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. Takiego zaś przypadku nie można stwierdzić w rozpoznawanej sprawie. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jednoznacznie wyjaśniono, z jakich przyczyn zawarcie pomiędzy stronami umowy o pracę na czas określony 5 lat zostało ocenione przez Sąd Okręgowy (a wcześniej przez Sąd Rejonowy) jako działanie zmierzające do obejścia przez Spółkę przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony. Rozważania prawne Sądu drugiej instancji korespondują z przedstawionym wyżej stanowiskiem orzecznictwa i doktryny. Wobec tego nie mogą być skutecznie kwestionowane w postępowaniu kasacyjnym, co prowadzi do oddalenia skargi kasacyjnej strony pozwanej z braku jej usprawiedliwionej podstawy.

Choć nie ma to bezpośredniego wpływu na treść rozstrzygnięcia, to Sąd Najwyższy (w nawiązaniu do ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie i przedstawionego w skardze wywodu, że ustawodawca - poza sytuacją określoną w

art. 25<sup>1</sup> k.p. - świadomie nie przewidział żadnych normatywnych ograniczeń w zakresie przyczyn zawierania umowy o pracę na czas określony oraz długości trwania takiej umowy) zwraca uwagę, że zatrudnienie powoda na podstawie spornej umowy (zawartej na okres od 31 lipca 2007 r. do 31 lipca 2012 r. oraz trwające od 1 sierpnia 2007 r. do 15 października 2011 r.) częściowo pokrywało się z okresem, w którym obowiązywała ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm., tak zwana ustawa antykryzysowa). Ustawa ta (obowiązująca od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) miała zastosowanie do Spółki jako do podmiotu posiadającego status przedsiębiorcy. W przypadku powoda 24-miesięczny (maksymalny) okres zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, upływał w dniu 22 sierpnia 2011 r. Nie doszłoby do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, gdyby umowa o pracę z powodem rozwiązała się w przewidzianym w niej terminie (31 lipca 2012 r.), mimo że trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1 oraz uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246 i z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13, LEX nr 1391548, a także uzasadnienie postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 stycznia 2013 r., P 48/11, OTK-A 2013 nr 1, poz. 8). Jednakże strona pozwana dokonała wypowiedzenia umowy terminowej, co doprowadziło do jej rozwiązania w dniu 15 października 2011 r. Wobec tego doszło do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, gdyż w czasie obowiązywania tej ustawy, umowa o pracę z powodem trwała dłużej niż 24 miesiące i została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę przed przewidzianym w niej terminem.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.