

Wyrok z dnia 25 października 2007 r.

II PK 49/07

Niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Korzeniowski, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 października 2007 r. sprawy z powództwa Krzysztofa K. przeciwko K. Spółce z o.o. w Ż. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 13 października 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 13 października 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Żarach z dnia 21 lipca 2006 r., oddalającego powództwo przeciwko „K.” Spółce z o.o. w Ż. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia fak-

tyczne oraz podstawę prawną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, które przedstawiają się następująco. Powód Krzysztof K. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę pierwotnie zawartej na okres próbny od 22 sierpnia 1997 r. W dniu 18 listopada 1997 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 listopada 1999 r. W okresie od 22 listopada 1999 r. do 30 listopada 2004 r. strony również łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony. Następnie od 1 grudnia 2004 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, która miała trwać do 30 listopada 2009 r. Powód pracował początkowo na stanowisku sterowniczego linii paneli, a z dniem 1 marca 1999 r. powierzono mu stanowisko sterowniczego linii postformingu w Dziale Uszlachetniania, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W pozwanej regułą jest zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w tym na okres 5 lat i dłuższy. W dziale, w którym pracował powód, załoga w 90 % zatrudniona jest na czas określony. U pozwanego produkuje się panele podłogowe, ścienne blaty, parapety, listwy wykończeniowe, płytę lakierowaną, elementy domów i w zależności od popytu na rynku na poszczególne asortymenty, zakład ten reguluje wielkość produkcji w określonym zakresie. Powyższa sytuacja powoduje potrzebę rozbudowy bądź zmniejszenia poszczególnych linii produkcyjnych, unowocześniania ich, a co za tym idzie przesuwania pracowników na inne stanowiska, a nawet na inne linie produkcyjne, a niekiedy potrzebę redukcji zatrudnienia. Obsługa poszczególnych maszyn wymaga bowiem różnych umiejętności i zdolności, wymaga różnego tempa pracy i nie zawsze przesunięty na nowe stanowisko pracownik radzi sobie na nowym miejscu pracy. Powód po przesunięciu go z dniem 1 marca 1999 r. na linię produkującą blaty robocze przeszedł szkolenie stanowiskowe. W trakcie zatrudnienia zmieniano powodowi stanowisko pracy na tejże linii, co wymagało każdorazowo przeszkolenia stanowiskowego w związku z nowymi czynnościami i pracą na nowych urządzeniach. Dział Uszlachetniania jest działem nowoczesnym, z nowym parkiem maszynowym. Powód choruje na tarczycę i w związku z tym 27 lipca 2005 r. uzyskał zaświadczenie lekarskie o zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, lecz z przeciwwskazaniem do pracy w porze nocnej. Dotychczas powód pracował w systemie czterobrygadowym.

Dnia 26 października 2005 r. ponownie lekarz orzekł o przeciwwskazaniach u powoda do pracy w porze nocnej. Powód mimo powyższych zaleceń nadal pracował

w dotychczasowym systemie pracy, a jego przełożony P.K. i wiceprezes zarządu pozwanego W.M., zastanawiali się, na jakie stanowisko można przesunąć powoda, by spełnić warunek lekarza. W dniu 24 marca 2006 r. pozwany wręczył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 8 kwietnia 2006 r. Powód jest członkiem działającej w pozwanym zakładzie organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”. Oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia umowy ani też nie było konsultowane z reprezentującą powoda organizacją związkową. Powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w wysokości średnio 1.856,30 zł.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń stanu faktycznego sprawy Sąd drugiej instancji, podzielając w tym zakresie stanowisko Sądu pierwszej instancji, nie zgodził się ze stanowiskiem apelacji, że zawarcie z powodem umowy na czas określony 5 lat nie znajdowało racjonalnego uzasadnienia i że celem strony pozwanej była chęć obejścia prawa i pozbawienie powoda wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem go na czas nieokreślony i wobec tego ta okoliczność, stosownie do treści art. 58 § 1 k.c., powoduje nieważność takiej umowy i zastąpienie jej umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu drugiej instancji postanowienia wprowadzające 5 - letni termin trwania stosunku pracy w umowie zawartej w dniu 1 grudnia 2004 r. między pozwanym a powodem nie są sprzeczne z ustawą ani nie mają na celu obejścia ustawy, ani też nie sprzeciwiają się zasadom współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Według Sądu art. 25 § 1 k.p., przewidujący możliwość zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony, nie formułuje wyraźnych ograniczeń co do długości jej trwania. W doktrynie przyjmuje się, że czas trwania umowy musi być uzasadniony społeczno - gospodarczym celem konkretnej umowy o pracę; przyjmuje się (por. np. Kodeks pracy Komentarz, pod red. T. Sojki i B. Łój, Zielona Góra 2000, s. 97-98), że zawarcia umowy na czas określony nie da się w zasadzie pogodzić ze wskazanym wyżej celem, skoro nie znajduje uzasadnienia w potrzebie wykonania czasowo określonych zadań przez konkretnego pracownika. W szczególności jednak za nieważne mogą być uznane umowy zawarte na czas określony, jeżeli z okoliczności towarzyszących ich zawarciu wynika, że wybór tego rodzaju umowy zmierzał do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 353¹ k.c. stosowanym przez art. 300 k.p. odpowiednio w stosunkach z zakresu prawa pracy, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Dotyczy to także wyboru przez strony czasu trwania umowy o pracę wynikającego z ich prawa do swobodnego określenia rodzaju umowy. Zatem to same strony decydują, którą z umów z art. 25 § 1 k.p. zawrzeć, kierując się własnym interesem oraz przesłankami z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepisy prawa pracy mogą ograniczać swobodę woli stron zawarcia umowy o pracę na czas określony. Za przepis zawierający takie ograniczenie należy uznać art. 25¹ k.p. dopuszczający jedynie możliwość zawarcia pomiędzy stronami dwóch następujących po sobie umów o pracę na czas określony. Jednakże obowiązywanie tego przepisu zostało zawieszane z dniem 29 listopada 2002 r., zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146). Aktualne brzmienie art. 25¹ k.p. ustalił przepis art. 1 pkt 10 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), który zgodnie z art. 15 tej ustawy stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej. Wobec tego Sąd przyjął, że zawarcie umowy o pracę na czas określony przed dniem zawieszenia stosowania art. 25¹ k.p. nie wpływa w żaden sposób na dopuszczalność zawarcia kolejnych umów tego typu od dnia 1 maja 2004 r. Zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2004 r. jest pierwszą umową objętą obowiązującym na nowo od 1 maja 2004 r. przepisem art. 25¹ k.p. i na tej podstawie nie może zostać uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu wyroku wskazano, że rozważone zostało stanowisko Sądu Najwyższego, iż standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umoż-

liwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558). Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia siedmiu września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), w którym uznał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wbrew jednak twierdzeniom strony powodowej - według Sądu drugiej instancji - Sąd Najwyższy nie zajął jednoznacznego stanowiska co do okresu na jaki dopuszczalne jest zawarcie terminowej umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, Sąd Najwyższy słusznie uznał, iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w rozpatrywanej sprawie obie strony spornego stosunku prawnego jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę. Świadczą o tym z jednej strony zeznania świadka Pawła K., który stwierdził, że regułą u pozwanego pracodawcy jest zatrudnianie na czas określony i tak samo zrobiono w stosunku do powoda, jak i dowód z przesłuchania w charakterze strony powoda, który zeznał, że miał pełną świadomość zawierania terminowych umów o pracę, liczył na zawarcie w przyszłości umowy na czas nieokreślony, a przy zawieraniu ostatniej umowy o pracę w dniu 1 grudnia 2004 r. rozumiał, że nie jest to stała umowa i że może być wcześniej wypowiedziana. Podpisując tę umowę powód nie pytał o możliwość zawarcia umowy na czas nieokreślony, bo był zadowolony, że dostał umowę chociaż na 5 lat i liczył, że w tym okresie będzie pracował. Nie pozba-

wia skuteczności tej umowy fakt, że powodowi „w kadrach” pozwanego oznajmiono, że jest tylu chętnych na jego miejsce, iż odmowa podpisania przez niego umowy terminowej nie spowoduje zmiany stanowiska pracodawcy. Jeżeli bowiem pracodawca uzależnia zawarcie umowy i zatrudnienie pracownika od zamieszczenia w treści umowy klauzul terminu związania stosunkiem pracy oraz dopuszczenia wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a pracownik te warunki przyjmie, to dochodzi do skutecznego zawarcia umowy o pracę z klauzulami uzgodnionymi przez obie strony.

Sąd drugiej instancji uznał, że nie ma podstaw stanowisko powoda, iż zawarcie terminowej umowy o pracę z powodem było sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego, gdyż celem pozwanego nie było wyłącznie ułatwienie sobie rozwiązywania takich umów. W tej kwestii Sąd drugiej instancji podkreślił znaczenie ustalenia, że specyfika działalności prowadzonej przez pozwanego, stały jego rozwój, częste zmiany technologiczne, unowocześnianie linii produkcyjnych, wprowadzanie nowych urządzeń pociąga za sobą konieczność przeszkalania zatrudnionych pracowników i przyuczania ich do ciągle zmieniających się warunków pracy. Pracownicy często nie dają sobie rady z przystosowaniem się do nowych wymagań, a pracodawca - by móc utrzymać się na rynku - musi mieć możliwość szybkiej reakcji na takie problemy i pozostawiania w zespole tylko tych pracowników, którzy są w stanie odpowiednio szybko się przekwalifikować. To powoduje, że zawieranie z pracownikami terminowych umów o pracę jest racjonalne i uzasadnione, a zatem zgodne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Z jednej strony, jest to bowiem usprawiedliwione i zgodne z ekonomicznym interesem pracodawcy, a z drugiej, strony także z interesem pracownika, który w przypadku trudności w przyuczaniu się do nowych czynności, niezaakceptowania częstych zmian u pracodawcy czy szybkiego tempa pracy będzie mógł rozwiązać stosunek pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przy rozważaniu zagadnienia zgodności zawierania terminowych umów o pracę ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, Sąd drugiej instancji miał na względzie także pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony co prawda na podstawie innego stanu faktycznego, ale mający znaczenie ogólnej zasady, jaką należy się kierować przy rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy, że ochronne przepisy prawa pracy są wyjątkiem od zasady formalnej (prawnej) równości stron zobowiązaniowego stosunku pracy. Nie należy ich dlatego w każdym wypadku inter-

pretować „wzmacniająco” z korzyścią dla pracownika, lecz ważyć uzasadnione interesy obu kontrahentów (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 390/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 510). Wyważona wykładnia ochronnych przepisów prawa pracy, w tym także przewidujących prymat bezterminowych umów o pracę, nie jest więc sprzeczna z ich funkcją, lecz służy jej prawidłowej realizacji w praktyce.

Sąd drugiej instancji ustalił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego ani ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy był bowiem stan zdrowia powoda, który zgodnie z zaświadczeniami lekarskimi z dnia 27 lipca 2005 r. oraz z dnia 26 października 2005 r. nie był zdolny do świadczenia pracy w porze nocnej (system pracy pozwanego wymagał od powoda pracy tryzmianowej). Nie można też uznać, by pozwany tylko czekał na pierwszą możliwą sposobność rozwiązania umowy o pracę z powodem. Od daty pierwszego niekorzystnego dla powoda zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy w godzinach nocnych do wypowiedzenia stosunku pracy minęło bowiem prawie 8 miesięcy. W tym czasie pozwany czekał na ewentualną poprawę stanu zdrowia powoda i próbował znaleźć mu inne stanowisko pracy, na którym nie byłby zmuszony do świadczenia pracy w godzinach nocnych. W związku jednak z brakiem poprawy stanu zdrowia powoda oraz niemożnością zaoferowania mu innego stanowiska pracy, pozwany był zmuszony wypowiedzieć stosunek pracy.

Powód zarzucał, iż wypowiadając mu umowę o pracę pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, bowiem zwolniono go z powodu odmowy rezygnacji z przynależności do związku zawodowego NSZZ „Solidarność”. Zdaniem Sądu ewentualna zasadność wskazanego zarzutu i tak pozostawałaby bez wpływu na rozstrzygnięcie, bowiem zarzut nierównego traktowania ze względu na przynależność związkową może być przedmiotem badania w ramach ewentualnego postępowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., a nie w ramach niniejszego postępowania, w którym co do zasady Sąd nie bada przyczyny wypowiedzenia umowy.

Niezależnie od powyższego także ten zarzut nie został potwierdzony. Słuchany bowiem w charakterze świadka Krzysztof S. - przewodniczący działającej w pozwanej Spółce Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, zeznał, że gdy zwrócił się do wiceprezesa zarządu pozwanej w sprawie dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, ten wyjaśnił mu, iż przyczyną wypowiedzenia umowy jest okolicz-

ność, iż powód jest chory i nie może pracować już na nocnych zmianach, a brak jest innego stanowiska pracy, na które mógłby być przesunięty. Świadek ten zeznał także, iż powód zwracając się do niego z prośbą o interwencję w sprawie otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę, pierwotnie nawet sam przyczynę otrzymanego wypowiedzenia upatrywał w przedłożonym zaświadczeniu lekarskim i nic nie mówił o ewentualnej dyskryminacji, z uwagi na przynależność związkową. Taką samą przyczynę wypowiedzenia umowy, tj. „przeciwwskazania zdrowotne”, wskazał także świadek P.K., który dodał, iż okoliczność, że powód mimo przeciwwskazań lekarskich nadal pracował w nocy, obciążała go jako przełożonego i musiał ten problem rozstrzygnąć. Żaden ze świadków nie potwierdził natomiast, że powód miał być dyskryminowany z uwagi na przynależność do związku zawodowego. W szczególności jednak sam powód przyznał, iż istotnie otrzymał zaświadczenie lekarskie zabraniające mu pracy w porze nocnej oraz iż ewentualne aluzje co do przynależności do związku zawodowego P.K. czynił wobec powoda przy okazji zawierania z nim kolejnych umów o pracę czy podwyżek a nie w ostatnim okresie zatrudnienia, w szczególności nie w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód. Skarga kasacyjna ma dwie podstawy. W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 1 k.p. ustanawiającego zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie jako zgodnej z prawem stałej praktyki strony pozwanej zatrudniania większości pracowników, w tym także powoda, na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony wynoszący 5 lat i dłużej, przy jednoczesnym ustaleniu zasady możliwości ich rozwiązywania w całym tym okresie wyłącznie za 2 - tygodniowym wypowiedzeniem.

W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa procesowego skarżący zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez stwierdzenie przez Sąd drugiej instancji, że podziela on i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji bez żadnego uzasadnienia w tym zakresie.

Zdaniem skarżącego Sąd drugiej instancji nie odniósł się w ogóle do zarzutu apelacji, że zawieranie terminowych umów o pracę wyłącznie w celu ułatwienia pracodawcy ich rozwiązywania nie mieści się w pojęciu ich społeczno -gospodarczego

celu. Skarżący powołał się na zdanie odrębne, jakie do skarżonego wyroku złożył SSO B.Ł., w którym wskazał on, że w przedmiotowym przypadku nie został w równym stopniu zabezpieczony interes obu stron umowy, gdyż korzyść z jej klauzul odnosi wyłącznie pracodawca, oraz wskazał na zobowiązanie Polski do przestrzegania art. 68 i 69 Układu Europejskiego i podejmowania jeszcze przed 1 maja 2004 r. wszelkich niezbędnych starań, aby ustawodawstwo polskie pozostawało w zgodności z ustawodawstwem Wspólnoty Europejskiej w zakresie ochrony pracownika w miejscu pracy. W ocenie skarżącego zdanie odrębne potwierdza rację strony powodowej w zakresie zarzutu dyskryminowania powoda i innych pracowników zatrudnianych przez stronę pozwaną na podstawie umów terminowych, które w danym przypadku nie mają racji bytu, bo ułatwienie ich rozwiązywania przynosi jedynie korzyść pozwanemu pracodawcy i nie mieści się w pojęciu społeczno - gospodarczego celu zawarcia takiej umowy, a okoliczność ta wskazuje, że jedynym powodem po stronie pozwanego pracodawcy zawarcia takiej umowy jest obejście przepisów prawa pracy zakładających, że standardem prawa pracy jest zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. Skarżący wniósł o uchYLENIE zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy u strony pozwanej oraz zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z art. 57 § 1 k.p., z należnościami ubocznymi i za zwrotem kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchYLENIE zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie dla pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Umowy o pracę na czas określony - określające długą (wieloletnią) perspektywę zatrudnienia, z jednoczesną klauzulą rozwiązywalności za dwutygodniowym wypowiedzeniem - były już przedmiotem wypowiedzi orzeczniczych Sądu Najwyższego. W zaskarżonym skargą kasacyjną wyroku Sąd Okręgowy w Zielonej Górze zacytował tezę wyroku Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r. II PK 29/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), że:zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (w

tamtej sprawie było to 9 lat) z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jak obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Okręgowy w Zielonej Górze powołał się także na wyjaśnienia dotyczące umowy o pracę na czas określony zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 558). W uchwale tej, rozważając problem w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, „która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika”, po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i „nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”.

Rozpatrując zagadnienie wynikające z podstawy materialnoprawnej skargi kasacyjnej powoda Sąd Najwyższy uznał, że wskazane jest utrwalenie wyżej zasygnalizowanej linii orzeczniczej i - na tle budzącego zastrzeżenie stanowiska zajętego w sprawie przez Sąd drugiej instancji - zaakcentowanie pominiętych przez ten Sąd aspektów długoterminowych umów na czas określony. Pomimo bowiem deklarowanego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku uznania stanowiska Sądu Najwyższego - przedstawione w wyroku przesłanki rozstrzygnięcia nasuwają istotne zastrzeżenia. W przedstawionej ocenie zgodności z prawem pracy, z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem, Sąd drugiej instancji eksponuje jako rozstrzygający fakt zawarcia umowy i jej podpisania przez obie strony, które - także pracownik - miały pełną świadomość obu kwestionowanych w procesie sądowym klauzul (na czas określony - 5 lat, oraz z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem). W związku z tym należy przypomnieć, że zasada swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) w prawie pracy ograniczona jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, ukierunkowanymi przede wszystkim na ochronę pracowników. Z bezwzględnego znaczenia takich przepisów wynika konsekwencja określona w art. 18 § 1 i § 2 k.p., że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa

pracy oraz że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Niesłusznie za rzecz pozbawioną znaczenia uznał Sąd drugiej instancji okoliczności poprzedzające zawarcie przedmiotowej umowy, sytuację w której było oczywiste, że warunki umowy zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę, że pracodawca nie dopuszczał żadnych negocjacji, a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do narzuconych klauzul albo nieuzyskanie zatrudnienia w ogóle, bo: „powodowi oznajmiono w kadrach pozwanego, że jest tylu chętnych na jego miejsce, że odmowa podpisania przez niego umowy terminowej nie spowoduje zmiany stanowiska pracodawcy w tym zakresie”. Wymuszenie terminowej podstawy stosunku pracy przez pracodawcę może wskazywać na to, że w takiej podstawie połączonej z klauzulą rozwiązania umowy w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyrażają się wyłącznie interesy pracodawcy. Nie został natomiast uwzględniony interes pracownika. Z tego powodu Sąd powinien ze szczególną wnikliwością zbadać pozostałe warunki umówionego zatrudnienia, żeby wyjaśnić, czy pomimo wymuszenia przedmiotowych klauzul, znajdują one obiektywne uzasadnienie w przedmiocie zatrudnienia. Ocena Sądu drugiej instancji w tej ostatniej kwestii budzi poważne zastrzeżenia, wydaje się wręcz logicznie niespójna. Nie wiadomo bowiem dlaczego z działalności produkcyjnej pracodawcy, podlegającej dynamicznemu rozwojowi z wymaganiami wprowadzenia nowych urządzeń i technologii, miałyby wynikać usprawiedliwienie dla umów o pracę na czas określony i to na czas aż pięciu lat. Wieloletnie określenie trwania stosunku pracy jest raczej sprzeczne z ustaleniem iż: „Pracownicy często nie dają sobie rady z przystosowaniem się do nowych wymagań, a pracodawca - by móc utrzymać się na rynku - musi mieć możliwość szybkiej reakcji na takie problemy i pozostawiać w zespole tylko tych, którzy są w stanie odpowiednio szybko się przekwalifikować”. Sąd drugiej instancji dostrzegł interes pracodawcy w elastyczności zatrudnienia, w której - inaczej niż to Sąd ocenił - nie chodzi o zapewnienie sobie przez pracodawcę wieloletnich stabilnych zatrudnień, ale zatrudnień właśnie niestabilnych, które łatwo podlegają rozwiązaniu.

W ocenie Sądu drugiej instancji razi nieodpowiedniość wniosków do poczynionych ustaleń faktycznych. Wydaje się, że wynika to w pewnym stopniu z nieuchwycenia przez Sąd drugiej instancji wewnętrznej sprzeczności pomiędzy obiema przedmiotowymi klauzulami. Ostatecznie przecież chodziło pracodawcy o uzyskanie wygodnego i bardzo w praktyce prostego narzędzia rozwiązywania umów, które z

pozoru tylko miały trwać długo i pozornie tylko stabilizowały zatrudnienie. W tym kontekście, w związku z ustalonym interesem pracodawcy i jego praktyczną realizacją wyrażoną chociażby w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, jest niezrozumiała opinia Sądu drugiej instancji o jakiejś symetrii uzasadnionych interesów obu stron stosunku pracy, bo: „z jednej strony jest to bowiem usprawiedliwione i zgodne z ekonomicznym interesem pracodawcy, a z drugiej także z interesem pracownika, który w przypadku trudności w przyuczeniu się do nowych czynności, niezaakceptowania częstych zmian u pracodawcy, czy szybkiego tempa pracy będzie mógł rozwiązać stosunek pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i zacząć poszukiwanie nowego odpowiedniego dla niego zajęcia”. Powyższa opinia pozostaje w wyraźnej sprzeczności także z powszechnie znaną sytuacją rynku pracy, związaną ze znacznym poziomem bezrobocia.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku znajduje się ocena, że: „w przedmiotowej sprawie, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do stwierdzenia, że zawarcie terminowej umowy o pracę z powodem było sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego”. Istotnie trudno było „znaleźć” te podstawy na drodze błędnych założeń. Sąd Najwyższy uznaje, że zachodzi w sprawie potrzeba głębszego rozważenia zagadnienia dopuszczalności długoterminowej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Nawiązując do wymienionych wyżej wypowiedzi orzeczniczych Sądu Najwyższego należy zwrócić uwagę na następujące kwestie. Rozróżnienie (por. art. 25 § 1 k.p.) w Kodeksie pracy umownych podstaw nawiązania stosunku pracy (na czas nieokreślony, na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy) wynika z tego, że każda z tych umów ma wyróżniającą ją szczególną (specjalną) charakterystykę prawną. Typem podstawowym, standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy Rady Europy z 28 czerwca 1999 r., 1999/70 WE. Odstąpienie od standardu umowy na czas nieokreślony, standardu wymaganego ze względu na uzasadnioną ochronę pracownika, następuje w tych tylko okolicznościach, które są odpowiednie dla umów terminowych. Zasadniczo celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie. W odniesieniu do umów na czas określony, kwalifikowanych, tak jak w rozpoznawanej sprawie, cechą dodatkową - długoterminowością, pouczającą wskazówkę można wywieść z tych regulacji ustawowych, które długotrwałe umowy dla określonych sta-

nowisk wyraźnie przewidują (np. stosunki pracy na stanowiska ordynatora, naczelnej pielęgniarki nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na 6 lat - ustawa z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.). Wspomniana wskazówka wiąże się ze specyficzną racją trwałości zatrudnienia dla wyjątkowych stanowisk tego wymagających. Zatrudnienie na kilka lat na zasadzie umowy na czas określony wiąże się w tych przypadkach z instytucjonalnymi zabezpieczeniami stabilizacji tak umówionego zatrudnienia. Ustawa zawiera gwarancje dla pracownika zatrudnionego na wieloletnią umowę, że w umówionym okresie zatrudnienie będzie rzeczywiście trwało; w szczególności co do zasady wykluczone jest rozwiązanie takich stosunków pracy w drodze wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779).

W rozważanej sprawie - o czym była mowa wyżej - ustalone okoliczności - wbrew ocenie Sądu drugiej instancji - wskazują na to, że wyznaczenie przez pracodawcę długoterminowości zatrudnienia nie było w najmniejszym nawet stopniu powiązane z mechanizmami gwarantującymi stabilizację zatrudnienia w umówionym okresie. Wszak klauzula rozwiązywalności w drodze wypowiedzenia w każdym czasie praktycznie pozbawiała znaczenia ustalenie w umowie pięcioletniego okresu zatrudnienia. Pracodawca mógł w każdej chwili, nie bacząc na zobowiązanie zatrudnienia przez 5 lat, rozwiązać umowę wcześniej, korzystając z włączonej do umowy klauzuli rozwiązywalności stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jeżeli ze względu na okresowy charakter pracy, czy inne wyraźne i szczególne potrzeby pracodawcy powstaje uzasadnienie do odstąpienia od standardu umowy na czas nieokreślony, to kwestie te powinny być objęte wolą obu stron stosunku pracy. Nie zwalnia z uwzględnienia tego przez sąd - tak jak to przedstawił Sąd drugiej instancji - ustalenie, że pracownik został uświadomiony o konieczności przyjęcia oferty pracodawcy. Zawarcie umowy terminowej powinno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy. Sytuacja usprawiedliwionego uzgodnienia powstaje wtedy, gdy uzgodnienie umowy na czas określony łącznie z mechanizmami zabezpieczającymi osiągnięcie umówionego celu, nie godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym.

W ustalonych w sprawie okolicznościach i mając na uwadze zgłoszone przez powoda (także w rozpatrywanej podstawie skargi kasacyjnej) zarzuty co do niezgodności z prawem (obejścia prawa) przedmiotowej umowy na okres 5 lat (ale z klauzulą

wypowiedzenia) konieczne jest - gdyż dotychczasowa ocena zaskarżonego wyroku nasuwa poważne zastrzeżenia - skonfrontowanie okoliczności zawarcia umowy i jej kwestionowanych w sprawie warunków z przepisami prawa pracy, które zapewniają pracownikom odpowiednią i można tak powiedzieć - standardową ochronę.

Pierwsze co z tego punktu widzenia powinno być ustalone, to wyjaśnienie powodów, dla których w długoterminowej umowie na czas określony została zawarta przedmiotowa klauzula umożliwiająca rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Chodzi tu o potwierdzenie lub wykluczenie nasuwającej się z okoliczności sugestii stanowiącej istotę zarzutu materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej, że pracodawca narzucił przedmiotowe warunki umowy o pracę w celu obejścia należnych pracownikowi standardów ochrony, tej ochrony, która by mu przysługiwała, gdyby zawarto prawidłowo umowę o pracę na czas nieokreślony albo przynajmniej gdyby określono w umowie odpowiednie zabezpieczenia przed nieusprawiedliwionym jej wcześniejszym rozwiązaniem. W tym kontekście powinny być rozważone różnice pomiędzy prawami pracowników zatrudnionych na podstawie takiej umowy jak przedmiotowa w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy na czas nieokreślony. Najbardziej uchwytnym i jak się wydaje odgrywającym istotną rolę w praktyce elementem różnicującym sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie różnych umów o pracę jest stopień trudności rozwiązywania umów za wypowiedzeniem. Jest swoistym paradoksem, że przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę tak są w praktyce stosowane, iż wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, chociażby był to czas odległy (umowa długoterminowa), dla swej skuteczności nie wymaga uzasadnienia powodu wypowiedzenia (nie musi być wykazywana zasadność wypowiedzenia niezbędna w umowach na czas nieokreślony - art. 45 § 1 k.p.), co więcej nie są w tej kategorii umów konieczne procedury uzgodnienia stanowiska pracodawcy ze związkami zawodowymi (por. art. 38 k.p.). To co stanowi rdzeń definiujący umowę na czas określony, zapewnienie się wzajemnie przez obie strony, że zatrudnienie będzie trwało przez czas oznaczony, np. - tak jak w rozpatrywanym przypadku - przez 5 lat, zostaje następnie jednostronnym aktem woli pozbawione znaczenia. Sytuacja ta stwarza wręcz prowokacyjną pokusę dla pracodawcy posłużenia się formą umowy na czas określony bez względu na rzeczywistą potrzebę.

Sąd pracy rozstrzygający spór taki jak w rozpatrywanej sprawie, czy nie było dyskryminacyjnego naruszenia praw pracownika, powinien okoliczności faktyczne i

twierdzenia stron rozważyć w subsumcyjnym zastosowaniu art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z określoną w prawie pracy zasadą równego traktowania w zatrudnieniu (przede wszystkim - art. 18^{3a} k.p.). Jeżeli bez usprawiedliwionych przyczyn pracownik nie uzyskuje należnego poczucia pewności umówionego zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi niezasadne wypowiedzenie umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur konsultacji zamiaru wypowiedzenia, to - według Sądu Najwyższego - ma miejsce sytuacja złamania określonego w art. 18^{3a} k.p. zakazu dyskryminacji, przez wadliwe ukształtowanie warunków umowy o pracę w zakresie nawiązania stosunku pracy (nieprawidłowe kształtowanie stosunku pracy, według modelu umowy na czas określony) oraz w zakresie rozwiązania stosunku pracy (pozbawienie pracownika prawa do wypowiedzenia mu umowy z uzasadnionych powodów i prawa do związanej z tym ochrony związkowej).

W okolicznościach sprawy zachodzi ponadto potrzeba zbadania czy umowa zawarta na czas 5 lat nie stanowi obejścia imperatywnych przecież unormowań służących ochronie pracowników przed wielokrotnym zatrudnianiem na podstawie umów na czas określony. Chodzi tu o art. 25¹ k.p., którego oczywistym celem jest wykluczenie długotrwałego kształtowania stosunków pracy z tym samym pracownikiem na podstawie kolejno zawieranych umów terminowych - za każdym razem z wyłączeniem przepisów określających ochronę bezterminowych stosunków pracy. Wyznaczenie w umowach na czas określony długiego terminu ich obowiązywania, jeżeli nie jest to usprawiedliwione istotą i celami umowy na czas określony, może oznaczać przejawy niepożądanego przeciwstawienia się obowiązującemu reżimowi restrykcji wobec wielokrotności umów na czas określony (trzecia z takich umów jest z mocy prawa traktowana równoznacznie w skutkach prawnych z umową o pracę na czas nieokreślony).

Przedstawione wyżej rozważania w konkludującej je ogólniejszej formule można wyrazić tezami o tym, że po pierwsze, niedopuszczalne jest zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika wyraźnie z przepisów prawa pracy, albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo z innych powodów nie narusza usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Po drugie, jeżeli zawarcie umowy o

pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy odpowiednim dla umów o pracę na czas nieokreślony.

Mając na uwadze przyczyny wyżej przedstawione, uznając, że zasadna okazała się pierwsza z podstaw skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Bezzasadne są natomiast zarzuty drugiej podstawy skargi kasacyjnej; poza bezpodstawnym i ogólnikowym zarzutem jakoby - co nie jest prawdą - Sąd drugiej instancji ograniczył się do zwrotu o podzieleniu ustaleń Sądu pierwszej instancji, ta podstawa skargi nie została w ogóle uzasadniona. Ponadto skarżący nawet nie wskazał dlaczego zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., pomimo obowiązującego w postępowaniu kasacyjnym przepisu (art. 398³ § 3 k.p.c.), stanowiącego, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

=====