



Sygn. akt I PK 154/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 maja 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. J.
przeciwko "E." Spółce z o. o. w B.
o ustalenie istnienia stosunku pracy, przywrócenie do pracy i zapłatę
wynagrodzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 maja 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w N.
z dnia 17 marca 2010 r.,

- 1) oddała skargę kasacyjną;**
- 2) zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 345 zł (trzysta czterdzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w N. wyrokiem z dnia 17 marca 2010 r. oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w N. z dnia 3 września 2009 r., którym ustalono istnienie pomiędzy powódką K. J. a pozwaną „E.” spółką z o.o. w B. stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, przywrócono powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach i zasądzono na rzecz powódki kwotę 1.821,13 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 11 stycznia 2008 r. jako pomoc kuchenna, świadcząc pracę w hotelu „K.” w K.. Stosunek pracy został nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 11 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2012 r., która przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powódka nie miała żadnej możliwości negocjowania warunków umowy, nie miała też żadnego wpływu na ustalenie okresu jej trwania. Pracodawca nie podał motywów zawarcia umowy na czas do 31 grudnia 2012 r. Pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, zachowując dwutygodniowy okres wypowiedzenia, który upłynął 15 sierpnia 2009 r. Sąd drugiej instancji ustalił dodatkowo, że rekrutacja powódki odbyła się już w trakcie sezonu. Przedstawiono jej warunki pracy, zapytano, ile chciałaby zarabiać i poinformowano, że pracownicy zatrudniani są na czas do końca 2012 r., wobec czego nie będzie z nią zawarta umowa na żaden inny okres oraz że zastrzeżona zostanie możliwość rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia dla każdej ze stron. Zasadą przyjętą przez stronę pozwaną było bowiem zatrudnianie wszystkich pracowników hotelarskiej części działalności pozwanej na okresy pięcioletnie, także w innych hotelach, niż będący miejscem pracy powódki.

Przy takiej podstawie faktycznej Sąd Okręgowy za trafną uznał ocenę prawną roszczeń powódki dokonaną przez Sąd Rejonowy, powołując się zwłaszcza na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 października 2007 r.,

II PK 49/07 (OSNP 2008 nr 21 – 22, poz. 317), zgodnie z którym 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 zaś zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu odwoławczego, na aprobatę zasługuje też pogląd wynikający z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (LEX nr 512994), że zawarcie długotrwałej terminowej umowy o pracę po to, aby można ją było rozwiązać swobodnie w dowolnym momencie pozostaje w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. Istotą umowy terminowej jest bowiem stabilizacja zatrudnienia przez dłuższy czas, wobec czego co do zasady umowa taka nie powinna być rozwiązywana przed upływem okresu, na który ją zawarto. Do naruszenia tak gwarantowanej stabilizacji zatrudnienia dochodzi wówczas, gdy zawartą na wiele lat umowę o pracę wyposaża się w klauzulę umożliwiającą jej rozwiązanie w każdym czasie i bez żadnej przyczyny jedynie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, nie dając pracownikowi żadnej możliwości negocjowania narzuconych warunków. W ocenie Sądu drugiej instancji, taka właśnie sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie. Nie istniały bowiem żadne racjonalne przesłanki do zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony na tak długi okres. Pozwana posłużyła się tym rodzajem umowy w innych celach niż zapewnienie powódce zatrudnienia do końca 2012 r.; w rzeczywistości chodziło bowiem jedynie o zaspokojenie interesów pracodawcy odnoszących się do swobodnego regulowania stanu liczebnego załogi w zależności od aktualnych potrzeb pozwanej, łączących się z sezonowością prowadzonej przez nią działalności. Takie warunki umowy zostały powódce narzucone przez pracodawcę, bowiem z ustaleń faktycznych wynika, że nie miała żadnej możliwości nie tylko ich negocjowania, ale nawet wyrażenia własnego zdania. W takiej sytuacji uznać należy, że zawarcie z powódką przedmiotowej umowy pozostawało w sprzeczności ze społeczno –

gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia na czas określony i z zasadami współzycia społecznego, a zatem było niedopuszczalne, czego konsekwencją jest konieczność stwierdzenia nieskuteczności zastrzeżenia terminu rozwiązania umowy (art. 300 k.p. w związku z art. 116 i 94 k.c.). Umowa o pracę bez zastrzeżonego terminu jej rozwiązania jest zaś umową o pracę na czas nieokreślony, której wypowiedzenie pracownikowi obwarowane jest określonymi warunkami, w tym wynikającym z art. 30 § 4 k.p. wymogiem wskazania w oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Warunek ten nie został przez pozwaną spełniony, w związku z czym wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem tego przepisu, czego skutkiem jest powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1. art. 58 k.c. i art. 8 k.p. w związku z art. 300 k.p. „ze wskazaniem ograniczeń swobody umów, wyrażonych w art. 353¹ w związku z art. 8 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z nieważnością umowy o pracę z powodu naruszenia zasad współzycia społecznego”;
2. art. 33 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. „poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy powinno także zawierać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie”;
3. art. 50 § 3 k.p. „poprzez niezastosowanie tego przepisu i przyjęcie, że w przypadku wypowiedzenia umów terminowych pracownikowi przysługują inne roszczenia poza odszkodowaniem”.

Stawiając takie zarzuty, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa wraz z zasądzeniem od powódki kosztów postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało już jednoznacznie wyjaśnione, że nieodzownym elementem uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1

k.p.c. jest dokładne wskazanie przepisów prawa materialnego, które - w ocenie skarżącego - zostały przez sąd drugiej instancji błędnie wyłożone lub niewłaściwie zastosowane, a także wyjaśnienie, jak - zdaniem skarżącego - przepisy te powinny być rozumiane i stosowane. Sąd Najwyższy, działając jako sąd kasacyjny, nie może bowiem wyręczać stron ani nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, na czym mogło polegać naruszenie wymienionego w skardze przepisu (por. np. postanowienie z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 13/97, OSNC 1997 nr 8, poz. 114, wyrok z dnia 19 marca 1997 r., II CKN 16/97, niepublikowany, albo wyrok z dnia 8 października 1997 r., II CKN 362/97, OSNC 1998 nr 2, poz. 33).

Uzasadniając pierwszą podstawę kasacyjną skarżąca wprawdzie wskazała, że przed Sądem Okręgowym doszło - jej zdaniem - do naruszenia, między innymi, art. 58 k.c. i 8 k.p. w związku z art. 300 k.p. „ze wskazaniem ograniczeń swobody umów, wyrażonych w art. 353¹ w związku z art. 8 k.p.” przez błędną wykładnię, jednak w uzasadnieniu w istocie zaniechała rozwinięcia tego zarzutu, wskazując jedynie, że „z ustawowej definicji stosunku pracy wynika nierówność stron przy zawieraniu i wykonywaniu umowy o pracę, a zatem powoływanie się na zasady określone w art. 58 k.c. i 353¹ k.c. jest co najmniej ryzykowne”, „ustawodawca w treści art. 33 k.p. nie wprowadził ograniczeń co do czasu trwania umowy zawartej na czas określony, a zatem pozostawił w tym zakresie dowolność stron”, „z wyrażonej w art. 353¹ k.c. zasady swobody umów wynika przyzwolenie na faktyczną nierówność stron umowy. Brak ekwiwalentności świadczeń stron nie wymaga więc co do zasady istnienia okoliczności, które by ją usprawiedliwiały, skoro stanowi ona wyraz woli stron” oraz że „w odniesieniu do stanu faktycznego niniejszej sprawy pozwany pracodawca dopiero podejmował działalność turystyczno – gastronomiczną i nie mógł być pewien powodzenia finansowego przedsięwzięcia, a zatem miał uzasadnione podstawy do zatrudnienia pracowników na czas określony”. Jest oczywiste, że ten sposób argumentacji trzeba uznać za niewystarczający, brak w nim bowiem jakichkolwiek racji jurystycznych oraz rzeczowo umotywowanego stanowiska co do tego, że wykładnia powoływanych przepisów powinna być inna. Tym samym ten zarzut uwzględniony być nie może.

Zarzuty naruszenia art. 33 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 50 § 3 k.p. skarżąca oparła natomiast na bezpodstawnym stwierdzeniu, jakoby Sąd drugiej instancji uznał, że zgodnie z obowiązującymi przepisami wymagane jest wskazanie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony przyczyny tego wypowiedzenia oraz że pracownik, któremu niezgodnie z przepisami wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony, może domagać się nie tylko odszkodowania, ale i przywrócenia do pracy. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w żadnym razie nie zawiera sugerowanych w skardze założeń. Skarżąca zdaje się bowiem nie dostrzegać konstrukcji prawnej zastosowanej przez Sąd Okręgowy przy rozstrzygnięciu tej sprawy. Uznając w okolicznościach faktycznych sprawy zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współżycia społecznego, Sąd odwoławczy, za Sądem pierwszej instancji przyjął, że termin końcowy trwania tej umowy uznać należy za niezastrzeżony stosownie do treści art. 116 § 2 w związku 94 k.c. i w związku z art. 300 k.p., czego skutkiem jest stwierdzenie, że umowa o pracę wiążąca strony została zawarta na czas nieokreślony. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wątplenia wymaga zaś wskazania przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), a niedochowanie tego wymogu uprawnia pracownika do żądania przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.).

Skarga kasacyjna nie ma zatem usprawiedliwionych podstaw, wobec czego należało orzec jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).