



Sygn. akt I PK 79/12

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa H. B.

przeciwko "P." Spółdzielni Elektrotechnicznej w Ł.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych

z dnia 25 października 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Powódka H. B. domagała się od pozwanej „P.” Spółdzielni Elektrotechnicznej w Ł. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2011 r., Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 19 sierpnia 2008 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 19 listopada 2008 r. do dnia 18 listopada 2013 r. jako główny księgowy. W trakcie zatrudnienia powódka tworzyła atmosferę podejrzliwości, poszukiwała afer, kierowała przeciwko pracownikom zarzuty wadliwego zachowania (przywłaszczenie mienia pracodawcy, niszczenie faktur, niegospodarność), które w żadnym przypadku nie okazały się prawdziwe. Zatrudnienie terminowe, na analogicznych jak z powódką warunkach, stosowano powszechnie, zarówno na stanowiskach kierowniczych jak i pozostałych. Umowy na czas nieokreślony zawierano po zakończeniu umów na czas określony 5 lat.

W dniu 25 sierpnia 2010 r. pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy nie podając przyczyny.

Sąd Rejonowy ocenił, mając na uwadze art. 30 § 4 k.p., że wypowiedzenie nie wymagało uzasadnienia jako że dotyczyło umowy o pracę na czas określony. Pięcioletni okres umowy nie stanowił naruszenia przepisów o kształtowaniu treści umowy o pracę ani nadużycia umowy terminowej dla uzyskania łatwego rozwiązania stosunku pracy. Nie doszło także do naruszenia zasad współżycia społecznego, skoro pozwany dysponował motywami, które skłoniły go do rozwiązania umowy z powódką, nie czyniąc tego ze złośliwości czy chęci szkodenia powódce.

Wyrokiem z dnia 25 października 2011 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki. Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne i ocenę prawną, dokonaną przez Sąd Rejonowy. Uznał, że umowa zawarta z powódką nie zmierzała do obejścia prawa. Standard zatrudnienia terminowego stosowano do wszystkich pracowników, a miał on szczególne uzasadnienie w odniesieniu do osób na stanowiskach kierowniczych. Zarząd pozwanej miał prawo oczekiwać najwyższego zaufania, gwarancji dobrej i rzetelnej współpracy, a w razie nie spełniania wymagań – możliwości rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką było uzasadnione, co tym bardziej uniemożliwia ocenę wypowiedzenia jako wadliwego.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego zarzucając naruszenie art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez przyjęcie za zgodną z prawem praktyki zawarcia długoterminowej umowy o pracę na czas określony z prawem jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem z pracownikiem pełniącym funkcje kierownicze w celu zachowania możliwości łatwiejszego rozwiązania stosunku pracy w razie utraty zaufania do pracownika.

Ponadto skarżąca wskazała w skardze kasacyjnej na potrzebę dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni prawa, a mianowicie zakresu stosowania długoterminowych umów na czas określony z prawem ich wypowiedzenia i ograniczeń jakich doznaje to unormowanie w związku z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zdaniem skarżącej doprecyzowania wymagają kryteria przyjęcia nadużycia prawa oraz zasad współżycia społecznego zwłaszcza w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Powódka wskazała, że wymaga rozstrzygnięcia, czy w ogóle umowa na czas określony z prawem jej wcześniejszego wypowiedzenia jest dopuszczalna przy nawiązywaniu stosunku pracy z pracownikami zarządzającymi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna z uwagi na brak podstaw wymagała oddalenia.

Na wstępie wypada wskazać, iż *de lege lata* przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych, ich wypowiedzenie bez podania przyczyny. Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być nawiązane przez strony stosunku pracy. W myśl art. 25 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzona umową na okres próbny. A zatem umowa na czas określony jest możliwa do zawarcia, jako jedna z trzech umów terminowych. Cechą charakterystyczną zaś wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu

umowy. Co więcej Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony jako niezgodnych z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia., z zasadą sprawiedliwości społecznej (Wyrok TK z 2 grudnia 2008 r. (P 48/07) OTK ZU Nr 10/A/2008, poz. 173), stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione. A zatem *de lege lata* nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Jedyne wyjątek stanowią powody wskazane w art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. oraz możliwość twierdzenia, że doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa.

Problemem prawnym jest zatem ocena, czy *ad casum* doszło ewentualnie do nadużycia prawa przy zawarciu umowy na czas określony lat pięciu z główną księgową lub też przy jej rozwiązaniu.

Konstrukcja nadużycia prawa zawarcia lub wypowiedzenia umowy terminowej z pewnością może znaleźć w praktyce zastosowanie. Wystarczy wskazać na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, zgodnie z którym sąd pracy może stwierdzić, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stanowi jego nadużycie, oceniając w tym kontekście rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Poglądy ustawodawcy na temat przydatności stosowania klauzul generalnych w tym nadużycia prawa w prawie pracy nie zmieniły się po zmianie ustroju społeczno-gospodarczego. W niezmienionej treści funkcjonuje art. 5 k.c. i jego wierna kopia w prawie pracy – przepis art. 8 k.p. Ustawodawca decyduje się na wprowadzenie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego widząc w niej z

jednej strony instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują reguły generalne, z drugiej upatrując w niej swoistego rodzaju mechanizmu pozwalającego na dostosowanie prawa do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych.

Z czysto teoretycznego punktu widzenia nadużycie prawa powinno dotyczyć tylko fazy korzystania z ustalonych praw podmiotowych. Tymczasem nie mniej ważna może być próba zastosowania analogicznej konstrukcji przy ustalaniu bezprawności działania. Przy rozstrzyganiu konkretnych przypadków można poszukiwać rozwiązania problemu albo w ocenie, że prawa nadużyto przez działania niezgodne z zasadami współżycia społecznego, albo też w ocenie, że doszło wcześniej do bezprawności działania przez naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 58 k.c.). Przepis art. 58 k.c. stanowi bowiem, że bezprawność działania polega na dokonaniu czynności prawnej sprzecznej z ustawą, sprzecznej z zasadami współżycia społecznego, albo mającej na celu obejście ustawy. Konsekwencje powołania się czy na nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), czy na bezprawność działania (ustaloną na podstawie niezgodności czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego - art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) są praktycznie zbliżone. Postanowienie umowy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie korzysta z ochrony. W takiej sytuacji, powołując się na postanowienie umowy strony nie nadużywają prawa podmiotowego lecz pragną skonsumować treści, które same wprowadziły do kontraktu wbrew owym zasadom, co powoduje iż w razie sporu postanowienia te mogą być ocenione jako nieważne (tak też stało się w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08 – OSNP 2010, nr 5-6, poz. 61). W drugim przypadku oceniamy, iż umowa jest ważna, lecz wykorzystanie w pełni praw wynikających z jej postanowień stanowi nadużycie uprawnionego, właśnie z uwagi na klauzule generalne (tak też sprawę rozstrzygnął SN w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07).

Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej *ratio*. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczany jedynie do okoliczności

wskazanych w art. 25<sup>1</sup> k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę.

Dlatego postulat wprowadzenie katalogu przyczyn pozwalających na wypowiedzenie umowy terminowej nie był nigdy w literaturze przedmiotu podnoszony. Postulat ten prowadzi do wzmożonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby kreowaniem ochrony poważniejszej, niż wynikającej z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

Drugim zasadniczym problemem, jaki został zarysowany w literaturze przedmiotu i jaki widoczny jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest problem samego uzasadnienia zawarcia umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej. Generalnie ustawodawca takiego wymagania nie kreuje. Jedynie w zakresie wyłączenia sankcji z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. ustawodawca wskazuje, iż norma prawna zawarta w § 1 przepisu nie ma zastosowania w pewnych sytuacjach. Norma ta nie ma również zastosowania przy zatrudnianiu przez agencje pracy tymczasowej. Można też uważać, że umowa na okres próbny jest jednym z rodzajów umowy terminowej o określonej *causa*. Innymi słowy można twierdzić jedynie w tym zakresie, iż *de lege lata* wymagane jest uzasadnienie zawarcia umowy na czas określony. Postulat wprowadzenia kauzalnych umów terminowych został przedstawiony w literaturze przedmiotu (M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 273 i nast.). Wypada wskazać, że postulat wprowadzenia *causa* umowy terminowej jest przedstawiony łącznie z propozycją *de lege ferenda* zlikwidowania innych barier nawiązania kontraktu terminowego.

Postulat konieczności istnienia *causa* przy zawieraniu umowy terminowej widoczny jest także w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Taki wniosek wynika m.in. z tezy orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07 (OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317), w myśl której 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. W motywach tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił (za wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 2007), 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 współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ważne są także uwagi 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 (OSNP 1998, nr 7-8, poz. 54). 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". Na podobny temat, lecz przy użyciu konstrukcji nadużycia prawa wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, stanowiąc, że sąd pracy może stwierdzić, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stanowiło jego nadużycie za względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) oceniając w tym kontekście rzeczywisty powód rozwiązania stosunku pracy.

Jeszcze nieco inaczej zakwalifikował zbliżoną sprawę Sąd Najwyższy w tezie wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230), stwierdzając że nadanie umowie o pracę charakteru umowy na czas określony (bardzo długi - w tym wypadku 10 lat) z równoczesną klauzulą

swobodnego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyłącznie w interesie pracodawcy zapewniającemu sobie "elastyczność zatrudnień" pozostaje w sprzeczności z przepisami prawa pracy (art. 25, art. 25-1, art. 38, art. 45 § 1 k.p. i art. 8 k.p.) i uzasadnia odpowiednie zastosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.). Powołano tu wiele przepisów i zasadniczo nie jest pewne, iż w takiej sytuacji dochodzi do naruszenia prawa, czy też do jego nadużycia.

Generalnie jednak – mimo innego brzmienia też i zaproponowanych subsumcji – przedstawione orzeczenia dotyczą umów terminowych, które zawarte są na wiele lat i które mogą być wypowiedzane. Skorzystanie z wypowiedzenia takiej umowy po niedługim czasie jej obowiązywania jest w każdym z tych orzeczeń kwestionowane i podlegające zdaniem Sądu Najwyższego ocenie albo z punktu widzenia art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., albo z punktu widzenia nadużycia prawa wypowiedzania, a w ostatnim wyroku z 2009 r., II PK 186/08 prowadzić może do niezgodności z art. 45 k.p. W każdym z opisanych wyroków niejako w tle rysuje się bardziej lub mniej stanowcza konstatacja o braku przyczyny zawarcia umowy na czas nieokreślony, a w orzeczeniu II PK 49/07 Sąd Najwyższy *de lege lata* wprost wymaga szczególnej *ratio* dla nawiązania kontraktu terminowego.

Sąd Najwyższy orzekający w niniejszym składzie uznaje, iż *de lege lata* brakuje podstawy prawnej dla konstruowania wymagania istnienia zawsze uzasadnienia zawarcia umowy terminowej i jej rozwiązania. W przyszłości, po wejściu w życie Karty Praw Podstawowych UE trzeba będzie powrócić do tematu. Karta w art. 30 wymaga bowiem uzasadnienia każdego rozwiązania stosunku pracy. Aktualnie jednak jest to przedwcześnie.

Jednakże już teraz zarówno nawiązanie kontraktu terminowego prawa pracy, jak i jego rozwiązanie musi mieścić się w regułach obowiązującego systemu normatywnym. Obowiązujący zaś system pozwala na wzruszenie czynności prawnej przez odwołanie się do zasad współżycia społecznego. Zasady te nie są skatalogowane i nie poddają się takiej kategoryzacji. To bowiem różni zasady współżycia i ich naruszenie od norm prawnych i podejmowania działań z nimi sprzecznych i to powoduje, iż cały system prawa jest elastyczny i pozwala na zmiany związane z nowymi warunkami funkcjonowania prawa. Ustawodawca



decyduje się bowiem na wykorzystywanie zasad współzycia społecznego, czy to w konstrukcji nadużycia prawa, czy też jego obejścia, widząc w nich z jednej strony instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują reguły generalne, z drugiej upatrując w niej swoistego rodzaju mechanizmu pozwalającego na dostosowanie prawa do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Mechanizm ten z istoty zakłada elastyczność stosowania. Stąd nie jest możliwe udzielenie abstrakcyjnej odpowiedzi na pytanie postawione przez skarżącą, co do kryteriów „przyjęcia zasad współzycia społecznego” w stosunku do osób zarządzających. Natomiast można ocenić, iż zasady te nie zostały złamane przez pracodawcę w niniejszej sprawie przy zawieraniu umowy terminowej na lat pięć z prawem jej wypowiedzenia z główną księgową spółdzielni. Okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Okres lat pięciu stanowi standardowy i przyjęty w obrocie gospodarczym w Polsce czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą wyższą (menedżerską) podmiotów gospodarczych. Zwyczajowo też ustala się dla obu stron prawo wypowiedzenia takich umów. Z założenia bowiem osoby zatrudnione na szczeblach wyższych w firmie muszą mieć nie tylko dobre wyniki w pracy, ale i właściwe relacje interpersonalne z właścicielem, jak i załogą. Uszczerbek w jednej z tych sfer powoduje konieczność wypowiedzenia kontraktu przed zakładanym terminem końcowym umowy na czas określony. A takie działanie nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaka ma do spełnienia prawo pracy.

Innymi słowy zatrudnienie głównej księgowej na czas określony lat pięciu z prawem wcześniejszego wypowiedzenia takiej umowy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego tak w zakresie działania art. 58 k.c., jak i art. 8 k.p.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.