



Sygn. akt I PK 222/11

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M.P.

przeciwko Przedsiębiorstwu Komunalnemu Spółce z o. o. w S.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 sierpnia 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Powódka M.P. wniosła o ustalenie, że mimo zawierania w okresie od 4 grudnia 2006 r. do 31 maja 2007 r. kolejnych umów zlecenia pozostawała w stosunku pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem Komunalnym Spółką z o.o. w S. i ustalenie, od dnia 1 lutego 2007 r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywrócenie do pracy.

Pozwane Przedsiębiorstwo Komunalne Spółka z o.o. w S. nie uznało powództwa.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2011 r. oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że „w dniu 4 grudnia 2006 r.” pozwany na podstawie kilku kolejno po sobie zawartych umów zlecenia zobowiązał powódkę M.P. „do wykonywania pracy w postaci sporządzania umów o najem i dzierżawę miejsc na targowiskach miejskich do 31 grudnia 2006 r.”. W umowie zlecenia jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę zleceniodawcy z uwagi na konieczność korzystania przez powódkę z dokumentów znajdujących się w siedzibie pozwanego, a których nie mogła „zabierać z siedziby pozwanego”. Powódka wykonywała zleconą pracę na świetlicy, nie podpisywała codziennej listy obecności, nie miała zakresu czynności, nie było jej również „na liście pracowników pozwanego do wynagrodzenia”. Wynagrodzenie pobierała w kasie. Zawarte z powódką umowy zlecenia zawierały klauzulę, iż powódka nie może powierzyć wykonywania zobowiązań wynikających z umowy osobom trzecim bez zgody pozwanego. Po zakończeniu kilku umów zlecenia powódka była zatrudniona w pozwanym przedsiębiorstwie od listopada 2008 r. w ramach umowy na przygotowanie zawodowe zawartej z Urzędem Pracy. W tym czasie do zadań powódki należało również przygotowywanie umów najmu i dzierżawy dla osób korzystających jako sprzedawcy z targowiska oraz ich rozliczenie. Następnie powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego przedsiębiorstwa na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony. Pierwsza umowa z dnia 1 czerwca 2007 r. zawarta na okres od dnia 1 czerwca 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r., druga z dnia 31 grudnia 2007 r. zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. W czasie trwania tych umów powódka wykonywała te same czynności co poprzednio. Pismem z dnia 13 sierpnia 2010 r. pozwany rozwiązał z

powódką umowę o pracę zawartą na czas określony za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia, zgodnie z klauzulą zawartą w ostatniej umowie terminowej.

Sąd Rejonowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego ostatecznie uznał, że strony zawarły umowę zlecenia, która odpowiadała ich woli i „której znaczenie nie może być ważne przy wyprowadzaniu konsekwencji z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.". Z przepisu tego wynika bowiem, że nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p., a to oznacza, że „intencja stron wyrażająca się w przyjęciu takiej lub innej nazwy umowy i określonego ujęcia jej postanowień nie może być uważana za pozbawioną znaczenia w każdym przypadku stwierdzenia, że praca jest wykonywana za wynagrodzeniem”. Jeżeli bowiem brak jest istotnych dalszych cech stosunku pracy, a w szczególności wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, to nie ma podstaw do stosowania art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. i przyjmowania, że strony łączył stosunek pracy. „Zawierając umowę zlecenia strony dają wyraz swojej woli iż praca nie będzie wykonywana w warunkach ścisłego podporządkowania i kooperacji wymaganych w stosunkach pracy”.

Apelację od wyroku wywiodła powódka.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 4 sierpnia 2011 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Sąd Rejonowy dokonał także prawidłowej wykładni art. 22 § 1 i 22<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 25 k.p. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, iż strony faktycznie łączyły umowy cywilnoprawne - umowy zlecenia i ich zawieranie w okresach kolejno po sobie następujących (tj. kolejnej trzeciej umowy zlecenia z dnia 1 lutego 2007 r.) nie prowadzi do zastosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. i uznania jej jako zawartej na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy podniósł, że nazwa umowy i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie umowy zawierane pomiędzy stronami były umowami zlecenia „i faktu tego” nie zmienia wykonywanie przez powódkę pracy w siedzibie pozwanego. Powódce zlecono ściśle określone prace do wykonania - sporządzanie umów o najem i dzierżawę miejsc na targowiskach miejskich, sprowadzające się do wypełniania druku umowy i jej naniesienie w rejestrze prowadzonym w systemie komputerowym. Wykonywanie ich przez

powódkę w siedzibie zlecającego nie przesądza, w ocenie Sądu drugiej instancji, o wykonywaniu pracy pod nadzorem pracodawcy, skoro baza danych klientów targowisk była sporządzona w systemie informatycznym, a ich dysponentem był pozwany. Nadto powódka nie była zobowiązana przez pozwanego do świadczenia zleconej przez pozwanego pracy w godzinach ściśle przez niego określonych, co wprost wynika z jej zeznań. Powódka podała, że nie przychodziła do pracy w innych niż pracownicy godzinach tylko dlatego, aby nie być źle ocenioną. Powódka przyznała także, iż nie podpisywała listy obecności, nie miała ustalonego zakresu czynności, nie była umieszczona na liście płac pracowników pozwanego, nie przysługiwało jej prawo do urlopu.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie ma zastosowania art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> kp., ani też art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Takie ukształtowanie przez strony stosunku cywilnoprawnego nie stoi, w ocenie Sądu, także w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, skoro faktyczną wolą stron było wykonywanie prac w ramach umów zlecenia. Dopiero, jak uznał Sąd Okręgowy, umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. na czas określony, następnie przedłużona, zmieniła status powódki na pracownika. Wówczas to strony określiły istotne cechy łączącego strony stosunku pracy - określenie stanowiska pracy, dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, terminu płatności wynagrodzenia, prawo do urlopu, okres wypowiedzenia, objęcie powódki jako pracownika UZP.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez powódkę, w której zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to „a) art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie przez Sąd Odwoławczy całego zebranego w sprawie materiału dowodowego istniejącego na dzień zamknięcia rozprawy, a to:

- pominięcie całokształtu zeznań powódki i jedynie wybiórcze, selektywne przyjęcie jej zeznań dotyczących charakteru i rodzaju pracy wykonywanej przez powódkę w ramach rzekomych umów zlecenia, a które to uchybienie skutkowało mogło wydaniem zaskarżonego orzeczenia;
- pominięcie zeznań świadka R.Ś. w zakresie w jakim świadek ten zeznał, że w okresie świadczenia przez powódkę pracy w ramach rzekomych umów zlecenia powódka podlegała mu jak każdy inny pracownik, poza czynnościami wypełniania druków umów i wpisywania ich do rejestru powódka nadto kontrolowała realizację

tych umów oraz że miejsce pracy powódki zostało jej wskazane przez ówczesnego prezesa; (k. 67 - 68 - zeznania świadka R. Ś.);

- pominięcie dokumentu znajdującego na k. 20 akt osobowych powódki tj. wniosku zastępcy kierownika ZGM (k. 20 akt osobowych powódki) i w konsekwencji nierozważenie okoliczności wynikających z tego dokumentu, iż zasadnym w ocenie przełożonego powódki było zatrudnienie na stanowisku referenta w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś pracodawca, wbrew stanowisku przełożonego powódki, bez jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia proponował wyłącznie umowy terminowe, na stosunkowo długie okresy czasu, z jednoczesną klauzulą rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, pomimo iż nie było to uzasadnione charakterem świadczonej pracy;

- pominięcie dokumentu z dnia 7 listopada 2008 r. (k. 21 akt osobowych powódki) z treści którego wynika, iż powódka awansowała ze stanowiska referenta na stanowisko specjalisty, co świadczy o fakcie, iż powódka była bardzo dobrze przygotowana do świadczenia pracy referenta, a co uzasadniało zawarcie z nią umowy o pracę na czas nieokreślony;

- zaniechanie wnikliwej analizy zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów w postaci zaświadczenia ES 714 z dnia 30 maja 2007 r. wystawionego przez Powiatowy Urząd Pracy w S., 6 umów zlecenia z dnia 4 grudnia 2006 r., z dnia 2 stycznia 2007 r., z dnia 1 lutego 2007 r., z dnia 1 marca 2007 r., z dnia 30 marca 2007 r., z dnia 30 kwietnia 2007 r., umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. oraz umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2007 r. z treści których to dokumentów wynika, że powódka najpierw świadczyła w pozwanym zakładzie pracę w ramach stypendium - przygotowania do zawodu w okresie od 26 maja 2006 r. do 3 listopada 2006 r., a następnie wykonywała tę samą pracę w ramach kolejno po sobie następujących umów zlecenia oraz dwóch umów o pracę zawartych na czas określony, podczas gdy Sąd Okręgowy przyjmując wadliwe w tym zakresie ustalenia Sądu *meriti* i nie dokonując własnej ich weryfikacji, błędnie założył, iż powódka po zakończeniu kilku umów zlecenia była zatrudniona w pozwanym przedsiębiorstwie od listopada 2008 r. w ramach umowy na przygotowanie zawodowe zawartej z urzędem pracy (str. 1 uzasadnienia wyroku);

b) art. 378 § 1 k.p.c. poprzez niewzięcie pod uwagę oraz zaniechanie rozważenia i oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów, w szczególności zarzutu naruszenia art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zarzutu naruszenia art. 8 k.p.

oraz zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. art. 30 § 4 k.p., art. 36 § 1 ust. 3 k.p. oraz art. 38 § 1 k.p., w sytuacji gdy zarzuty te zostały wyartykułowane w treści pisemnego uzasadnienia apelacji, zaś ich rozważenie mogłoby skutkować wydaniem orzeczenia odmiennej treści;

c) art. 328 § 2 k.p.c. zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku które fakty Sąd uznał za udowodnione, na jakich w tym zakresie oparł się dowodach i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności, a nadto poprzez niewskazanie podstawy prawnej rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa, podczas gdy dokonanie przez Sąd II instancji analizy podstawy prawnej orzeczenia mogłoby skutkować wydaniem wyroku odmiennej treści;

d) art. 386 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie apelacji powódki, w sytuacji gdy apelacja ta jest w pełni uzasadniona;

e) art. 385 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i oddalenie apelacji, mimo że apelacja powódki jest w całości uzasadniona”.

W skardze kasacyjnej zarzucono również naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, a to: „a) art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 18 § 1, 2 i 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę na czas określony 5 (pięciu) lat z możliwością jej rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem, bez jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia wynikającego z charakteru powierzonych prac, poprzedzonej nadto zawarciem z powódkę kolejno po sobie następujących 6 umów zlecenia, każda na okres jednego miesiąca oraz umowy o pracę na czas oznaczony 7 (siedmiu) miesięcy, winno być zakwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia i zasad współżycia społecznego;

b) art. 22 § 1, 1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup> k.p. poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy zawarte z powódką umowy nazwane umowami zlecenia nosiły znamiona umowy o pracę;

c) art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy zawarta z powódką umowa nazwana umową zlecenia z dnia 2 lutego 2007 r. winna być zakwalifikowana jako umowa o pracę na czas nieokreślony;

d) art. 30 § 4 k.p., art. 36 § 1 ust. 3 k.p. oraz art. 38 § 1 k.p. poprzez ich nieuwzględnienie i w konsekwencji niezastosowanie art. 45 § 1 k.p., w sytuacji gdy

wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę;

e) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy w okolicznościach przedmiotowej sprawy wypowiedzenie powódce stosunku pracy skutkuje pozbawieniem je środków egzystencji i jakie takie stanowi nadużycie prawa podmiotowego”.

Wskazując na powyższe wniesiono o „1. uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego”. Alternatywnie w przypadku uznania, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, a podstawa naruszenia przepisów postępowania z art. 393<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. jest nieuzasadniona, wniesiono o „2. uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez:

a) ustalenie, iż powódka M.P. od dnia 1 lutego 2007 r. była zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie Komunalnym sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;

b) przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach;

c) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I i II instancji według norm prawem przepisanych, a ponadto zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm prawem przepisanych”; ewentualnie w przypadku niepodzielenia przez Sąd Najwyższy argumentacji uzasadniającej wniosek sprecyzowany w pkt 2 a) wniesiono o „3. uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez:

a) ustalenie, iż powódka M.P. od dnia 31 grudnia 2007 r. była zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie Komunalnym sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;

b) przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach;

c) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I i II instancji według norm prawem przepisanych, a ponadto zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów

postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm prawem przepisanych”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o „odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku nieuwzględnienia powyższego wniosku, o oddalenie skargi kasacyjnej z powodu braku uzasadnionych podstaw do jej uwzględnienia”.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, zwłaszcza odnoszące się do naruszenia prawa materialnego. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają mniejsze znaczenie, skoro stan faktyczny sprawy w zasadniczych elementach nie był sporny a istota podniesionych zarzutów sprowadza się do jego nienależytego rozważenia. Zarzuty dotyczące pominięcia niektórych elementów przeprowadzonych dowodów zostały powiązane z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., co nie może być uznane za odpowiednie, skoro z art. 316 k.p.c. wynika zasada orzekania według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, co nie obejmuje problemu ustaleń faktycznych. Dodać trzeba, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) zatem podważenie tych ustaleń mogłoby nastąpić jedynie poprzez wykazanie niezachowania przez Sąd drugiej instancji reguł rządzących postępowaniem dowodowym (co nie jest objęte podstawami skargi). Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. jest nieodpowiedni do jego treści odnoszącej się do zawartości uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Natomiast zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (związku z art. 391 § 1 k.p.c.) traktującego o koniecznych elementach uzasadnienia wyroku z reguły nie może być uznany za zasadny, gdyż uzasadnienie wyroku jest – jak wiadomo - sporządzane po jego wydaniu, zatem zazwyczaj nie występuje wpływ ewentualnych mankamentów uzasadnienia na wynik sprawy (konieczny dla skutecznego powołania podstawy skargi kasacyjnej odnoszącej się do naruszenia przepisów postępowania – art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, tylko w wyjątkowych wypadkach takich wad uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia, które uniemożliwiają dokonanie jego kontroli kasacyjnej można uwzględnić zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1



k.p.c. Z nowszych orzeczeń, tytułem przykładu można wymienić wyroki Sądu Najwyższego: z 2 czerwca 2011 r. (I CSK 581/10, LEX nr 950715), z 6 lipca 2011 r. (I CSK 67/11, LEX nr 970061), z 18 października 2011 r. (II UK 51/11, LEX nr 1110977) i z 15 grudnia 2011 r. (II PK 80/11, LEX nr 1163328). Takich wad nie zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku. Ostatecznie za zasadny może być uznany zarzut naruszenia art. 385 k.p.c., co jednak wynikało z błędów w wykładni i stosowaniu prawa materialnego.

Zasadniczym mankamentem zaskarżonego orzeczenia jest pobieżna analiza prawna łączącego strony stosunku prawnego wynikającego z zawieranych kolejno umów zlecenia a następnie umów o pracę na czas określony. Przede wszystkim Sąd Okręgowy przywiązał nadmierną wagę do nazw nadanych umowom. Nazwa nadana umowom nie jest bez znaczenia lecz przesądzające znaczenie mają warunki zatrudnienia, co wynika wprost z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., co słusznie podnosi skarżąca. W analizie warunków zatrudnienia Sąd Okręgowy przywiązał nadmierną wagę do nieokreślenia w umowach zlecenia godzin pracy (przy ustaleniu, że faktycznie powódka wykonywała obowiązki z umów zlecenia w takich godzinach, w jakich pracowali inni pracownicy), niepodpisywania list obecności, nieobjęcia listą płac, prawem do urlopu i braku pisemnego zakresu obowiązków. Z tych okoliczności nie można wyprowadzić wniosku o niepracowniczym zatrudnieniu. W ocenie Sądu Najwyższego, większe (zasadnicze) znaczenie ma zakres i sposób wykonywania obowiązków, taki sam (co ustalił Sąd Rejonowy a zaaprobował Sąd drugiej instancji) jak wówczas, gdy strony łączyły umowy o pracę. Zakres obowiązków powódki został ustalony przez Sądy, jak również okoliczność, że musiała te obowiązki wykonywać w siedzibie strony pozwanej i korzystając z jej oprogramowania komputerowego. Okoliczności nieujęcia powódki w liście płac i brak prawa do urlopu nie mogą przesądzać o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, skoro są prostą konsekwencją przyjętej nazwy umowy. W analizie przeprowadzonej przez Sąd Okręgowy zabrakło ustalenia, jakie cechy przeważały w stosunku prawnym łączącym strony, co jest konieczne dla ustalenia związania stron stosunkiem pracy w myśl art. 22 § 1 k.p. Trudno jest bronić tezy o niepracowniczym zatrudnieniu w sytuacji kontynuowania więzi w zasadniczo niezmiennym kształcie na warunkach umów o pracę.

Zasadniczym (przesądającym o pozostałych) żądaniem powódki było domaganie się ustalenia, że była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas

nieokreślony. Dla rozpatrzenia tego żądania niezbędne było – niezależnie od przeanalizowania istoty zatrudnienia na podstawie umów zlecenia – dokonanie oceny umów o pracę na czas określony a zwłaszcza umowy zawartej na okres pięciu lat. Sąd Okręgowy nie przeprowadził takiej oceny, mimo, że powódka podnosiła w apelacji, że umowa ta zmierzała do obejścia przepisów prawa pracy i naruszała zasady współżycia społecznego.

W tej kwestii Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną w tej sprawie w pełni podziela pogląd wyrażony w wyroku Sadu Najwyższego z 25 października 2007 r. (II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317, OSP 2009 nr 7-8, poz. 76 z aprobowaną glosą A. Kosut). Sąd Najwyższy uznał w tym wyroku, że 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 tamtej sprawie również chodziło o umowę o pracę zawartą na okres pięciu lat. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na potrzebę uzasadnienia odstępstwa od standardu zatrudnienia pracowniczego na czas nieokreślony. Standard ten został podkreślony w załączniku do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. 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. L. 1999 175.43, Dz. U. UE-sp.05-3-368). W załączniku tym zwrócono uwagę na konieczność oparcia korzystania z umów o pracę na czas określony na obiektywnych przesłankach. Według tego załącznika, umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach. W takich przypadkach mogą odpowiadać jednocześnie pracownikom i pracodawcom. Poglądy takie są też przedstawiane w doktrynie prawa (np. K. Łapiński „Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy” Warszawa 2011).

Dla rozpoznania tej sprawy konieczne było rozważenie tych kwestii na tle ustalonego zawarcia przez strony dwóch umów o pracę na czas określony, a

zwłaszcza umowy na okres pięciu lat z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Sąd Okręgowy bezpodstawnie uchylił się od tych rozważań a mogły one doprowadzić do wniosku o nieważności klauzuli dotyczącej terminu jako zmierzającej do obejścia ustawy (przepisów o warunkach wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony). Może też wchodzić w grę sprzeczność tych części czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego.

Reasumując, pobieżna ocena umów zlecenia uzasadnia zarzuty naruszenia art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> i §1<sup>2</sup> k.p. oraz prowadzi do przedwczesnego odrzucenia rozważenia konsekwencji zawierania tych umów w świetle art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Natomiast nierozważenie przesłanek i okoliczności zawarcia umów o pracę na czas określony powoduje słuszność zarzutów naruszenia art. 58 § 1 i 2 kc. w związku z art. 300 k.p. Pozostałe zarzuty naruszenia prawa materialnego zawarte w skardze kasacyjnej są przedwczesne. Mogłyby być uznane za zasadne dopiero w konsekwencji ustalenia związania stron umową o pracę na czas nieokreślony.

Z tych przyczyn zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

/tp/