



Sygn. akt II PK 301/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. M., S. B., A. P.

przeciwko F. Fabryka Mebli spółka z o.o. w Ł.

o ustalenie i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 października 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 25 czerwca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt II w części oddalającej
apelację strony pozwanej oraz w pkt Ic, Id, Ie, a także w pkt III i w
tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w P. do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ś.. wyrokiem z 8 lutego 2013 r. uwzględnił roszczenia powodów i ustalił, że M. M. od 1 kwietnia 2005 r. do 6 lutego 2009 r.; S. B. od 1 lipca 2005 r. do 18 lipca 2009 r. i A. P. od 1 lipca 2005 r. do 12 grudnia 2009 r. łączyły z pozwanym umowy o pracę na czas nieokreślony i zasądził im odszkodowania w kwotach 4.353 zł dla powoda M.; 3.627 zł dla powoda B. i 3.828 zł dla powoda P. „za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umów o pracę za wypowiedzeniem”. Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 25 czerwca 2013 r. uwzględnił w części apelację pozwanego pracodawcy „F.” Fabryka Mebli spółka z o.o. w Ł. i zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo M. M. o odszkodowanie wobec wniesienia odwołania od wypowiedzenia z przekroczeniem terminu z art. 264 k.p. W części uwzględnił też zażalenia powodów przez zasądzenie wyższych kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił, że powód M. został zatrudniony jako tapicer a powodowie B. i P. jako stolarze. Najpierw na podstaw umów na czas określony, tj. powód M. od 1 października 1994 r., powód B. od 20 czerwca 1994 r. a powód P. od 5 sierpnia 1997 r., a następnie, po kolejnych umowach na czas określony, pozwany zawarł z powodami umowy na czas nieokreślony. Z inicjatywy pracodawcy powodowie podpisali jednak porozumienia o zmianie umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony, po których zawarli kolejne umowy (ostatnie) na czas określony - powód M. od 1 kwietnia 2005 r. do 31 marca 2010 r.; powód B. od 1 lipca 2005 r. do 31 czerwca 2010 r. i powód P. od 1 lipca 2005 r. do 31 czerwca 2010 r.

Pozwany pracodawca rozwiązał z powodami umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem – 6 lutego 2009 r. z powodem M., 18 lipca 2009 r. z powodem B., 12 grudnia 2009 r. z powodem P. Powodowie zastępowani przez adwokata wnieśli 16 listopada 2011 r. pozwy o ustalenie, że umowy o pracę na czas określony były umowami na czas nieokreślony oraz zasądzenie odszkodowań za niezgodne z prawem wypowiedzenia tych umów. Zarzucali obejście prawa i naruszenie zasad społeczno-gospodarczych.

Pozwany zarzuczał, że umowy były dobrowolnymi umowami na czas określony. Niezależnie zarzucił przekroczenie terminu z art. 264 §1 k.p.

Sąd Rejonowy przywrócił powodom terminy do wniesienia odwołań, gdyż nie zostali pouczeni o sposobie oraz terminie wniesienia odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Wniesienie pozwów uznał za równoznaczne ze złożeniem wniosków o przywrócenie terminów do wniesienia odwołań. Stwierdził, że zawarcie pięcioletnich umów o pracę na czas określony stanowiło obejście przepisów dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony, co uzasadniało zakwalifikowanie ostatnich umów o pracę - od 1 kwietnia 2005 r. w przypadku powoda M. i od 1 lipca 2005 r. w przypadków powodów P. i B. - jako podlegających przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W takiej sytuacji wypowiedzenia były niezgodne z prawem, tj. nie zawierały przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), co uzasadniało zasądzenie odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Ustalenie bezterminowego stosunku pracy stanowiło przesłankę merytorycznego rozpoznania roszczeń o odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umów o pracę. Żądanie odszkodowawcze zawierało w sobie *implicite* żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy opartego na umowie bezterminowej, powodowie nie posiadali oddzielnych interesów prawnych w wytoczeniu samoistnych powództw o ustalenie, a ochrony prawnej mogli dochodzić powództwami o świadczenie. Należało ustalić rodzaj łączącej strony umowy o pracę i orzeczenie ustalające zapadło aby wyeliminować stan niepewności i jednoznacznie rozstrzygnąć spór w tym zakresie.

Sąd Okręgowy apelację pozwanego uznał za uzasadnioną jedynie w zakresie dotyczącym zasądzenia odszkodowania dla powoda M., gdyż uznał, że niezasadnie przywrócono mu termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p. i art. 265 § 2 k.p.). Sąd Okręgowy podkreślił, że powód udzielił pełnomocnictwa adwokatowi 14 października 2011 r. a pozew został złożony dopiero 16 listopada 2011 r. W takiej sytuacji pozew powinien zostać wniesiony najpóźniej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu. Stan uzasadniający przywrócenie terminu do wniesienia odwołania został uchylony z dniem zasięgnięcia przez powoda fachowej porady u późniejszego pełnomocnika procesowego (adwokata). Powództwo o odszkodowanie w przypadku powoda M. podlegało zatem oddaleniu na podstawie art. 264 § 1 k.p.

Przywrócenie terminów do odwołań pozostałym powodom było zasadne, gdyż pozwy zostały wniesione 16 listopada 2011 r. a pełnomocnictw udzielili temu samemu adwokatowi 14 listopada 2011 r. Przyczyny uchybienia terminów ustały 14 listopada 2011 r., kiedy fachowy pełnomocnik przyjął sprawy do prowadzenia. Składając pozew 16 listopada 2011 r. pełnomocnik dochował terminu 7 dni z art. 265 § 2 k.p. Wypowiedzenia umów o pracę na zawierały pouczeń o terminie i sposobie wniesienia odwołań do sądu pracy, co usprawiedliwiało opóźnienie odwołań od wypowiedzeń.

Sąd zauważył, że choć pozwy złożone przez pełnomocnika nie zawierały wprost wniosku o przywrócenie powodom terminu do złożenia odwołań, to można było je potraktować jako *implicite* zawierające wnioski o przywrócenie tych terminów. Wnioski o przywrócenie terminu do odwołań pełnomocnik sformułował w pismach z 18 stycznia 2012 r., odpowiadających na zarzuty odpowiedzi na pozwy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelujący niezasadnie podważał ustalenie, że ostatnie łączące powodów z pozwaną umowy o pracę były umowami o pracę zawartymi na czas nieokreślony. Przepisy Kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu na jaki może zostać zawarta umowa o pracę na czas oznaczony, jednakże przewidują umowę o pracę na czas nieokreślony, jako sposób długotrwałego, a zarazem stabilnego związania stron stosunkiem pracy. Dopuszczalność zawarcia umowy na czas określony uzależniona jest od zaistnienia usprawiedliwionego i zgodnego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego rodzaju umowy, interesem obu stron w związaniu się właśnie taką umową (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04). Zawieranie długoterminowych umów o pracę z możliwością ich wcześniejszego rozwiązania jest wprawdzie dopuszczalne, ale jest to uzasadnione tylko 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 sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zdaniem Sądu drugiej instancji, w realiach sprawy nie było żadnego racjonalnego uzasadnienia do zawarcia przez strony

porozumień zmieniających zawarte już raz umowy o pracę na czas nieokreślony na umowy o pracę na czas określony, gdyż powodowie nie mieli żadnego wpływu na treść podpisanych przez nich porozumień, a odmowa wyrażenia zgody na zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia, wiązała się z realną groźbą utraty pracy. Pozwanym pracodawcą przy zawieraniu długoletnich umów o pracę na czas określony kierowała chęć zapewnienia sobie komfortowej sytuacji, tj. zupełnie dowolnego kształtowania wielkości zatrudnienia, co stanowiło niedopuszczalną próbę przerzucenia ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej na pracownia, jako ekonomicznie słabszej strony stosunku pracy (art. 117 § 2 k.p.). Pozwany przez prawie 15 lat zatrudniał powodów M. oraz B. oraz przez ponad 10 lat zatrudniał powoda P. Tylko raz przedstawił powodom umowy na czas nieokreślony, które i tak z inicjatywy pracodawcy zostały przekształcone w umowy o pracę na czas określony. To, że przed obecnymi pozwami powodowie prawomocnymi wyrokami uzyskali zasądzenie od pozwanego odpraw na podstawie ustawy z 23 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie stanowi rzeczy osądzonej w zakresie obecnego sporu o rodzaj umowy o pracę. Przepisy art. 199 pkt 2 k.p.c. i art. 366 k.p.c. nie zostały naruszone, gdyż nie zachodzi tożsamość podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia. W poprzedniej sprawie nie przesądzono, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: I. prawa materialnego – a) art. 265 § 1 i 2 k.p. przez błędną wykładnię i zastosowanie i art. 264 k.p. przez błędną wykładnię i niezastosowanie, b) art. 35 ust. 1 i 2 w związku z art. 13 ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców przez ich błędne niezastosowanie w sprawie, w związku z czym również błędne niezastosowanie w sprawie art. 33 k.p., oraz błędne zastosowanie w sprawie art. 25¹ § 1 k.p. oraz art. 36 § 1 pkt 3, art., 45 § 1 i art. 47¹ k.p., c) art. 58 § 1 i § 3 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) i art. 8 k.p. przez ich błędną wykładnię i łączne zastosowanie w sprawie, a nadto odrębnie, naruszenie art. 58 § 1 i § 3 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) przez błędne zastosowanie, jak również art. 8 k.p. przez błędne zastosowanie, a także naruszenia art. 11 k.p. w związku z art. 25 § 1 k.p. i art. 33 k.p., przez ich błędne niezastosowanie w sprawie, a także art. 117 § 2 k.p.,

przez błędne zastosowanie w sprawie; II. prawa procesowego – art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 i art. 387 § 1 k.p.c. przez łączne powołanie jako materialno-prawnej podstawy wydania orzeczenia, art. 58 § 1 i § 3 k.c. (w związku z art. 300 k.) i art. 8 k.p., a także art. 117 § 2 k.p., w sytuacji, gdy zastosowanie przynajmniej dwóch z wymienionych podstaw materialno-prawnych orzeczenia (art. 58 § 1 i § 3 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) i art. 8 k.p. jest niedopuszczalne, gdyż wymienione przepisy nie mogą znajdować łącznego zastosowania.

Powodowie wnieśli o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Nie jest zasadny zarzut podstawy procesowej skargi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., gdyż skarżący kontestuje w niej materialnoprawną podstawę rozstrzygnięcia przez łączne powołanie art. 58 § 1 i 3 k.c. i art. 8 k.p., a także art. 117 § 2 k.p. Jest to domena materialnej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a regulacja z art. 328 § 2 k.p.c. dotyczy tylko wymogu wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Zarzut naruszenia tego przepisu byłby zasadny, gdyby Sąd nie wyjaśnił podstawy prawnej wyroku, natomiast inną kwestią byłoby, czy taka wadliwość miałaby wpływ na wynik sprawy, czyli na zastosowanie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Zasadne są zarzuty naruszenia art. 265 § 1 i § 2 k.p. i art. 264 § 1 k.p. Z przepisów tych wynika zasada pewności skutków prawnych wynikających z wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę. Po pierwsze na tę zasadę składają się krótkie terminy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Termin 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę dotyczy także umów na czas określony. Po wtóre niedochowanie tego terminu (prawa materialnego) powoduje, że nie bada się zasadności wypowiedzenia ani naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Powództwo podlega oddaleniu, gdy odwołanie nie zostało wniesione w terminie z art. 264 k.p. Reżim ten jest łagodzony (wyłączony) w przypadku terminowych i zasadnych wniosków o przywrócenie

uchybionego terminu. Termin do złożenia wniosku nie jest dowolny. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). Skarżący zasadnie zarzuca naruszenie tych przepisów. Pozwy zostały wniesione 16 listopada 2011 r. a do rozwiązania z powodami umów o pracę doszło znacznie wcześniej (6 lutego 2009 r.; 18 lipca 2009 r.; 12 grudnia 2009 r.). Sporna była odpowiedź na pytanie czy opóźnienie było usprawiedliwione, czyli niezawinione („bez winy”). Kwestię tę wyprzedza jednak ocena, czy został zachowany termin z art. 265 § 2 k.p., czyli czy wniosek o przywrócenie terminu wniesiono w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Odpowiedź nie powinna być pozytywna.

Zasadnie skarżący zarzuca, że w pozwach wniesionych 16 listopada 2011 r. brak jest wniosków o przywrócenie uchybionego terminu. Dopiero po zarzucie braku takich wniosków (w odpowiedziach na pozwy) wnioski o przywrócenie terminów zostały sformułowane w piśmie z 18 stycznia 2012 r. Powodowie zastępowani byli przez fachowego pełnomocnika i dlatego nie jest uprawnione odejście od zasady, zresztą wyraźnie określonej w ustawie, że w sytuacji, gdy odwołania od wypowiedzenia (pozwy) składane są po terminie z art. 264 § 1 k.p., to zgodnie z art. 265 § 2 k.p. powinny zawierać wnioski o przywrócenie uchybionego terminu. Ponadto uchybiony termin przywraca się tylko wtedy, gdy pracownik nie wniósł odwołania bez swojej winy w terminie. Tutaj w zaskarżonym wyroku za punkt początkowy przyjęto wniesienie pozwów, a to z tej przyczyny, że powodowie nie byli pouczeni o prawie odwołania do sądu (art. 30 § 5 k.p.), dlatego dopiero zwrócenie się o pomoc do adwokata miało otwierać bieg tego terminu. W orzecznictwie zajmowano stanowisko, że brak pouczenia o terminie odwołania stanowi uzasadnioną przyczynę przywrócenia terminu, jednak nie jest to stanowisko kategoryczne, które sprawdza się w każdym przypadku. Nieobojętny jest tu zarzut pozwanego, że wcześniej, po rozwiązaniu umów o pracę powodowie wszczęli sprawy sądowe z pomocą tego samego profesjonalnego pełnomocnika o odprawy na podstawie ustawy z 23 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powodowie byli więc świadomi dochodzenia roszczeń przysługujących im z tytułu

rozwiązania umów o pracę, wszak w sprawach tych chodziło o przyczyny rozwiązania umów o pracę, uzasadniające zasądzenie odpraw. Jest to kategoria dotycząca zasadności wypowiedzenia (rozwiązania) umów o pracę. Powodowie mogli już wcześniej wnieść odwołanie się do sądu pracy oraz powództwo o odszkodowanie tym bardziej, że występowali z tym samym fachowym pełnomocnikiem procesowym. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że pracownik nie może powoływać się na niezawinione uchybienie terminu do wniesienia odwołania z art. 264 k.p., nawet gdy wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o terminie i sposobie odwołania (art. 30 § 5 k.p.), jeżeli uchybienie terminu było znaczne, a wcześniej był reprezentowany przez tego samego fachowego pełnomocnika w sprawie przeciwko pozwanemu pracodawcy o odprawę pieniężną za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozostaje druga część zasądzonego rozstrzygnięcia, czyli ustalenie, że ostatnie umowy o pracę na czas określony były umowami na czas nieokreślony. Tutaj otwierają się kwestie procesowe i materialne. Należy wyjść od pytania o warunek *sine qua non* powództwa o ustalenie, czyli o interes prawny (art. 189 k.p.c.). Powodowie wystąpili o ustalenie że łączące ich z pracodawcą umowy były umowami o pracę na czas nieokreślony, przy czym żądania te zostały wniesione tylko na użytek żądań odszkodowań za rozwiązanie umów o pracę z naruszeniem prawa.

Przepis art. 189 k.p.c. dopuszcza samodzielne powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy powód ma w tym interes prawny. Interes prawny pracodawca określa w ustawie (dla danego stosunku prawnego) albo wykazuje go powód, przy czym również wówczas interes prawny powinien mieć konkretny wymiar i być zakotwiczony w ustawie lub w zobowiązaniu (umowie). Poszukiwanie interesu prawnego w ustawie dla rozważanego powództwa należy rozpocząć od uwagi, że stosowanie prawa cywilnego wyprzedzają regulacje prawa pracy (art. 300 k.p.). Interes prawny w ustaleniu rodzaju łączącej strony umowy o pracę (na czas nieokreślony) z reguły spełnia się w aspekcie bieżącego zatrudnienia i ustalenia treści łączącego strony stosunku pracy. W grę wchodzi wówczas wola stron i jej zgodność z ustawą (art. 11 k.p., art. 18 k.p., inne przepisy ustawy, z którymi wola stron nie może być

sprzeczna) lub wady oświadczenia woli (art. 82 k.c. i nast. w związku z art. 300 k.p.). Na pytanie o temporalne ograniczenie powództwa o ustalenie rodzaju umowy o pracę nie ma bezpośrednio odpowiedzi w art. 25¹ k.p., gdyż jest to podstawa materialna określonego skutki, czyli umowy na czas nieokreślony po uprzedniej sekwencji umów na czas określony. Powstaje więc pytanie, czy przepis art. 189 k.p.c. pozwala na samodzielne powództwo o ustalenie rodzaju umowy o pracę, czyli umowy na czas nieokreślony zamiast umowy na czas określony, w dowolnym terminie po ustaniu zatrudnienia. Nie było sporu co do tego, że powodowie pozostawali w zatrudnieniu (w stosunku prawnym) w określonym czasie. Dla roszczeń majątkowych ze stosunku pracy określone są terminy przedawnienia. Przedawnienie roszczenia majątkowego pracownika może ważyć w ocenie występowania interesu prawnego z art. 189 k.p.c. w powództwie o ustalenie rodzaju umowy o pracę. Jednak w zakresie roszczeń z art. 264 k.p. (odwołania do wypowiedzenia umowy o pracę, przywrócenia do pracy lub odszkodowania, żądania nawiązania umowy o pracę) temporalne dochodzenie roszczeń jest znacznie krótsze (7 albo 14 dni od doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę lub zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od wygaśnięcia umowy o pracę), co nie jest bez znaczenia w ocenie interesu prawnego 189 k.p.c. jako warunku powództwa o ustalenie ostatniej umowy o pracę jako umowy na czas nieokreślony. Zwłaszcza, że w orzecznictwie zauważyć można nurt wykładni, który przyjmuje, że niedochowanie terminu z art. 264 k.p. wyklucza badanie bezprawności rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, OSNP 2013 nr 13, poz. 151 a także z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275). W tak konkretnym kontekście właściwa byłaby ocena interesu prawnego powództw o ustalenie umowy na czas nieokreślony. W przeciwnym razie należałoby akceptować niezasadną jednak tezę, że samodzielne powództwo o ustalenie umowy o pracę na czas nieokreślony po ustaniu zatrudnienia (*ex post*) nie byłoby ograniczone czasowo (*ad infinitum*). Uprawniona byłaby zatem konkluzja, że roszczenie (powództwo) o ustalenie umowy o pracę na czas nieokreślony zamiast umowy o pracę na czas określony (rodzaju umowy o pracę) nie jest czasowo nieograniczone, albowiem, gdy zostało

wniesione tylko dla uzyskania odszkodowania z art. 45 k.p. za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, to wykazanie interesu prawnego z art. 189 k.p.c. dla celów takiego ustalenia może warunkować wpięrow dochowanie terminu z art. 264 k.p.

Inną kwestią jest uwzględnienie powództwa na podstawie art. 58 k.c. albo na podstawie art. 8 k.p. i ten nurt orzecznictwa miał zapewne na uwadze Sąd w zaskarżonym rozstrzygnięciu. Należy wskazać tu wyroki Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; z 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230. W orzecznictwie tym powiedziano między innymi, że nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, aby można byłoby ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego (wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08). 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.) (wyrok SN 7 września 2005 r., II PK 294/04). 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 (wyrok SN z 25 października 2007 r., II PK 49/07).

Podkreślić należy jednak, że we wskazanych orzeczeniach chodziło zasadniczo o roszczenie bieżące, czyli wynikające bezpośrednio z rozwiązania zatrudnienia i dotyczące dalszego zatrudnienia lub odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Nie były to jednak sytuacje tożsame z przedmiotową sprawą, to znaczy, że dopiero po niekrótkim czasie do rozwiązania zatrudnienia powodowie występują o ustalenie rodzaju umowy pracą dla uzyskania odszkodowania za naruszenie przepisów prawa pracy o wypowiedaniu umów o pracę. Jednak nawet wówczas, gdy termin z art. 264 k.p. zostaje przywrócony, to wymagana jest precyzja w określeniu podstawy materialnej, czyli rozróżnienie między odwołaniem się do przepisów art. 58 k.c. i art. 8 k.p., co zasadnie skarżący zarzuca w skardze, a na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061. W wyroku tym nie pominięto analizy dotyczącej stanowiska przedstawionego w zauważanym przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 180. W aspekcie zarzutów obecnej skargi chodzi więc o rozróżnienie nieważności czynności prawnej na podstawie przepisów art. 58 k.c. od stosowania klauzuli generalnych z art. 8 k.p.

Wracając do pozostałych zarzutów skargi, to prawodawca w szczególnych regulacjach określa, kiedy nie powinna zostać zawarta umowa o pracę na czas określony. Przykładem mogą być powołane przez skarżącego przepisy art. 35 ust. 1 i 2 w związku art. 13 ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego. Zgodnie z tymi przepisami do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ k.p. Do tych umów stosuje się przepisy art. 13 tej ustawy. Stanowią one, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. Zarzut naruszenia tych przepisów nie jest zasadny, przede wszystkim dlatego, że Sąd ich nie stosował i nie miały zastosowania w sprawie. Sąd Najwyższy w uchwale z 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, OSNP 2013

nr 1-2, poz. 1 stwierdził, że umowa o pracę na czas określony zawarta przed 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców). Błędne byłoby zatem wnioskowanie skarżącego, że skoro wprowadzono taką regulację, to wykluczone jest ustalenie umów na czas nieokreślony na innej podstawie prawnej. Natomiast zasadnie skarżący zarzuca naruszenie art. 117 § 2 k.p., gdyż określone w nim ryzyko pracodawcy odnosi się do odpowiedzialności materialnej pracowników i nie można wywodzić z niego zasady ryzyka pracodawcy, które niejako ma uzasadniać ustalenie umowy na czas nieokreślony w miejsce umowy na czas określony.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 ust. 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.