



Sygn. akt II PK 15/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)  
SSN Romualda Spyt  
SSA Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. W.  
przeciwko F. Fabryka Mebli spółka z o.o.  
o ustalenie i zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2014 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P.  
z dnia 21 czerwca 2013 r.,

### **I. uchyla zaskarżony wyrok :**

- w pkt I w części oddalającej apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Ś. zasądzonego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 5.367,99 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 grudnia 2011 do dnia zapłaty,
- w pkt II i III w części zasądzonej na rzecz powoda zwrot kosztów procesu odpowiednio ponad kwotę 1 200 zł i 2 400 zł i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania;

- II. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie;**
- III. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powód D. W. w pozwie wniesionym przeciwko „F.” Fabryka Mebli Spółka z o.o. domagał się ustalenia, że łącząca go ostatnio z pozwaną umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, a także zasądzenia od pracodawcy kwoty 5.994 zł tytułem odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy ustalił, że powoda i pozwaną łączyła w okresie od dnia 1 lipca 2005 r. do dnia 7 listopada 2009 r. umowa o pracę na czas nieokreślony. Zasądził również od pracodawcy na rzecz pracownika kwotę 5.367,99 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę. W pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączył stosunek pracy. Początkowo podstawą prawną zatrudnienia była umowa z dnia 1 września 1996 r. zawarta w celu przygotowania zawodowego. Następnie od dnia 1 września 1999 r. powód i pozwany zawierali następujące po sobie umowy o pracę. Pierwsza została zawarta na czas określony, a kolejna na czas nieokreślony. W dniu 29 września 2003 r. pozwany wypowiedział umowę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2003 r. Od dnia 1 stycznia 2004 r. strony zawarły umowę na czas określony do dnia 31 marca 2004 r., następną od dnia 1 kwietnia 2004 r. do dnia 30 czerwca 2004 r. Po wprowadzeniu do obrotu prawnego przepisu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. zawarły umowę o pracę na czas określony w dniu 1 lipca 2004 r. Po jej zakończeniu z dniem 30 czerwca 2005 r. strony nawiązały umowę na okres od dnia 1 lipca 2005 r. do dnia 30 czerwca 2010 r. W trakcie jej trwania pozwany w dniu 22 października 2009 r. wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 7 listopada 2009 r. W oświadczeniu tym nie wskazał przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy, jak również nie pouczył pracownika o terminie i sposobie zaskarżenia. Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwany w roku 2009 sukcesywnie zmniejszał stan zatrudnienia, przy czym nie wprowadzono zwolnień grupowych. Na miejsce powoda nie zatrudniono innego pracownika. Aktualnie Spółka nie prowadzi

działalności gospodarczej w zakresie produkcji mebli tapicerowanych, przy której zatrudniony był powód.

Odnosząc się do żądań zawartych w pozwie Sąd pierwszej instancji stwierdził, że co do zasady zawieranie długotrwałych umów na czas określony, jeśli nie jest usprawiedliwione istotą i celem tego rodzaju umowy, stanowi przejaw niepożądanego przeciwstawienia się reżimowi restrykcji wobec dopuszczalności wielokrotnego zawierania umów na czas określony w warunkach, o których mowa w art. 25 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego umowę o pracę na czas określony można zawrzeć wyłącznie w dwóch wypadkach – gdy szczególne przepisy w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania takich umów oraz gdy strony jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia tego rodzaju umów. Według Sądu pierwszej instancji sytuacje takie nie występowały w rozpoznawanej sprawie. W tym kontekście zwrócił uwagę na rozwiązanie z dniem 31 września 2003 r. umowy zawartej na czas nieokreślony, a następnie nawiązanie nowego stosunku pracy od dnia 1 stycznia 2004 r., jednak już na okres do 31 marca 2004 r. Według Sądu Rejonowego pracodawca wykorzystał trudną sytuację ekonomiczną pracowników i stosował wybiórczo dopuszczalne instrumenty prawa jedynie dla własnej korzyści, w celu ochrony wyłącznie własnych interesów. Postępowanie to nie mogło uzyskać ochrony prawnej. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca z góry zaplanował moment zakończenia produkcji mebli, a także powstanie nowej spółki o odmiennym przedmiocie działalności. Przypomniał, że od 2006 r. zaczęła funkcjonować spółka o profilu budowlanym. Sąd nie miał wątpliwości, że zawarcie w umowach terminowych klauzul upoważniających do wypowiedzenia umowy gwarantowało pozwanemu bezzwłoczne zakończenie więzi pracowniczej w obliczu planowanego wygaszenia działalności o profilu meblarskim. W takim stanie rzeczy zgoda na przyjęte przez pozwaną rozwiązania była niedopuszczalna z mocy prawa (art. 117 § 2 k.p.), a nadto stanowiła przerzucenie na pracownika ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej.

Sumując, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zawarcie między stronami pięcioletniej umowy o pracę na czas określony zmierzało do obejścia przepisów dotyczących umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. W rezultacie zakwalifikował zobowiązanie jako umowę o pracę na czas nieokreślony, a z uwagi

na niewskazanie w wypowiedzeniu przyczyny uzasadniającej zakończenie zatrudnienia, uznał, że powód nabył prawo do odszkodowania. Odnosząc się do terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji uznał, że jego przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika. Miał na uwadze niepouczenie pracownika o terminie wniesienia odwołania do sądu oraz niewystarczający poziom wiedzy prawniczej powoda. Sąd Rejonowy stwierdził również, że wniesienie pozwu było równoznaczne z wnioskiem o przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania. Wskazał przy tym, że pełnomocnictwo profesjonalnemu pełnomocnikowi zostało udzielone przez pracownika w dniu 14 listopada 2011 r., a pozew złożono do Sądu w dniu 16 listopada 2011 r., czyli z zachowaniem siedmiodniowego terminu o którym mowa w art. 265 § 2 k.p. Sąd pierwszej instancji zauważył, że roszczenie odszkodowawcze zawierało konieczność ustalenia rodzaju umowy o pracę. Stwierdził, że powód nie posiadał oddzielnego interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie, skoro ochrony prawnej mógł dochodzić powództwem o świadczenie. Mając to na uwadze, Sąd przyjął jednak dopuszczalność powództwa ustalającego w celu wyeliminowania stanu niepewności.

Zasądzając na rzecz powoda zwrot kosztów sądowych Sąd pierwszej instancji zastosował § 2 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 461). Na tej podstawie uznał, że roszczenie odszkodowawcze i żądanie ustalenia rodzaju umowy powinno być wynagradzane stawką minimalną wynoszącą po 60 zł. Zastrzegł, że wprowadzie rozporządzenie nie odnosi się do roszczeń o ustalenie, jednak najbardziej do niego zbliżonym żądaniem jest powództwo o odszkodowanie.

Pozwany zaskarżył wyrok apelacją. Zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie przepisów: art. 264 w związku z art. 265 k.p. przez uznanie, że powód złożył w terminie siedmiu dni wniosek o przywrócenie niedotrzymanego terminu zawitego do złożenia pozwu; art. 25 § 1 w związku z art. 11 k.p. przez uznanie, że zawarcie umowy o pracę na czas określony było co do zasady niedopuszczalne; art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 300 k.p. przez przyjęcie, że umowa o pracę na

czas określony pięciu lat ma na celu obejście prawa i była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego; art. 117 § 2 k.p., gdyż nie miał on związku ze stanem faktycznym sprawy. Dodatkowo skarżący zarzucił sprzeczne z materiałem dowodowym ustalenie, że strony nie zmierzały do zawarcia kontraktu terminowego.

Powód nie zgodził się z wyrokiem Sądu Rejonowego w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach procesu. W zażaleniu argumentował, że wynagrodzenie za czynności adwokacki powinny być pochodną wartości przedmiotu sporu.

Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 21 czerwca 2013 r. oddalił apelację pozwanego, obciążając go kosztami procesu w kwocie 1 260 zł. Uwzględniając zażalenie powoda zmienił rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanego na rzecz powoda w miejsce 117,60 zł kwotę 2 460 zł.

Przystępując do uzasadnienia swojego stanowiska Sąd odwoławczy stwierdził, że podziela ustalenia faktyczne oraz argumentację prawną Sądu pierwszej instancji. Odnosząc się do zarzutów postawionych w apelacji stwierdził, że niezawarcie w piśmie wypowiedającym umowę o pracę pouczenia o terminie odwołania się do sądu wraz z brakiem u powoda wykształcenia prawniczego stanowiło wystarczającą przyczynę do nieprzypisania pracownikowi winy w uchybieniu siedmiodniowego terminu do żądania odszkodowania. Wskazując na przepis art. 265 § 2 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że powód wniósł pozew o odszkodowanie z zachowaniem siedmiodniowego terminu liczonego od ustania przyczyn uchybienia terminu z art. 264 § 1 k.p. W tym zakresie uznał, że dopiero w dniu 14 listopada 2011 r. (w dniu udzielenia pełnomocnictwa profesjonalnemu pełnomocnikowi) powód uzyskał wiedzę o możliwości odwołania się do sądu.

W części rozważań dotyczących zarzutów opartych na art. 25 § 1 w związku z art. 11 k.p. oraz art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 300 k.p. Sąd Okręgowy zauważył, że przepisy kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu na jako może zostać zawarta umowa o pracę na czas określony. Wskazał, że umowa pięcioletnia powinna być uznana jako „umowa długoterminowa”, a przepisy kodeksu pracy w takim wypadku przewidują umowę o pracę na czas nieokreślony. Zaakceptował stanowisko prezentowane w orzecznictwie, zgodnie z którym połączenie się umową terminową uzależnione jest od zaistnienia usprawiedliwionego i zgodnego ze społeczno-gospodarczym przeznaczenia tego

rodzaju umowy interesu obu stron stosunku pracy w związaniu się właśnie taką umową. Niespełnianie przez umowę o prace tych kryteriów prowadzi do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym. Sąd odwoławczy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji o przypadkach, w których dopuszczalne jest połączenie się umowa o prace na czas określony. Podkreślił, że pozwany nie kierował się troską o dobro zakładu pracy (w znaczeniu nieprzewidywalności wielkości popytu na wytwarzane produkty), ale chęcią zapewnienia sobie komfortowej sytuacji w sprawach pracowniczych, przez dowolne kształtowanie wielkości zatrudnienia, co stanowiło niedopuszczalną próbę przerzucenia ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej na pracownika (art. 117 § 2 k.p.). W tym kontekście wskazał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób wywieść zainteresowania powoda w zawarciu umowy na czas określony pięciu lat. Przy ocenie tej nie można utracić z pola widzenia przepracowania przez powoda na tego rodzaju umowach łącznego okresu prawie 15 lat.

Sąd drugiej instancji odnosząc się do zażalenia powoda podzielił jego stanowisko i uznał, że stawka minimalna wynagrodzenia za czynności adwokackie w sprawach o ustalenie rodzaju umowy o pracę powinna być liczona stosowanie do wartości przedmiotu sporu, zgodnie z § 6 rozporządzenia.

Wyrok Sądu Okręgowego został przez pozwanego zaskarżony skargą kasacyjną. Zarzucił on rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego:

- art. 265 § 1 i 2 k.p. przez ich błędną wykładnię i zastosowanie w sprawie,
- art. 264 k.p. przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie,
- art. 35 ust. 1 i 2 w związku z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców przez ich błędne niezastosowanie w sprawie, w związku z czym doszło do błędnego niezastosowania art. 33 k.p. oraz błędnego zastosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 36 § 1 pkt 3 k.p., art. 45 § 1 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p.,
- 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 jego błędne zastosowanie,
- art. 11 k.p. w związku z art. 25 § 1 k.p. i art. 33 k.p. przez ich błędne niezastosowanie, a także art. 117 § 2 k.p. przez jego błędne zastosowanie.

Dodatkowo skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania w postaci naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 387 § 1 k.p.c. przez łączne powołanie jako materialnoprawnej podstawy wydania wyroku art. 58 § 1 i § 3 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) i art. 8 k.p., a także art. 117 § 2 k.p., w sytuacji, gdy zastosowanie przynajmniej dwóch z wymienionych podstaw orzeczenia jest niedopuszczalne, gdyż wymienione przepisy nie mogą znajdować łącznego zastosowania.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie, uchylenia zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości oraz rozliczenia kosztów procesu na korzyść skarżącego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 387 § 1 k.p.c. nie jest trafny i to z kilku przyczyn. Po pierwsze, Sąd drugiej instancji nie mógł naruszyć art. 387 § 1 k.p.c. Sporządził przecież uzasadnienie wyroku na wniosek pozwanego. Oznacza to, że doszło do realizacji zawartego w nim sposobu postępowania. Po drugie, art. 387 § 1 k.p.c. nie wchodzi w relację z art. 328 § 2 k.p.c. Hipotezy norm prawnych zawarte w tych przepisach nie krzyżują się ze sobą. Jedna odnosi się do treści uzasadnienia rozstrzygnięcia sądowego, druga, polega na określeniu wypadków, w jakich sąd zobowiązany jest uzasadnienie sporządzić. Nie jest zatem możliwe jednoczesne uchybienie art. 328 § 2 k.p.c., gdyż może ono nastąpić wyłącznie w razie sporządzenia uzasadnienia wyroku, i art. 387 § 1 k.p.c., gdyż jest ono możliwe, tylko w razie niesporządzenia przez sąd uzasadnienia. Po trzecie, poprzestając na art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., należy podkreślić, że przepis ten określa standardy pisemnego komunikowania przez sądy racji prowadzących do rozstrzygnięcia. Uwzględniając wymóg wskazany w art. 398<sup>3</sup> § pkt 2 k.p.c. jest pewne, że może dojść do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. wyłącznie wówczas, gdy przekaz płynący z uzasadnienia uniemożliwia dokonanie merytorycznej oceny wyroku. Będzie tak w przypadku niewskazania podstaw

faktycznych sprawy, jak również w razie niewyjaśnienia podstawy prawnej (z przytoczeniem przepisów prawa). Oznacza to, że ewentualna merytoryczna wadliwość toku rozumowania sądu nie koresponduje z procesowym wzorcem uzasadnienia wyroku. Sprzeczność między przepisami prawa materialnego, na które powołał się sąd, może być weryfikowana w ramach podstawy skargi kasacyjnej wskazanej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. Konkluzja ta, z jednej strony, zmusza do odrzucenia zarzutu naruszenia przepisów postępowania, z drugiej zaś, przekierowuje rozważania na grunt prawa materialnego.

Nie podporządkowując się kolejności podstaw kasacyjnych wytyczonej przez skarżącego, wypada zwrócić uwagę, że przedmiotem rozpoznania były dwa roszczenia – o ustalenie i o zasądzenie odszkodowania. W rezultacie nie może ująć uwadze, że pierwszy zarzut naruszenia prawa materialnego, przywołany przez skarżącego, dotyczy wyłącznie roszczenia odszkodowawczego, pozostałe zaś obejmują oba żądania. Rozsądne jest zatem rozpoczęcie od tych ostatnich.

Skarżący postawił tezę, że rozstrzygnięcie Sądu akceptujące konwersję umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony nie może jednocześnie wynikać z zastosowania art. 58 § 1 i § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p. Twierdzenie to może zostać zakwestionowane już na gruncie procesowym. Zakładając, że pozwany ma rację, nie można pominąć, iż skuteczne podważenie jednej z alternatywnych podstaw prawnych (przez jej niewłaściwe zastosowanie) nie prowadzi do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Konieczne byłoby jednoczesne wykazanie, że druga podstawa prawna rozstrzygnięcia dotknięta jest błędem w zakresie wykładni. Dopiero przy takim rozrachunku procesowym możliwe byłoby uwzględnienie postulatu pozwanego zmierzającego do uchylecia zaskarżonego wyroku.

Konkluzja powyższa nie zwalnia bynajmniej od rozważenia podstaw kasacyjnych opartych na art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz odrębnie na art. 8 k.p. Na początku można zasygnalizować, że Sąd drugiej instancji właściwie powołał się na art. 58 § 3 k.c. Mechanizm w nim zawarty może mieć zastosowanie w prawie pracy. Zasady uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego, zawarte w art. 18 § 1 i § 2 k.p. stanowią zabezpieczenie sytuacji prawnej zatrudnionego, jednak warunkiem relewantnym ich zastosowania jest korzystność z



punktu widzenia pracownika. Przyjmując za wyznacznik swobodę w zakresie wyboru rodzaju umowy o pracę, jasne staje się, że czynnik ten w tym zakresie jest dyskusyjny. Oznacza to, że w opozycji do woli stron, które zadeklarowały połączenie się umową o pracę na czas określony, można przeciwstawić wyłącznie wartości wynikające z art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub art. 8 k.p.

Powracając do stanowiska pozwanego, paradoksalnie, z punktu widzenia oceny zasadności rozstrzygnięcia Sądów *meriti*, dylemat związany z wyborem podstawy prawnej orzeczenia ma charakter co najmniej drugorzędny. Obie podstawy prawne prowadzą bowiem w istocie do tego samego skutku. Odwołanie się do sprzeczności czynności prawnej z ustawą albo wykazanie, że ma ona na celu obejście ustawy, powoduje jej nieważność. W wypadku umowy o pracę nie sposób twierdzić, że cała więź prawna jest nieważna. Konsekwencja ta może dotyczyć jej części, to jest postanowienia określającego rodzaj umowy (zastrzeżenia terminu, do którego miała ona trwać). Charakterystyczne jest, że art. 58 § 1 k.c. kreuje pierwotną nieważność umowy (jej części). Przepisowi art. 8 k.p. nadano inną rolę. Możliwość przeciwstawienia się realizacji prawa przysługującego drugiej stronie zakłada, że uprawnienie to jest ważne. Wyłącznie jego wykonanie, w zindywidualizowanych okolicznościach, pozostaje sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Nie jest jednak wykluczone, że stan ten istniał już w momencie układania postanowień zobowiązania. W tej sytuacji akceptowalne jest stanowisko, że pracodawca narzucając połączenie się długotrwałą umową na czas określony, z zastrzeżeniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia (bez konieczności podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy), realizował przysługujące mu prawo do zatrudniania w sprzeczności względem przesłanek wskazanych w art. 8 k.p. Nie można też odrzucić poglądu, że zachowanie to było równocześnie sprzeczne z ustawą albo miało na celu obejście ustawy. W tym sensie zakresy desygnatów norm opisanych w art. 58 § 1 k.c. i art. 8 k.p. mogą schodzić się ze sobą. Wywód ten wyjaśnia skarżącemu wątpliwości dotyczące relacji zachodzącej między wspomnianymi przepisami. Ma on rację, że wymienione podstawy prawne spełniają odmienną funkcję, odwołują się do różnych założeń, nie znaczy to jednak, że w zindywidualizowanym stanie faktycznym każdy z osobna, jak i wspólnie, nie

mogą dawać podstaw do uwzględnienia roszczeń dochodzonych przez pracownika (z uwagi na nieważność albo niemoc w czynieniu użytku z przysługującego prawa).

Z tej perspektywy należy oceniać dotychczasowy dorobek orzeczniczy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207, przyjęto, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony 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.). Sąd Najwyższy argumentował, że obejście prawa może polegać na dążeniu pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników w związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności a także na zmierzaniu do obejścia przepisu ochronnego zawartego w art. 25<sup>1</sup> k.p. Stwierdził również, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest 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 (art. 8 k.p.). Do problematyki tej Sąd Najwyższy powrócił w wyrokach z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; jak również z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145, podzielając stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 7 września 2005 r. W kolejnym wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230, Sąd Najwyższy uściślił, że przepis art. 8 k.p. przy umowach na czas określony może służyć zakwestionowaniu zarówno klauzuli wypowiedzenia umowy, jak też klauzuli terminowej. Na aspekt nadużycia prawa zwrócił uwagę również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160.

W dyskursie nad stosowaniem art. 58 § 1 k.c. i art. 8 k.p. za pozwanym należy wspomnieć o wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180. Przekaz z niego płynący można przedstawić w kilku punktach. Po pierwsze, Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy Kodeksu

pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych, i na ich wypowiedzenie bez podania przyczyny. Wyjątek zachodzi w razie stwierdzenia nadużycia prawa, gdy zastosowano umowę terminową wbrew zasadom współżycia społecznego lub w celu obejścia prawa. W tej części wyrażone w omawianym wyroku poglądy nie odbiegały od dotychczasowej linii orzeczniczej. Po drugie, Sąd Najwyższy zmanifestował konieczność dokonywania oceny *ad casum*, co jest zrozumiałe, zważywszy na ograniczoną możliwość sięgania po rozwiązania zawarte w art. 58 § 1 k.c. i art. 8 k.p. Nawiązując do skargi kasacyjnej, trzeba zauważyć, że powołanie się przez skarżącego na komentowany wyrok nie jest nośne. Sąd Najwyższy wyraźnie zastrzegł, że zaaprobowanie dopuszczalności zawarcia umowy o pracę na okres pięciu lat jest możliwe, dotyczy to jednak kadry wyższej (menedżerskiej) podmiotów gospodarczych. Powód D. W. do tej grupy nie należał. W rezultacie odwoływanie się przez skarżącego do argumentów zawartych w omawianym orzeczeniu Sądu Najwyższego jest nieadekwatne. Po trzecie, w przedmiotowym rozstrzygnięciu Sąd Najwyższy zdystansował się od wcześniej prezentowanego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z którym połączenie się umową na czas określony uzależnione jest od występowania uzasadnienia jej zawarcia i rozwiązania. Stanowisko to jest *de lege lata* prawidłowe. Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że Sąd drugiej instancji był przeciwnego zdania. Powołując się na art. 8 k.p. uznał, że połączenie się umową na czas określony jest uzasadnione tylko wówczas, gdy szczególne przepisy ustawowe określają 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. W tym sensie podstawa skargi kasacyjnej wskazująca na naruszenie art. 8 k.p. mogłaby być uzasadniona. Skarżący nie dostrzegł jednak tego kontekstu. Pewne jest również, że posłużenie się przez sąd nieodpowiednimi argumentami nie zawsze jest jednoznaczne z wadliwością rozstrzygnięcia.

Pozwany jest zdania, że miał prawo do zawarcia umowy na czas określony pięciu lat, w związku z planowanym zaprzestaniem działalności meblarskiej, co nie może być postrzegane jako próba obejścia ustawy lub nadużycie prawa.

Mianownikiem dalszych rozważań nad oddziaływaniem przepisów powołanych w skardze kasacyjnej jest spostrzeżenie, że umowa o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika, powinna być postrzegana jako standard prawa pracy. Spojrzenie to jest fundamentem twierdzenia, że umowa terminowa jako wyjątek, może być stosowana tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558). Wymieniony kierunek interpretacyjny został podkreślony również 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. W ramach obowiązujących przepisów możliwe jest ich zrekonstruowanie. Zabieg ten wiąże się z podjęciem rozważań nad innymi przepisami, których błędne zastosowanie zarzuca skarżący.

Porządkując omawianą materię, trzeba zaznaczyć, że ustawodawca polski realizuje w przepisach kodeksu pracy dwa niekoniecznie zbieżne ze sobą cele. Po pierwsze, zmierza do uelastycznienia dopuszczalnych prawem form zatrudnienia pracowniczego. Tendencja ta jest związana z potrzebą ochrony podmiotów oferujących pracę, a poniekąd realizuje postulat konkurencyjności zatrudnienia pracowniczego względem innych pozapracowniczych tytułów prawnych, których przedmiotem jest szeroko rozumiana praca. Po drugie, ustawodawca podąża równolegle w kierunku ustabilizowania zatrudnienia pracowniczego. Skłonność ta w osobliwy sposób służy również pracodawcom. Oddziaływanie wskazanych intencji materializuje się w obowiązujących przepisach prawa pracy. Prawdą jest, co podkreśla pozwany, że przepisy kodeksu pracy nie zabraniają nawiązywania umów o pracę na czas określony. Nie limitują też okresu trwania tego rodzaju zatrudnienia.

Pewne jest jednak, że ustawodawca dąży do ograniczenia umów o pracę na czas określony. Kierunek ten nie może być postrzegany wyłącznie przez pryzmat przepisu art. 25<sup>1</sup> k.p. Staje się to zrozumiałe, gdy uwzględni się, że mechanizm ten może uchodzić za nieefektywny w kontekście standardów dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. Wystarczy wskazać na wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 lipca 2006 r., w sprawie C-212/04, *Adeneler*, Zb. Orz. 2006, s. I-6057, pkt 84 i 85, w którym na gruncie analogicznego rozwiązania greckiego zakwestionowano wymóg prawidłowej i skutecznej implementacji dyrektywy. Niekompatybilność art. 25<sup>1</sup> k.p. z dyrektywą 99/70 jest podkreślana również w literaturze przedmiotu (L. Mitrus, *Kilka uwag o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony*, w: *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 258-259).

Wskazane dyrektywy interpretacyjne autoryzują wykładnię art. 25 § 1 k.p. W ujęciu abstrakcyjnym stronom zagwarantowano możliwość połączenia się dowolnie wybranym rodzajem umowy o pracę. W zindywidualizowanym stanie faktycznym wybór ten może zostać zakwestionowany w razie skutecznego wykazania nadużycia prawa lub zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa. Przedstawiony mechanizm weryfikacyjny, z jednej strony, umożliwia realizację postulatów wynikających z dyrektywy 99/70, z drugiej zaś, jest naturalnym probierzem, za pomocą którego możliwe jest eliminowanie instrumentalnego wykorzystywania przepisów prawa pracy w celu realizacji interesów wyłącznie jednej ze stron. Konkluzji tej nie sprzeciwia się również zasada wyrażona w art. 11 k.p. Próbując ująć hasłowo zasadę wyrażoną w tym przepisie należałoby nazwać ją zasadą dobrowolności pracy (warunków w jakich ma być wykonywana). Przepis ten koresponduje z postanowieniami konwencji MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240) oraz z art. 8 ust. 3a Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych otwartego do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 167). Nawiązuje również do art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Nadanie decydującego znaczenia woli stron oznacza, że

niedopuszczalne jest oddziaływanie na strony środkami administracyjnymi, czy penalnymi, w celu nawiązania stosunku pracy. Oznacza to, że art. 11 k.p. nie uzasadnia propagowania prymatu dowolności wyboru rodzaju umowy o pracę. Koncentruje on uwagę na aspekcie związanym z dobrowolnością kreowania zatrudnienia i jego warunków. Oczywiście jest, że wymiar ten może ulec zniekształceniu, gdy jedna ze stron, wykorzystując swoją przewagę narzuca drugiej rozwiązania, które nie odnajdują się w relacji zachodzącej między wolą pracownika a kształtem ostatecznie złożonego przez niego oświadczenia woli. Wystąpienie takiej sytuacji może być pochytywane jako naruszenie zasady określonej w art. 11 k.p., co tym bardziej uzasadnia uznanie, że doszło do zrealizowania przesłanek wymienionych w art. 58 § 1 k.c. lub art. 8 k.p. Autor skargi kasacyjnej nie podjął się szerszych rozważań w tym zakresie, co mogłoby stanowić pole do bardziej szczegółowych rozważań.

Nawiązując bezpośrednio do wiążących ustaleń Sądu drugiej instancji, wypada odnotować wiodące argumenty, które doprowadziły Sąd drugiej instancji do wniosku, że w sprawie zastosowanie miały przepisy art. 58 § 1 k.c. lub art. 8 k.p. Powód na podstawie umów terminowych przepracował wiele lat, trwająca od dnia 1 grudnia 1999 r. umowa na czas nieokreślony, została w obliczu reaktywowania art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. zastąpiona umową na czas określony, a ostatecznie w dniu 1 lipca 2005 r. strony związały się umową na okres pięciu lat. Dodatkowo Sąd Okręgowy ustalił, że pozwany z góry zaplanował zmianę profilu firmy z produkcji mebli na działalność budowlaną.

Podzielenie stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207, zgodnie z którym zawarcie umowy na czas określony powinno być autoryzowane racjonalną i obiektywną przyczyną, umożliwiałoby rozważenie zasadności rozwiązania przyjętego przez pozwanego. Z pozycji poglądu zawartego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180. (na który to wyrok powołuje się skarżący) kalkulacja ta jest wykluczona. Sądowi Najwyższemu rozpoznającemu skargę kasacyjną pozwanego bliższe jest ostatnie z wymienionych stanowisk. Z obowiązującego porządku prawnego nie da się wyinterpretować wymogu przyczynowości zawarcia umowy o pracę na czas

określony. Miarodajne dla oceny charakteru prawnego zawartej umowy o pracę są inne parametry. Zostały one ostatnio w komunikatywny sposób przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061.

Zawarcie kolejnych dwóch lub nawet jednej umowy o pracę na czas określony z określeniem długiego czasu ich (jej) trwania i zastrzeżeniem dla stron prawa do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez konieczności uzasadnienia, może całkowicie przekreślić skuteczność mechanizmu zapobiegania nadużywaniu tych umów ustanowionemu w art. 25<sup>1</sup> k.p. Analiza przebiegu zatrudnienia powoda potwierdza dążność pozwanego do obchodzenia wspomnianego mechanizmu, co Sąd drugiej instancji prawidłowo odniósł do art. 58 § 1 k.c. Nie można również pominąć, że pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy. Ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji potwierdziły, że wskazany cel działania towarzyszył również pozwanemu. Oznacza to, że Sąd ten miał podstawy do zastosowania art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. lub art. 8 k.p. Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony.

Sumą przeprowadzonych rozważań jest uznanie, że podstawa skargi kasacyjnej oparta na art. 58 § 1 i § 3 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) i art. 8 k.p. (a także na art. 11 k.p. w związku z art. 25 § 1 k.p.) nie prowadzi do uchylenia zaskarżonego wyroku. W uzupełnieniu wypada dodać, że na kwalifikację tą nie miał wpływu zarzut dotyczący art. 33 k.p. Skarżący wyszedł z założenia, że doszło do naruszenia tego przepisu przez jego niezastosowanie. Pomiął jednak, że obejście

prawa spowodowało nieważność tej części umowy o pracę, która odnosiła się do czasu jej trwania. Skutek ten połączony został z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony. W rezultacie, do powoda nie miał zastosowania art. 33 k.p. W związku z zarzutem naruszenia art. 33 k.p. należy też wskazać na związaną z tym przepisem ocenę prawną Trybunału Sprawiedliwości zawartą w wyroku z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, *Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy*. W wyroku tym Trybunał Sprawiedliwości uznał, że klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Co się tyczy art. 117 § 2 k.p. to rację ma skarżący, że przepis ten nie jest miarodajny w rozpoznawanej sprawie. Analiza uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji upewnia, że art. 117 § 2 k.p. został przytoczony wyłącznie w celach motywacyjnych. Nie był brany pod uwagę jako podstawa prawna rozstrzygnięcia. Intencją Sądu było wyłącznie wskazanie na zasadę ponoszenia ryzyka przez pracodawcę. Nie mogło dojść zatem, jak utrzymuje skarżący, do błędnego zastosowania art. 117 § 2 k.p., a co najwyżej do nieprzemyślanego utożsamienia ryzyka pracodawcy wyłącznie z tym przepisem. Przekaz ten jest mylący, gdyż art. 117 § 2 k.p. istotnie odwołuje się do rozkładu ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, czyni to jednak wyłącznie na potrzeby reguł odpowiedzialności za wyrządzoną przez pracownika szkodę, co z kolei sprawia, że kontekst ten nie



przystaje do tematyki związanej z nadużywaniem umów terminowych. Wynika z tego, że powołanie się przez Sąd Okręgowy na art. 117 § 2 k.p. nie miało wpływu na poprawność rozstrzygnięcia.

Skarżący był zdania, że art. 35 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.) powinien mieć zastosowanie w sprawie. Pogląd ten jest fałszywy. Dyspozycja normatywna, zgodnie z którą „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” w powiązaniu z regułą intertemporalną zawartą w art. 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. doprowadziły do przewartościowania mechanizmu ochronnego dotyczącego umów terminowych. Nie znaczy to jednak, że doszło do odstąpienia od kierunku wyznaczonego przez Dyrektywę Rady 99/70/WE. Mechanizm wymiany polegał na tym, że epizodycznie (w czasie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r.) ustawodawca polski zrezygnował z konstrukcji określonej w art. 25<sup>1</sup> k.p. i zastąpił ją terminowym limitowaniem umów zawieranych na czas określony. Sąd drugiej instancji wychodząc z założenia, że umowa o pracę z dnia 1 lipca 2005 r. została zawarta w niezgodzie z art. 58 § 1 k.c., odnosił się do momentu kreowania jej postanowień, a nie do czasu, w którym został przez pracodawcę wypowiedziana. Spostrzeżenie to ma znaczenie, gdy uwzględni się, że art. 35 ust. 1 i ust. 2 nawiązujący do art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. wyznaczył projekcję normatywną *pro futuro*. Oddziaływanie wskazanych przepisów nie dotyczyło zaszłości prawnych. W stanie faktycznym sprawy nie mogło rzutować, a w rezultacie zdefragmentować kwalifikacji prawnej odwołującej się do sprzeczności umowy z ustawą albo zawarcia jej w celu obejścia prawa. Zastosowanie art. 58 § 1 k.c. z perspektywy czasu nawiązania umowy o pracę mogło nawiązywać do obowiązującego wówczas art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Okoliczność, że ustawodawca *post factum*, zawiesił okresowo jego oddziaływanie, zastępując go innym instrumentem interwencyjnym (realizującym jednak ten sam cel), nie może prowadzić do uznania nieograniczonej dowolności w nawiązywaniu umów o czasowym charakterze przed wejściem w życie ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. Oznacza to, że art. 35 ust. 1 i ust. 2

w związku z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców nie mógł mieć zastosowania w sprawie, co kwalifikuje podstawę skargi kasacyjnej jako bezpodstawną.

Sąd pierwszej i drugiej instancji podzielił zasadność dwóch żądań zgłoszonych przez powoda. O ile zrozumiałe jest, że długotrwała umowa o pracę na czas określony nie może prowadzić do odmiennego traktowania pracownika (względem zatrudnionych w oparciu o umowy na czas określony) w zakresie rygorów związanych z jej rozwiązaniem, co daje podstawę do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu więzi pracowniczej (art. 45 § 1 k.p.), o tyle wnioskowanie to nie jest skuteczne w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony. Skuteczność tego żądania opiera się na założeniu, że dokonanie czynności prawnej w celu obejścia ustawy doprowadziło do połączenia się stron umową na czas nieokreślony. Analiza przepisów kodeksu pracy nie daje w tym zakresie jednoznacznej odpowiedzi. Posiłkując się językową wykładnią art. 25 § 1 zdanie pierwsze k.p. można dojść do wniosku, że umowa o pracę jest typologicznie czynnością jednorodną, która może być modyfikowana przez klauzule dodatkowe, odnoszące się do terminu i okresu próby. Za takim spojrzeniem opowiada się część przedstawicieli doktryny (M. Świecicki, *Ustanie stosunku pracy z woli obu jego podmiotów*, PiZS 1965, nr 4, s.4). Przyjmując ten pogląd za punkt odniesienia, dyskusyjne jest ustalenie, że strony w spornym okresie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Co najwyżej usprawiedliwione byłoby ustalenie, że dodatkowe zastrzeżenie umowne odnoszące się do terminu trwania umowy jest nieważne, co nie jest równoznaczne z uznaniem, że strony związały się klauzulą bezterminową. Z tej perspektywy żądanie pozwu, jak również rozstrzygnięcia Sądów obu instancji byłoby problematyczne. Możliwe jest jednak przekonujące alternatywne zapatrywanie. Zakłada ono wielorodząwy wymiar umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, w myśl tego poglądu, występuje kilka rodzajów umowy o pracę. Wydaje się, że potwierdzenia tej optyki można poszukiwać w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., który ewidentnie przeciwstawia umowę na czas określony umowie na czas nieokreślony. Podobnie art. 29 § 1 k.p. wymaga od stron określenia rodzaju umowy (a nie klauzuli dotyczącej terminu jej trwania). W świetle tego zapatrywania możliwe jest twierdzenie, że wadliwe zastrzeżenie terminu, do

którego umowa o pracę miała obowiązywać, skutkuje zawarciem umowy na czas nieokreślony (stanowisko to jest reprezentowane również w literaturze przedmiotu – B. Wagner, *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego*, Przegląd Sądowy 2009, nr 11-12, s. 16-17). Automatyzm ten opiera się na dwóch spostrzeżeniach. Po pierwsze, w ujęciu typologicznym niedopuszczalna jest umowa czasowa, której nie przypisano terminu do jakiego ma trwać. Po drugie, nawiązując do art. 25 k.p., nie można umowy takiej metodologicznie przyporządkować do innego zbioru (obejmującego umowy na zastępstwo, na czas wykonywania określonej pracy, a także na okres próbny). Oznacza to, że zastosowanie art. 58 § 1 i § 3 k.p. w związku z art. 300 k.p. nie stało na przeszkodzie uwzględnieniu roszczeń powoda. Skarżący nie powołał się na art. 189 k.p.c. co uniemożliwiło zweryfikowanie interesu prawnego powoda w żądaniu ustalenia umowy o pracę.

Podstawa skargi kasacyjnej poparta art. 265 § 1 i § 2 k.p., a w konsekwencji art. 264 k.p., jest uzasadniona. Zgodnie z przepisem art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia oświadczenia pracodawcy. Uchybienie wskazanemu terminowi skutkuje oddaleniem powództwa. Pracownik może jednak domagać się zgodnie z przepisem art. 265 § 1 k.p. przywrócenia uchybionego terminu. Warunkiem tego wniosku jest wykazanie braku winy w dokonaniu czynności w odpowiednim czasie. Żądanie przywrócenia terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny jego uchybienia. Należy w nim uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające jego przywrócenie. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, że wniosek o przywrócenie terminu może być złożony w sposób dorozumiany przez wniesienie po terminie powództwa (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCp 1986 nr 12, poz. 194).

Sąd drugiej instancji uznał, że za brakiem zawinienia powoda w niewniesieniu w terminie powództwa o odszkodowanie przemawiały dwie okoliczności – brak w wypowiedzeniu umowy o pracę pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy oraz nieposiadanie przez powoda wykształcenia prawniczego. Doniosłość tego usprawiedliwienia ulega deprecjacji, gdy weźmie się pod uwagę, że pomiędzy wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w

dniu 22 października 2009 r. a wniesieniem pozwu w dniu 16 listopada 2011 r. minęło ponad dwa lata, a strony w roku 2010 toczyły spór sądowy o odprawę, w trakcie którego powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Niespełnienie przez pracodawcę obowiązku określonego w art. 30 § 5 k.p. uzasadnia twierdzenie, że przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę było niezawinione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678; z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 304; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015; z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111). Nie jest to jednak zależność pewna. Uchybienie przez pracodawcę obowiązkowi w zakresie pouczenia o przysługującym prawie odwołania do sądu jest relatywizowana *de casu ad casum* stosowanie do okoliczności konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2006 r., III PK 73/06, LEX nr 738116). Rolą Sądu jest dokonanie każdorazowo oceny, czy w okolicznościach sprawy (szczególnie w kontekście wiedzy i doświadczenia pracownika), można zatrudnionemu przypisać winę w spóźnieniu się w złożeniu pozwu. Wyznacznikiem braku winy pracownika są jego indywidualne cechy oraz obiektywny miernik staranności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85; z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547; z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11; z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9–10, poz. 130; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 546/99, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 182). Dokonując oceny z tego punktu widzenia, należy przyjąć, że do przywrócenia terminu może nie dojść, gdy wina pracownika jest nieumyślna (można mu przypisać niedbalstwo lub lekkie niedbalstwo) – zob. A. Giedrewicz-Niewińska, *Przywrócenie terminów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy*, MPP 2012, nr 2, s. 63.

Transponując powyższe uwagi na grunt bezspornych okoliczności faktycznych sprawy staje się jasne, że Sąd Okręgowy dokonał wadliwej wykładni i zastosowania przepisu art. 265 § 1 k.p. Z pozycji obiektywnego miernika staranności, nawet przy uwzględnieniu subiektywnej oceny stanu rzeczy przez

zatrudnionego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853), nieprawidłowy jest wniosek, że pracownik, nawet posiadający podstawowe wykształcenie, nie ponosi winy (w stopniu przynajmniej lekkiego niedbalstwa), w niezłożeniu pozwu do sądu w terminie wskazanym w art. 264 § 1 k.p., w sytuacji gdy zwleka ponad dwa lata, a w międzyczasie procesuje się z pracodawcą o roszczenie związane z rozwiązaniem stosunku pracy, korzystając z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Konstatacja ta zmusza do przyznania racji skarżącemu, że doszło również do uchybienia art. 264 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w sprawie.

Podsumowując, skarga kasacyjna okazała się uzasadniona wyłącznie w części dotyczącej odszkodowania. Dlatego w tym zakresie zgodnie z art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. należało uchylić zaskarżony wyrok i sprawę przekazać Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. W pozostałej części Sąd Najwyższy kierując się art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oddalił skargę kasacyjną. Z uwagi na częściowe uwzględnienie skargi o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na zasadzie art. 100 k.p.c.