

Wyrok z dnia 19 listopada 1997 r.

I PKN 379/97

Przepis art. 25¹ KP nie ma zastosowania do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem 2 czerwca 1996 r., chociażby termin rozwiązania ostatniej z nich upływał po tej dacie. Odstępstwa od zakazu działania prawa wstecz (art. 3 KC w związku z art. 300 KP) mogą istnieć jako wyjątek i tylko wtedy, gdy przepis tak stanowi lub gdy wsteczne działanie przepisu wynika z celu ustawy.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 1997 r. sprawy z powództwa Ryszarda W. przeciwko Poligraficznej Spółdzielni "S.I." w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 9 kwietnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi wyrokiem z dnia 14 stycznia 1997 r. oddalił powództwo Ryszarda W. o ustalenie, że łączący go z Poligraficzną Spółdzielnią "S.I." w F. stosunek pracy, wynikający z umowy o pracę na czas określony, przekształcił się w umowę o pracę na czas nie określony i o przywrócenie do pracy. Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiło ustalenie, że poczynając od 11 lutego 1988 r. strony zawierały umowy o pracę na czas określony, przy czym ostatnia z nich była zawarta na czas od 11 kwietnia do 30 czerwca 1996 r. Tymczasem z art. 25¹ KP wynika, że w czasie obowiązywania tego przepisu, tj. od dnia 2 czerwca 1996 r., powinny być zawarte wszystkie trzy umowy o pracę na czas określony i dopiero zawarcie trzeciej z nich byłoby równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nie

określony.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 9 kwietnia 1997 r. oddalił apelację powoda złożoną od powyższego wyroku, gdyż podzielił bez zastrzeżeń stanowisko Sądu I instancji, a ponadto podniósł, że nie ma przepisów przejściowych, które pozwalałyby zastosować art. 25¹ KP do umów o pracę zawartych przed wejściem w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizującej Kodeks pracy.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 25¹ KP. Zdaniem skarżącego dla zastosowania wskazanego przepisu wystarczy, że pod rządą noweli do Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. pracownik znajdował się w zatrudnieniu na podstawie trzeciej umowy o pracę, zaś poprzednie dwie umowy były zawarte na następujące po sobie okresy, między którymi przerwa nie była dłuższa niż jeden miesiąc. Inna wykładnia powyższego przepisu prowadziłaby do ograniczenia skutków nowelizacji w zakresie wynikającym z tego przepisu, gdyż pracodawcy nie mieliby istotnych przeszkód w jego obchodzeniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), która weszła w życie dnia 2 czerwca 1996 r., wprowadziła do Kodeksu pracy między innymi art. 25¹. Stanowi on, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

Analiza powyższego przepisu prowadzi do wniosku, że możliwość jego zastosowania istnieje wtedy, gdy strony stosunku pracy zawrą przynajmniej trzy następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, między którymi nie będzie przerw dłuższych niż jeden miesiąc. Odnosi się więc do sytuacji, gdy podstawą nawiązania

stosunku pracy stanowi umowa o pracę (a nie inna umowa lub stosunek pracy oparty na innej podstawie), gdy strony zawarły przynajmniej trzy umowy o pracę i gdy przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Przepis ten, mimo akcentowanej w znowelizowanym Kodeksie pracy zasady swobody umów, odnoszącej się nie tylko do samej woli zawarcia umowy, lecz także jej rodzaju, czasu trwania itp., stwarza fikcję prawną, gdyż przyjmuje, że zawarcie trzech terminowych umów o pracę w warunkach opisanych w tym przepisie powoduje ten skutek, iż trzecia z umów staje się umową o pracę na czas nie określony. Cel art. 25¹ KP jest przy tym zrozumiały. Chodzi w nim o zapobieżenie praktyce wielokrotnego ponawiania terminowych umów o pracę między tymi samymi podmiotami stosunku pracy, by uniknąć zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, trudniejszej do rozwiązania i dającej pracownikowi większą ochronę. Trzeba jednak stwierdzić, że omawiany przepis, ze względu na przewidziane w nim konsekwencje, zwłaszcza dla pracodawcy, wymaga nie tylko ścisłej interpretacji, ale w okresie bezpośrednio po jego wejściu w życie, także interpretacji uwzględniającej zasady działania prawa.

Jak trafnie zauważył Sąd Wojewódzki, ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 110) nie zawiera przepisów przejściowych, które umożliwiłyby ocenę stanów faktycznych, w których zawarcie umowy o pracę na czas określony nastąpiło pod rządem dawnych przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę, natomiast jej rozwiązanie - w czasie obowiązywania art. 25¹ KP. Istnieją jedynie przepisy przejściowe dotyczące umów o pracę zawartych na okres próbny przed dniem wejścia w życie ustawy i umów o pracę zawartych na czas nie określony, wypowiedzianych przed dniem wejścia w życie ustawy. Co do tych umów art. 4 i art. 5 ustawy zmieniającej postanawiają, że stosuje się przepisy dotychczasowe, z tym że gdy chodzi o umowy o pracę zawarte na czas nie określony, stosuje się dotychczasowe przepisy jedynie w zakresie ustalania okresu zatrudnienia. Na podstawie powyższego stanu prawnego można by więc powiedzieć, że skoro ustawodawca w przepisach przejściowych pominął umowy zawarte na czas oznaczony i tylko w odniesieniu do umów zawartych na okres próbny i na czas nie określony przyjął, że stosuje się przepisy dotychczasowe, to znaczy, że zgodnie z jego wolą do umów zawartych na czas oznaczony należy stosować nowe przepisy, a

więc także art. 25¹ KP.

Wymaga jednak rozważenia także druga koncepcja, w myśl której, jeżeli ustawodawca w przepisach przejściowych nie uregulował pewnej kwestii, bądź nie odniósł się do instytucji, którą w nowych przepisach wprowadził, to znaczy, że wątpliwości związane ze stosowaniem przepisów należy rozstrzygać według zasady, że prawo nie działa wstecz. Jest to zasada pisana, wyrażona w art. 3 Kodeksu cywilnego, którego przepisy stosuje się odpowiednio w sprawach ze stosunku pracy nie unormowanych przepisami prawa pracy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedmiotową sprawę jest zdania, że ocena zasadności żądania powoda powinna nastąpić z uwzględnieniem wymienionej wyżej zasady.

Przepis art. 3 KC stanowi, że ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Przewiduje zatem, że odstępstwa od zakazu działania prawa wstecz mogą istnieć jako wyjątek i tylko wtedy, gdy przepis tak stanowi lub gdy wsteczne działanie przepisu wynika z celu ustawy. Rozważając sprawę w płaszczyźnie powyższych odstępstw należy stwierdzić, że brzmienie art. 25¹ KP nie uzasadnia stosowania tego przepisu do umów o pracę na czas nie określony, zawartych przed dniem wejścia w życie noweli do Kodeksu pracy. Również cel wprowadzenia tego przepisu, połączony z zasadami pewności obrotu i zaufania obywateli do prawa, nie pozwala przyjąć, że ustawodawcy chodziło o zaskoczenie pracodawców automatycznym przekształceniem umowy o pracę zawartej na czas określony - w umowę o pracę na czas nie określony. Adresaci norm prawnych powinni bowiem wcześniej wiedzieć, jakie mogą być skutki określonych ich działań faktycznych i czynności prawnych. Gdy zaś chodzi o art. 25¹ KP, pracodawcy powinni zdawać sobie sprawę ze skutków prawnych wynikających z zawarcia umów terminowych. W związku z tym można sformułować tezę, że art. 25¹ nie ma zastosowania do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem 2 czerwca 1996 r. Wprawdzie można by rozważyć teoretycznie problem, czy wymieniony przepis stosuje się w sytuacji, gdy dwie pierwsze umowy zostały zawarte przed wejściem w życie noweli do Kodeksu pracy, a trzecia - po jej wejściu w życie, gdyż pracodawca zawierając tę trzecią umowę działał już w nowym stanie prawnym, jednak problem ten nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Występuje w niej bowiem stan faktyczny

sprowadzający się do tego, że wszystkie trzy umowy o pracę na czas określony zostały zawarte przed dniem 2 czerwca 1996 r. choć termin rozwiązania ostatniej z nich upływał po tej dacie. Tym samym przekształcenie trzeciej z nich w umowę o pracę na czas nie określony na podstawie art. 25¹ KP nie mogło nastąpić.

Z tych względów stosownie do art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy oddalił kasację.

=====