

Wyrok z dnia 17 stycznia 2012 r.

I PK 67/11

Przepisy art. 35 i 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) miały zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców. Do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 tej ustawy, nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia jej w życie.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 stycznia 2012 r. sprawy z powództwa Beaty G. przeciwko Fabryce Maszyn „F.” SA w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 23 listopada 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną,

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

Sąd Rejonowy w Katowicach wyrokiem z 25 czerwca 2010 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 12 294,24 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 grudnia 2006 r. do 30 listopada 2011 r. Dnia 31 sierpnia 2009 r. powódka otrzymała pismo pracodawcy z 24 sierpnia 2009 r., w którym została poinformowana, że od 22 sierpnia 2009 r. obowiązuje ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035, dalej: ustawa antykryzysowa lub ustawa) i że zgodnie z przepisami tej ustawy umowa z 2006 r. uległaby rozwiązaniu z mocy prawa w dniu wejścia w życie ustawy. Z uwagi na art. 177 § 3 k.p., umowa ta ulega przedłu-

zeniu do dnia porodu: w dacie otrzymania pisma powódka była w ciąży, 7 października 2009 r. nastąpił poród. Od 2 października 2009 r. do 18 lutego 2010 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego. W świadectwie pracy pozwany zamieścił informację, że powódka była zatrudniona od 1 grudnia 2006 r. do 7 października 2009 r., a stosunek pracy został rozwiązany na mocy art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

W uzasadnieniu wyroku stwierdzono przede wszystkim, że pozwany nie może być uznany za przedsiębiorcę, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Aby uzyskać status przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przesłanki określone tym przepisem muszą być spełnione kumulatywnie. Oznacza to, że co do zasady przepisy ustawy antykryzysowej nie mają zastosowania do pozwanego. Wyjątek stanowi art. 3 ust. 2 ustawy antykryzysowej zezwalający na stosowanie wyłącznie przepisów art. 9-11 i art. 13 ustawy do pozostałych przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy. Sąd przyjął więc, że do pozwanego mają zastosowanie jedynie art. 9-11 i art. 13 ustawy antykryzysowej. Na tej podstawie stwierdzono dalej, że brak jest podstaw do stosowania art. 35 ustawy. Dlatego też art. 13 ustawy nie stosuje się do umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie ustawy, tj. 22 sierpnia 2009 r. Strony wiązała tylko jedna umowa zawarta na czas określony trwająca w dniu wejścia w życie ustawy i z tego względu okres, na jaki została zawarta, nie może być wliczany do maksymalnego okresu 24 miesięcy, o których mowa w art. 13 ustawy. Zaznaczono jednak, że nawet gdyby przyjąć, iż art. 35 zdanie 2 ustawy antykryzysowej miał zastosowanie do pozwanego, to i tak okres 24 miesięcy zatrudnienia powódki należałoby liczyć dopiero od dnia wejścia w życie ustawy. Założenie, że umowy terminowe zawarte wcześniej powinny zakończyć się automatycznie nie byłoby konstytucyjne, gdyż oznaczałoby działanie prawa wstecz. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że gdyby przyjąć, „iż okres 24 miesięcy powinien być liczony od daty zatrudnienia powódki to okres zatrudnienia upłynąłby 1 grudnia 2008 r., a więc jeszcze przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej”. Taki pogląd prowadziłyby do stosowania przepisów ustawy do stanu faktycznego, który w całości zaistniał przed jej wejściem w życie. Po 1 grudnia 2008 r. umowa o pracę była kontynuowana i dlatego przyjęto, że strony w sposób dorozumiany zawarły umowę o pracę.

Sąd Rejonowy wyraźnie zastrzegł, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy stosunek pracy wygaś. Sytuacja określona w art. 13 ust. 1 ustawy uprawnia jedynie pracodawcę do wypowiedzenia pracownikowi terminowej umowy o pracę, o ile strony zawarły w umowie klauzulę z art. 33 k.p. Pozwana jed-

nak z takiej możliwości nie skorzystała. Uznano tym samym, że pozwana bez podstawy prawnej 31 sierpnia 2009 r. (data doręczenia pozwanej pisma z 24 sierpnia 2009 r.) rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie z 24 sierpnia 2009 r., potraktowano bowiem jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podlegała jednak szczególnej ochronie z art. 177 § 1 i 4 k.p. Rozwiązanie było więc wadliwe tak pod względem formalnym, jak i materialnym.

W apelacji podniesiono głównie naruszenie: 1) art. 35 ustawy antykryzysowej, poprzez przyjęcie, że przepis ten może być stosowany wyłącznie do pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy; 2) art. 13 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej, przez przyjęcie, że maksymalny okres 24 miesięcy, na jaki może być zawarta umowa o pracę na czas oznaczony, należy liczyć od dnia wejścia w życie ustawy; 3) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez uznanie, że z treści pisma pozwanego wynika, iż zamiarem pracodawcy było rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 23 listopada 2010 r. apelację oddalił. W jego uzasadnieniu zwrócono przede wszystkim uwagę na niedoskonałość regulacji ustawy antykryzysowej. W lakonicznym uzasadnieniu stwierdzono, że nie do przyjęcia jest interpretacja, która pozbawia z chwilą wejścia w życie ustawy zatrudnienia osoby pracujące na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dalej Sąd stwierdził, że do pozwanego nie ma zastosowania art. 35 ustawy, w konsekwencji nie stosuje się także jej art. 13 do umów trwających 22 sierpnia 2009 r. Podkreślono, że Sąd pierwszej instancji trafnie uznał, iż przeciwko interpretacji jaką prezentuje strona pozwana przemawia zasada *lex retro non agit*. Zdaniem Sądu odwoławczego rozważania Sądu pierwszej instancji są uprawnione *in extenso*, ponieważ w sprawie doszło do rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów prawa.

Skargę kasacyjną od wyroku złożył pozwany, skarżąc go w całości. Zarzucono mu naruszenie: 1) art. 35 ustawy antykryzysowej, przez przyjęcie, że może on być stosowany wyłącznie przez pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy. Według skarżącego jako przepis przejściowy do art. 13 ustawy, ma on zastosowanie do wszystkich podmiotów mających zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy przymiot przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.); 2) art. 13 ustawy w związku z art. 35 ustawy, przez przyjęcie, że maksymalny okres 24 miesięcy, na jaki może być zawarta umowa o pracę na czas oznaczony, należy liczyć od dnia wejścia w życie ustawy; 3) art. 13 ustawy w związku z art. 35 ustawy, przez przyjęcie, że po upływie

24 miesiące umowa na czas określony zawarta powyżej tego limitowanego okresu trwa nadal, gdy tym czasem wygasa ona z mocy prawa.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które sformułowano w formie następujących pytań: 1) „czy przepisy przejściowe i końcowe ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035), w tym art. 35, stosuje się wyłącznie do pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy, czyli mających status pracodawcy w przejściowych trudnościach finansowych, czy też mają one zastosowanie, jako przepisy przejściowe między innymi do art. 13 ustawy, do wszystkich podmiotów mających przymiot przedsiębiorcy w świetle art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej?, 2) od kiedy należy liczyć 24-miesięczny limit trwania umowy na czas określony wyznaczony art. 13 ustawy, od dnia wejścia w życie ustawy, czy od dnia zawarcia umowy, która obowiązywała w dniu wejścia w życie ustawy? 3) jaki jest skutek niedochowania przez strony limitowanego okresu trwania umowy na czas określony wyznaczonego art. 13 ustawy antykryzysowej, czy umowa ulega po jego upływie rozwiązaniu z mocy prawa, czy też przekształca się w umowę na czas nieoznaczony?”.

Wniesiono również o: rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał zaskarżony wyrok lub sądowi równorzędnemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za pierwszą i drugą instancję oraz postępowanie kasacyjne, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie w całości także orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu samemu Sądowi lub sądowi równorzędnemu wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za pierwszą i drugą instancję oraz postępowanie kasacyjne, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia podstawowych problemów występujących w sprawie ma interpretacja przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzy-

su ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Ustawa ta weszła w życie 22 sierpnia 2009 r. Sporne kwestie sprawy dotyczyły rozwiązania umowy na czas określony. Została ona zawarta w dniu 24 listopada 2006 r. i miała obowiązywać od 1 grudnia 2006 r. do 30 listopada 2011 r. Umowa ta została zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy na okres znacznie przekraczający 24 miesiące. Wyjściowym problemem jest rozstrzygnięcie o zakresie stosowania przepisów ustawy ograniczających okres zawieranych umów na czas określony. Z zestawienia przepisów art. 3 ust. 2 oraz 13 ustawy wynika bowiem, że ograniczenia dotyczą umów na czas określony zawieranych przez wszystkich przedsiębiorców. Jednak w przepisie art. 3 ust. 2 ustawy nie został wymieniony art. 35 ustawy. Powstaje więc wątpliwość, czy ograniczenia ustawy mają zastosowanie do umów zawartych przed dniem jej wejścia w życie. Sąd drugiej instancji przyjął, że art. 35 ustawy nie znajduje zastosowania do pozwanego, a więc do umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się także art. 13 ustawy. Stanowisko powyższe zostało zakwestionowane w skardze kasacyjnej z powołaniem się na naruszenie art. 35 ustawy.

W związku z powyższym konieczne jest rozstrzygnięcie o tym, czy art. 35 i art. 13 ustawy znajdują zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców, czy jedynie do pracodawców mających status przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych. Należy zauważyć, że art. 35 jest zamieszczony w rozdziale 6 ustawy - Przepisy przejściowe i końcowe. Nie został natomiast wymieniony ani w art. 3, ani w art. 13 ustawy. Problem ten został zauważony i jednolicie skomentowany w doktrynie prawa pracy. Za stosowaniem art. 34 i 35 ustawy do ogółu przedsiębiorców opowiedzieli się J. Stelina: Ustawa anty kryzysowa, PiZS 2009 nr 10, s. 2; M. Nałęcz, (w) Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2009, s. 1305, czy K.W. Baran: Umowa na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, s. 455-456. To trafne stanowisko wynika z założenia, że przepisy intertemporalne nie mogą być pomijane w interpretacji norm ustawy i mają one z natury zastosowanie do wszystkich przepisów ustawy, nawet jeżeli nie zostało to wyrażone wprost przez wyraźne odesłanie (tak A. M. Świątkowski: Ustawa anty kryzysowa z komentarzem, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2010, s. 54). W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko doktryny jest trafne. Należało więc przyjąć, że art. 35 ustawy znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie. Wynika następnie z tego, że znajdują także

zastosowanie ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony przewidziane w art. 13 ustawy.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że zawarta przez strony sporu umowa na czas określony podlegała ograniczeniom uregulowanym w art. 13 ustawy. Należy w tym miejscu zauważyć, że gdyby zastosować wprost przepis art. 13 ust. 1 ustawy, to umowa uległaby rozwiązaniu jeszcze przed wejściem w życie ustawy. Okoliczność ta wyraźnie wskazuje na konieczność ustalenia od kiedy należy liczyć dopuszczalny 24-miesięczny okres trwania umowy na czas określony. Nie powinno ulegać wątpliwości, że do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy, nie podlega wliczeniu okres trwania umowy przed datą wejścia w życie ustawy (tak też M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2009, nr 23). Podobny w swej istocie problem został rozstrzygnięty w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSP 1998 nr 12, poz. 205). Stwierdzono w niej, że zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ k.p.), jeżeli dwie poprzednie terminowe umowy o pracę zostały zawarte począwszy od dnia wejścia w życie tego przepisu. Tak więc w żadnym razie nie można było przyjąć, że umowa zawarta z powódką uległaby rozwiązaniu w dniu wejścia w życie ustawy i może być przedłużona jedynie do dnia porodu.

Kolejnym problemem, wskazanym także w skardze kasacyjnej, jest określenie skutków przekroczenia przez strony 24-miesięcznego okresu trwania umowy na czas określony. Rozstrzygnięcie tego zagadnienia przez Sąd Najwyższy nie było konieczne, gdyż do rozwiązania umowy doszło przed upływem 24 miesięcy liczonych od dnia wejścia w życie ustawy. Można więc jedynie wskazać, że termin końcowy umowy przypadłaby na dzień 30 listopada 2011 r. Tak więc stosując rozumowanie *a contrario* rozwiązanie jest zawarte w przepisie art. 35 ust. 3 ustawy (por. też K. Jaśkowski: Komentarz do art. 25¹ k.p., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2012).

Reasumując należy stwierdzić, że przepisy ustawy antykryzysowej nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania (wypowiedzenia, czy wygaśnięcia) zawartej przez strony umowy na czas określony. W tej sytuacji Sąd Okręgowy trafnie przyjął za Sądem pierwszej instancji, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z pewnością doszło w tej sytuacji, choć Sąd Okręgowy tego nie podniósł, do na-

ruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy w tym trybie (brak przesłanek) oraz art. 177 § 1 k.p. (powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego).

Na podstawie powyższego należy przyjąć, że pomimo błędnego uzasadnienia zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====