



Sygn. akt II PK 145/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa Mariusza K.
przeciwko T. Towarzystwu Budownictwa Społecznego sp. z o.o. z siedzibą w T.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 29 grudnia 2010 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 października 2010 r., IV P 114/10, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w T. ustalił, że powód Mariusz K. pozostaje w stosunku pracy ze stroną pozwaną T. Towarzystwem Budownictwa Społecznego Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. "na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 3 grudnia 2004 roku i dalej do dnia 3 grudnia 2009 roku przy czym po tym dniu na czas nieokreślony" oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że uchwałą z dnia 30 grudnia 1997 r. zarządu Miasta i Gminy w T. na okres dwóch lat powołano powoda jako prezesa zarządu pozwanej Spółki. W dniu 28 grudnia 1999 r. zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki podjęło uchwałę o powołaniu na okres pięciu lat zarządu Spółki w osobie powoda jako jej prezesa. Uchwałą rady nadzorczej Spółki z dnia 3 grudnia 2004 r. powołano kolejny zarząd na okres następnych pięciu lat, przy czym powód został ponownie ustanowiony prezesem Spółki. W związku z powierzeniem funkcji prezesa zarządu powód od dnia 1 stycznia 1999 r. pozostawał w stosunku pracy z pozwaną. W dniu 3 grudnia 2004 r. pomiędzy stronami została zawarta kolejna umowa o pracę na okres określony "na okres kadencji". Jako rodzaj umówionej pracy strony określiły w tej umowie stanowisko "dyrektora". Z dniem 3 grudnia 2009 r. upłynęła pięcioletnia kadencja zarządu Spółki, a tym samym minął okres, na jaki zawarto z powodem umowę o pracę. Jednak powód nadal od dnia 4 grudnia 2009 r. świadczył pracę na rzecz pozwanej na dotychczasowych, niezmiennych warunkach pracy i płacy. W dniu 9 lipca 2010 r. odbyło się zwyczajne walne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki, na którym powołano nowego prezesa zarządu. W związku z tym powód pismem z dnia 9 lipca 2010 r. zwrócił się do Spółki z prośbą o wskazanie stanowiska i miejsca wykonywania pracy od dnia 10 lipca 2010 r. W odpowiedzi nowy prezes zarządu spółki Bożena N. udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie od 15 lipca do 30 lipca 2010 r. W dniach od 12 do 14 lipca 2010 r. powód stawiał się w pracy i pozostawał w gotowości do jej wykonywania. Następnie pozwany pracodawca sporządził świadectwo pracy, w którym wskazał, że stosunek pracy z powodem ustał z dniem 9 lipca 2010 r. wskutek upływu kadencji. W treści świadectwa pracy zamieszczono

między innymi informację, że stosunek pracy łączący powoda ze Spółką trwał nieprzerwanie od dnia 1 stycznia 1999 r. do dnia 9 lipca 2010 r. a powód w tym czasie wykonywał pracę na stanowisku prezesa zarządu.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy jest uzasadnione. Zdaniem Sądu, powoda ze Spółką łączyły dwa odrębne stosunki prawne: 1) stosunek organizacyjny (korporacyjny) oraz 2) stosunek pracy. Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony (na czas pełnienia kadencji), a więc do dnia 3 grudnia 2009 r. Z tym dniem stosunek pracy nawiązany umową zawartą w dniu 3 grudnia 2004 r. ustał w związku z upływem terminu, na jaki został nawiązany (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.c.). Sąd pierwszej instancji zwrócił jednak uwagę, że od dnia 4 grudnia 2009 r. powód nadal świadczył pracę na rzecz pozwanej na dotychczasowych warunkach zatrudnienia a taki stan rzeczy był akceptowany przez obie strony, mimo że nie sporządzono pisemnej umowy o pracę. Takie zachowanie świadczy o nawiązaniu pomiędzy stronami kolejnego, nowego stosunku pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia przyjętych w sposób dorozumiany. W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek prawny łączący strony od dnia 4 grudnia 2009 r. nosił znamiona stosunku pracy a skoro nie został rozwiązany przez żadną ze stron, to trwa w dalszym ciągu. Oceny tej nie zmienia w żaden sposób wydanie świadectwa pracy przez pozwanego pracodawcę, skoro powód nie kwestionuje rozwiązania terminowej umowy o pracę zawartej w dniu 3 grudnia 2004 r., lecz swoje roszczenie wywodzi z art. 189 k.p.c. w odniesieniu do nowego stosunku prawnego nawiązanego w dniu 4 grudnia 2009 r.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo, a ponadto orzekł o kosztach postępowania. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że umowa o pracę powoda obejmująca zatrudnienie na stanowisku dyrektora uległa rozwiązaniu z mocy prawa po upływie pięciu lat, z chwilą zakończenia kadencji sprawowania funkcji prezesa zarządu. Jednak - pomimo upływu kadencji - powód zgodnie z przepisami prawa spółek handlowych nadal dysponował mandatem do pełnienia funkcji prezesa zarządu. O ile kadencja

powoda rozumiana jako "sztywny" okres pięcioletni upłynęła z dniem 3 grudnia 2009 r., o tyle mandat trwał nadal (art. 292 § 2 k.s.h. oraz § 32 aktu założycielskiego Spółki) aż do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu, czyli do dnia 9 lipca 2010 r. Niesporne było, że po dniu 3 grudnia 2009 r. powód nie tylko pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej Spółki (pozostawał w stosunku organizacyjnym), ale także wykonywał obowiązki dyrektora (w ramach stosunku pracy). Tak więc po dniu 3 grudnia 2009 r. w sposób dorozumiany doszło do nawiązania między stronami nowego stosunku pracy "na zasadzie dopuszczenia do pracy". Sąd Okręgowy zaznaczył jednak, że warunkiem koniecznym nawiązania nowego stosunku pracy po rozwiązaniu umowy terminowej jest ustalenie, iż pracodawca miał zamiar zatrudnić byłego pracownika na określonym stanowisku. Samo wykonywanie przez byłego pracownika w ciągu kilku dni czynności pracowniczych bez wiedzy pracodawcy nie świadczy jeszcze o zgodnym zamiarze zawarcia umowy o pracę. Mając to na uwadze, Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego co do tego, że intencją stron było nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zarówno powód, jak i pozwana miały świadomość, że mimo upływu kadencji prezesa zarządu powód będzie pełnił obowiązki prezesa, jak i obowiązki dyrektora (wynikające z umowy o pracę) aż do czasu wyboru nowego prezesa zarządu i z tą myślą strony zgodnie akceptowały pełnienie przez powoda tych obowiązków po dniu 3 grudnia 2009 r. Nie sposób natomiast przyjąć (jak uczynił to Sąd pierwszej instancji), że zamiarem stron było kontynuowanie zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony także wówczas, gdyby funkcję prezesa objęła inna osoba. Ostatecznie należało uznać, że w dniu 3 grudnia 2009 r. strony nawiązały kolejną umowę o pracę, jednak miała ona charakter umowy na czas określony do chwili zatrudnienia w charakterze dyrektora nowo wybranego prezesa zarządu. W tym stanie rzeczy roszczenie powoda o ustalenie, że jest zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 4 grudnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie mogło być uwzględnione.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 25¹ § 1 k.p. w związku z art. 56, art. 65 § 1 i 2, art. 353¹

k.c., art. 300 k.p. oraz art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 231, poz. 2081) poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, w której strony zawarły trzecią kolejną umowę o pracę, poprzedzoną dwoma umowami o pracę na czas określony, obejmującymi bezpośrednio następujące po sobie okresy, co w konsekwencji "doprowadziło do uznania *contra legem*, że umowa ta została zawarta czas określony" oraz 2) art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek "dowolnej, niepopartej dowodami oceny zebranego materiału dowodowego" oraz sporządzenia uzasadnienia wyroku z pominięciem koniecznych elementów konstrukcyjnych (wskazania istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, które sąd uznał za udowodnione i dowodów, na których oparł rozstrzygnięcie, a także wskazania i wyjaśnienia przepisów prawnych, które stanowią podstawę prawną rozstrzygnięcia), co uniemożliwia dokonanie oceny jego zgodności z prawem i prowadzi do naruszenia prawa powoda do obrony jego praw w postępowaniu przed sądem. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwany wywiódł w szczególności, że regulacja dotycząca ilości kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony została wprowadzona do Kodeksu pracy z dniem 2 czerwca 1996 r. (art. 25¹ k.p.). Stosowanie tego przepisu w okresie od 29 listopada 2002 r. do 30 kwietnia 2004 r. było "zawieszone" na podstawie art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Natomiast począwszy od dnia 1 maja 2004 r., przepis art. 25¹ k.p. został przeredagowany w ten sposób, że jego dotychczasową treść oznaczono jako paragraf pierwszy i jednocześnie uzupełniono ją o kolejne dwa paragrafy (drugi i trzeci). Przepis art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i o zmianie niektórych innych ustaw stanowił zaś, że art. 25¹ k.p. w nowym brzmieniu stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych od dnia uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej. Skarżący zwrócił przy tym uwagę, że art. 15 ustawy nowelizującej z dnia 14 listopada 2003 r. jest interpretowany w ten sposób, że wszystkie trzy umowy o pracę na czas określony powinny być zawarte po dniu 1 maja 2004 r. Zdaniem powoda, przepisy te od dnia 1 maja 2004 r. należy wyklądać "prowspólnotowo", a więc przy uwzględnianiu przesłanek i celów dyrektywy nr 99/70/WE. Zatem art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 1 maja 2004 r.

należy rozumieć w ten sposób, że zawarcie po tym dniu kolejnej, trzeciej umowy o pracę z pracownikiem, z którym uprzednio zawarto dwie kolejne umowy o pracę na czas określony a przerwy między poszczególnymi umowami nie przekraczały jednego miesiąca oznacza zawsze, że trzecią umowę uznaje się z mocy prawa za umowę na czas nieokreślony, niezależnie od tego kiedy zawarta była którakolwiek z umów poprzedzających (a więc, czy była zawarta przed, czy też po dniu 1 maja 2004 r.). Powód zwrócił uwagę również na to, że zgodnie z art. 65 § 2 k.c. ustalenie intencji stron stosunku pracy co do rodzaju zawartej umowy o pracę (na czas określony lub na czas nieokreślony) wymaga szczegółowej analizy treści umowy (jej dosłownego brzmienia), a przede wszystkim zbadania zgodnego zamiaru (woli) stron i celu umowy. Strony nie zawarły pisemnej umowy o pracę, dlatego analiza jej treści jest niemożliwa. Wobec tego możliwy do zbadania jest jedynie zgodny zamiar stron i cel umowy. Z całą pewnością nie można stwierdzić, że zamiarem powoda było zawarcie umowy na czas określony. Świadczy o tym przede wszystkim jego postawa, gdyż następnego dnia po dniu wyboru nowego prezesa zarządu wystąpił z wnioskiem do pracodawcy o wskazanie stanowiska i miejsca wykonywania pracy od dnia 10 lipca 2009 r. Również postawa strony pozwanej nie świadczy, aby jej zamiarem było zawarcie z powodem umowy na czas określony, skoro w odpowiedzi na wniosek powoda pozwana udzieliła mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 15 do 30 lipca 2010 r. Udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego świadczy również o tym, że pozwana wyrażała gotowość dalszego zatrudniania powoda i była przekonana o tym, że stosunek pracy powoda nie rozwiązał się w dniu odbycia zgromadzenia wspólników. Ponadto pozwana w żaden sposób nie sprzeciwiała się obecności powoda na terenie zakładu pracy w dniach 12-14 lipca 2010 r., kiedy powód stawiał się codziennie do pracy i był gotów ją podjąć. A zatem, zarówno zachowanie powoda, jak i pozwanej świadczą o zgodnej intencji stron kontynuowania zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce na czas nieokreślony. Niezależnie od tego powód podkreślił, że treść uzasadnienia orzeczenia Sądu Okręgowego uniemożliwia ocenę wyводу dotyczącego wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej

instancji albo o przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz o orzeczenie o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odrzucenie skargi kasacyjnej, względnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu przede wszystkim dlatego, że uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 46/10, LEX nr 685589; z dnia 26 stycznia 2011 r., I PK 168/10, LEX nr 786375) utrwalony jest pogląd, że odpowiednie stosowanie art. 328 § 2 k.p.c. do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, iż wprowadzić to uzasadnienie nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, niemniej nie zwalnia to sądu odwoławczego z obowiązku wskazania takich elementów, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznania, są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy. Z tego powodu, jeśli treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia ocenę wyводу dotyczącego wykładni i zastosowania prawa materialnego zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznie podniesiony w skardze kasacyjnej (przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2008 r., II PK 48/08, LEX nr 513006 oraz z 24 listopada 2009 r., II PK 129/09, LEX nr 571918).

W rozpoznawanej sprawie uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji dotknięte jest właśnie takimi brakami, które uniemożliwiają Sądowi Najwyższemu dokonanie oceny zarzutów kasacyjnych zgłoszonych w zakresie naruszenia prawa materialnego, bowiem Sąd drugiej instancji - zmieniając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego (oddalając powództwo) - ograniczył się w zasadzie do stwierdzenia, że nie podziela stanowiska tego Sądu co do tego, że intencją stron było nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu odwoławczego, obie strony miały świadomość, że mimo upływu kadencji prezesa zarządu, powód będzie nadal pełnił obowiązki dyrektora (wynikające z umowy o pracę) aż do czasu wyboru

nowego prezesa zarządu i z tą myślą strony zgodnie akceptowały pełnienie przez powoda tych obowiązków po dniu 3 grudnia 2009 r. Tego stanowczego ustalenia (zmieniającego w sposób zasadniczy wyrok Sądu pierwszej instancji) Sąd Okręgowy w żaden sposób nie uzasadnił, w szczególności zaś nie wskazał, na podstawie jakich dowodów taka okoliczność została przez niego uznana za niebudzącą wątpliwości. Na podstawie tej części uzasadnienia, w której Sąd Okręgowy odnosi się do charakteru umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w sposób dorozumiany po dniu 3 grudnia 2009 r., Sąd Najwyższy nie jest w stanie zweryfikować, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego powołane w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego (zwłaszcza chodzi o art. 65 k.c. i art. 25¹ § 1 k.p.). Z ujęcia redakcyjnego art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi więc znaleźć odzwierciedlenie dokonany przez Sąd wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi.

Wskazany mankament orzeczenia Sądu drugiej instancji powoduje konieczność jego uchylenia i przekazania sprawy temu Sądowi celem poczynienia (w opisany sposób) jednoznacznych ustaleń faktycznych co do zamiaru (woli) stron przy zawarciu w sposób dorozumiany umowy o pracę po dniu 3 grudnia 2009 r., co pozwoli na ocenę charakteru prawnego tej umowy (na czas określony, czy nieokreślony). Ustalenia te i ich ocena mają - z kolei - podstawowe znaczenie dla przeprowadzenia dalszej materialnoprawnej analizy zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, zwłaszcza w kontekście tego, że strony już dwukrotnie zawierały między sobą terminowe umowy o pracę. W przypadku przyjęcia, że strony zawarły w sposób dorozumiany umowę o pracę na czas określony, konieczne więc będzie przeprowadzenie wykładni art. 25¹ k.p. (w nowym brzmieniu) oraz przepisów zawieszających, nowelizujących oraz

wprowadzających na nowo ten przepis, co również zostało pominięte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (niemożliwa jest w tym przedmiocie kontrola kasacyjna).

W tym zakresie Sąd Najwyższy - w sposób niewiążący - przedstawia pewne wskazania, które należy uwzględnić przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Sąd Okręgowy powinien mieć na uwadze, że art. 65 § 2 k.c. - zgodnie z którym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu - podlega zastosowaniu również do oświadczeń woli, które zostały złożone w sposób dorozumiany. Trzeba mieć na uwadze kontekst sytuacyjny w jakim nastąpiło określone zachowanie, często bowiem dopiero jego uwzględnienie pozwala uznać je za złożenie oświadczenia woli (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 1999 r., III CKN 357/98, LEX nr 528168). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wypowiedziano się na temat zależności pomiędzy rodzajem stosunku pracy nawiązanego w sposób dorozumiany a kontekstem sytuacyjnym, w jakim zostały złożone dorozumiane oświadczenia woli stron w tym zakresie. Już w uchwale z dnia 8 lipca 1955 r., II CO 11/55 (PiZS 1956 nr 6, s. 55) podkreślono, że umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony, jeżeli strony wyraźnie lub w sposób dorozumiany nie postanowiły, że zawierają umowę na okres próbny, na czas oznaczony albo na czas wykonania określonej roboty. Również w uchwale z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76 (OSNCP 1977 nr 4, poz. 65) przyjęto, że brak określenia rodzaju umowy o pracę oznacza, że została nawiązana umowa o pracę na czas nieokreślony (domniemanie zawarcia takiej umowy). Podobnie w wyroku z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 611/00 (LEX nr 50480) w którym stwierdzono, iż dopuszczenie pracownika do świadczenia pracy po rozwiązaniu się umowy na okres próbny, polegające na dowożeniu go do miejsca pracy samochodem służbowym, zapewnieniu pobytu w hotelu oraz wyżywienia, a przede wszystkim akceptowaniu wykonywania przez niego pracy pod nadzorem, oznacza, iż między stronami doszło do nawiązania umownego stosunku pracy na czas nieokreślony. Co do zawarcia umowy o pracę na czas określony w orzecznictwie przyjmuje się, że wymaga to wskazania przez pracodawcę w pisemnej propozycji dokładnego czasu trwania umowy o pracę i jej warunków, zaś od pracownika przystąpienia do wykonywania

czynności i świadczenia pracę przez cały ten czas (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 1990 r., I PR 212/90, LexPolonica nr 318071). Również w wyroku z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 11/95 (OSNAPIUS 1995 nr 20, poz. 250) stwierdzono, że w sytuacji, gdy strony oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a różniły się tylko co do daty ustania stosunku pracy, to nie można przyjąć, że miały zamiar zawarcia umowy na czas nieokreślony (w literaturze por. K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, Rozdział II, pkt 2. Pojęcie umowy o pracę na czas określony; Rozdział III, pkt 1.2. Forma zawarcia umowy o pracę oraz pkt 1.4.2. Istotne składniki umowy o pracę na czas określony).

W razie uznania, że strony w sposób dorozumiany nie zawarły umowy o pracę na czas nieokreślony, konieczna będzie ocena zastosowania art. 25¹ § 1 k.p. W tym zakresie należy zwrócić uwagę, że umowa o pracę (także w sposób dorozumiany) może być zawarta nie tylko na czas nieokreślony lub na czas określony, ale również na czas wykonania określonej pracy. Gdyby więc okazało się, że trzecia z zawartych pomiędzy powodem a pozwaną umów o pracę (nawiązana konkludentnie w grudniu 2009 r.) była umową na czas wykonania określonej pracy, to wówczas w ogóle nie miałby zastosowania art. 25¹ § 1 k.p. W doktrynie (K. Łapiński, jak wyżej, Rozdział IV, pkt 2.3. Kolejne umowy o pracę na czas określony) oraz w judykaturze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 229/00, Monitor Prawniczy 2001 nr 14, s. 720) podkreśla się bowiem, że art. 25¹ k.p. dotyczy tylko umów o pracę na czas określony i nie ma zastosowania do innych umów terminowych (na okres próbny, na czas wykonania określonej pracy, czy też do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę). Z kolei żaden przepis prawa pracy nie zakazuje zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy po dwóch kolejnych umowach na czas określony, wobec czego z zawarcia takiej umowy nie może wynikać, że doszło do nadużycia (obejścia) prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I PK 46/09, LEX nr 529758). Umowa o pracę na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej może być natomiast kwalifikowana jako umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63; Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, z glosą P.

Iglińskiego; PiZS 2010 nr 4, s. 34, z glosą K. Łapińskiego; z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 258 oraz z dnia 29 marca 2011 r., I UK 316/10, LEX nr 811822).

W razie uznania, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony, należy rozważyć zastosowanie art. 25¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy w tym zakresie sygnalizuje, że w piśmiennictwie prawniczym (por. Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, teza 1 do art. 25¹) zasadniczo przyjmuje się, że skoro przedmiotowa regulacja ma zastosowanie od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, to stosuje się ją do tych umów o pracę na czas określony, które zostały zawarte po dniu 1 maja 2004 r., a jest to sytuacja podobna do tej, która nastąpiła po dniu 2 czerwca 1996 r., kiedy to art. 25¹ § 1 k.p. został wprowadzony do Kodeksu pracy. Należy również wskazać, że problem polegający na wyjaśnieniu, czy art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, obowiązujący od dnia 1 maja 2004 r., ma zastosowanie do kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony po dniu wejścia w życie tego przepisu, gdy poprzednie umowy o pracę na czas określony były zawierane w okresie obowiązywania art. 25¹ k.p. w brzmieniu pierwotnym i w okresie zawieszenia stosowania art. 25¹ k.p. przez ustawę z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw od dnia 29 listopada 2002 r. do dnia wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, był poddany ocenie Sądu Najwyższego. Jednakże postanowieniem z dnia 13 października 2009 r., II PZP 10/09 (LEX nr 551891) Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały rozstrzygającej to zagadnienie prawne przedstawione przez sąd drugiej instancji. W uzasadnieniu tego postanowienia Sąd Najwyższy uznał, że w art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ustawodawca zamieścił międzyczasową regułę kolizyjną dotyczącą stosowania art. 25¹ k.p., zapobiegając w ten sposób powstaniu kolizji norm w czasie i odrodzeniu się sporu prawnego, jaki towarzyszył wprowadzeniu art. 25¹ k.p. (w jego pierwotnej wersji) do Kodeksu pracy z dniem 2 czerwca 1996 r. W ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej w uzasadnieniu tego postanowienia, treść art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. "jest jednoznaczna", wobec czego nie można podnosić uzasadnionych wątpliwości co

do tego, że ma on zastosowanie dopiero wówczas, gdy trzy kolejne umowy o pracę na czas określony zostały zawarte już po wejściu w życie art. 25¹ k.p. (w nowym brzmieniu) od dnia 1 maja 2004 r. Nie ma zaś znaczenia wówczas, gdy ciąg trzech kolejnych umów o pracę na czas określony dotyczy przypadku, w którym jedna lub dwie z tych umów zostały zawarte przed tą datą. Już jednak w dalszej części uzasadnienia tego postanowienia Sąd Najwyższy (co najmniej) powziął wątpliwość, czy regulacja prawa krajowego (polskiego) zawarta w art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. - rozumiana w ten sposób, że umowa o pracę na czas określony zawarta po dniu 1 maja 2004 r. (a więc po upływie terminu przewidzianego do wdrożenia 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 Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 368) jest pierwszą umową, niezależnie od tego, ile było zawartych kolejnych umów o pracę na czas określony poprzedzających dzień 1 maja 2004 r. - jest zgodna z prawem wspólnotowym (z klauzulą 5 Porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do tej dyrektywy). W razie takiej sprzeczności należałoby uznać, że od dnia 1 maja 2004 r. do polskiego porządku prawnego nie wdrożono przepisów wskazanej dyrektywy, a więc - zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej - polskie sądy, poczynwszy od tej daty są zobowiązane wyklądać prawo krajowe, na ile jest to tylko możliwe, w świetle brzmienia i celów danej dyrektywy w taki sposób, aby osiągnąć skutki założone przez tę dyrektywę, preferując wykładnię prawa krajowego najbardziej odpowiadającą tym skutkom, po to by uzyskać rozstrzygnięcie zgodne z postanowieniami tej dyrektywy (w tym zakresie obszerną, merytoryczną argumentację przedstawiono w uzasadnieniu skargi kasacyjnej powoda, która ewentualnie będzie wymagać rozważenia).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

/tp/