



Sygn. akt II PK 149/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 stycznia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kuźniar

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko K. A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.
o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony i o uznanie wypowiedzenia za
bezskuteczne i przywrócenie do pracy, dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 stycznia 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 25 stycznia 2012 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 i przekazuje sprawę w
tym zakresie Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 25 stycznia 2012 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 30 grudnia 2010 r. w ten sposób, że przywrócił M. K. do pracy w pozwanej „K. A.” Spółce z o.o. w P. na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.312,83 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni, odrzucając apelację co do zasądzenia kwoty 10.540,82 zł i odnośnie do ustalenia, że umowa zawarta między stronami w dniu 29 czerwca 2010 r. jest umową na czas nieokreślony oraz umarzając postępowanie apelacyjne w zakresie dopuszczenia do pracy.

Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 18 września 2006 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie od 1 grudnia 2006 r. na podstawie umów na czas określony, z których pierwsza rozwiązała się z upływem okresu, na który została zawarta, tj. z dniem 30 czerwca 2010 r., a kolejna – zawarta na czas od 1 lipca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. – została wypowiedziana przez pracodawcę oświadczeniem z dnia 7 września 2010 r., ze skutkiem na dzień 25 września 2010 r.

Według Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał jednak nieprawidłowej oceny prawnej tego stanu faktycznego, przede wszystkim przyjmując, że nie zostały naruszone art. 13 i art. 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.; dalej jako: „ustawa antykryzysowa”), której zakresem podmiotowym objęty był pozwany pracodawca. Z art. 13 tej ustawy wynika, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami nie może przekroczyć 24 miesięcy. Stosownie natomiast do treści art. 35 ustawy, do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, tj. 22 sierpnia 2009 r., nie stosuje się przepisów art. 25¹ k.p., stosuje się natomiast art. 13 ustawy antykryzysowej. Umowa o pracę zawarta z powódką na czas określony od 1 grudnia 2006 r. do 30 czerwca 2010 r. trwała w

chwili wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Następnie strony zawarły kolejną umowę na czas określony – od 1 lipca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. Łącznie umowy te zostały zatem zawarte na okres 60 miesięcy, a więc znacznie wykraczający poza limit 24 miesięcy przewidziany art. 13 ustawy. Z uwagi na to, że ustawa antykryzysowa nie określa żadnych konsekwencji naruszenia ograniczeń wynikających z jej art. 13, należy poprzez art. 300 k.p. zastosować art. 94 w związku z art. 116 § 2 k.c. Z przepisów tych wynika, że termin końcowy niezgodny z ustawą uważa się za niezastrzeżony. W takiej sytuacji termin określony w umowie o pracę zawartej między stronami w dniu 1 grudnia 2006 r., przekraczający 24 – miesięczny maksymalny okres zatrudnienia na czas określony ustanowiony przez ustawę antykryzysową, uznać należy za niezastrzeżony. Pozwala to, zdaniem Sądu Okręgowego, na przyjęcie, że taka umowa jest w istocie umową o pracę na czas nieokreślony i takiej oceny nie zmienia okoliczność, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej. W ocenie Sądu drugiej instancji, klauzula przewidująca termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony niezgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest bowiem sprzeczna z prawem *ex tunc* i taką umowę należy uważać za zawartą na czas nieokreślony od chwili jej nawiązania. Przemawia za tym treść art. 35 ust. 2 ustawy, zgodnie z którym do umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy stosuje się jej art. 13. Wynika bowiem z tego, że przepisy ustawy antykryzysowej określają nowe konsekwencje prawne dla istniejących stosunków pracy, czyli dla czynności prawnych dokonanych przed dniem jej wejścia w życie. Ponadto Sąd Okręgowy wskazał, że gdyby nawet przyjąć, iż omawiane rozwiązania ustawy antykryzysowej mają zastosowanie jedynie od dnia jej wejścia w życie, to w przypadku powódki „łączny okres umów o pracę zawartych na czas określony również przekraczał 24 miesiące, albowiem wówczas trwająca oraz ostatnia umowa o pracę została zawarta do 31 grudnia 2011 r.”.

W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu odwoławczego, trafnie podniosła apelująca, że doszło do naruszenia przepisów art. 30 § 4 k.p., art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i art. 38 § 1 k.p. Skoro bowiem przedmiotowa umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2006 r. była umową na czas nieokreślony, to zamiar jej wypowiedzenia powinien być skonsultowany z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją

związkową, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy powinna być wskazana przyczyna tego wypowiedzenia, a okres wypowiedzenia – wynosić trzy miesiące. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony czyni zaś uzasadnionym roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 45 i 47 k.p.).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła strona pozwana, która skarżąc wyrok w części odnoszącej się do pkt 1 i 2 tego orzeczenia, zarzuciła naruszenie:

1. art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej, przez ich niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd, że ustawę antykryzysową stosuje się z mocą wsteczną do terminowych umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy – od dnia ich zawarcia, a nie od dnia wejścia w życie ustawy, czyli błędnego przyjęcia, że art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej ma moc retroaktywną, podczas gdy ani z brzmienia ustawy, ani z jej celu nie wynika, że ustawa ma moc wsteczną;

2. art. 13 ustawy antykryzysowej w związku z art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że zawarty w łączącej strony terminowej umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2006 r. termin końcowy lub łączny okres zatrudnienia ponad 24 miesiące, jako termin przeciwny ustawie uważa się za niezastrzeżony. Doprowadziło to do błędnego przyjęcia przez Sąd, że umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2006 r. zawarta na czas określony do dnia 30 czerwca 2010 r. jest umową o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy właściwa interpretacja przepisów ustawy antykryzysowej prowadzi do wniosku, że przekroczenie okresu zatrudnienia 24 miesięcy na podstawie umów terminowych między tymi samymi stronami oznacza konieczność stosowania do tego stosunku pracy przepisu art. 25¹ k.p., z pominięciem art. 13 ustawy. Niedopuszczalne było zatem zastosowanie przez Sąd, poprzez art. 300 k.p., przepisów Kodeksu cywilnego dla interpretacji skutków prawnych stosowania przepisu art. 13 ustawy antykryzysowej;

3. art. 25¹ k.p. przez jego niezastosowanie w miejsce art. 13 ustawy antykryzysowej, co doprowadziło do przyjęcia, że terminowa umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2006 r. jest umową o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy strony nie

zawarły trzeciej umowy o pracę na czas określony, której zawarcie w świetle art. 25¹ k.p. byłoby równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony;

4. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i art. 38 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że dokonane przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2010 r. narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy łącząca strony umowa jako umowa na czas określony nie podlega trybowi rozwiązania wynikającemu z tych przepisów.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części dotyczącej pkt 1 i 2 tego orzeczenia oraz jego zmianę poprzez oddalenie apelacji w odniesieniu do żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony i przywrócenia do pracy u strony pozwanej oraz w odniesieniu do żądania zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.312,83 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Zakaz wstecznego działania prawa stanowi element zasady demokratycznego państwa prawnego wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP. Zasada *lex retro non agit* ma w polskim porządku prawnym walor normatywny, bo zgodnie z art. 3 k.c., ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Ten sposób rozstrzygania problemów intertemporalnych ma, na mocy art. 300 k.p., zastosowanie również do przepisów regulujących stosunki pracy. Ustawodawca może odstąpić od zasady *lex retro non agit* tylko wyjątkowo i na warunkach określonych, między innymi, w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Odstąpienie od tej zasady musi jednak wynikać z ustawy wprost, czyli w sposób niepozostawiający żadnych wątpliwości interpretacyjnych.

Z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje

się przepisów art. 25¹ k.p. Oznacza to, że ustawodawca w odniesieniu do trwających stosunków pracy zawartych na czas określony zawiesił czasowo (w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) stosowanie art. 25¹ k.p., przewidującego mechanizm bezpośredniej konwersji trzeciej umowy na czas określony zawartej między tymi samymi stronami na kontrakt bezterminowy, umożliwiając zawieranie z pracownikiem dowolnej liczby umów na czas określony. Takie rozwiązanie normatywne, przyczyniając się do uelastycznienia rynku pracy, a zatem realizując jeden z celów ustawy, nieopatrzone dodatkowymi gwarancjami chroniącymi pracownika, otwierałoby pole do nadużyć w postaci zawierania wielokrotnych i długotrwałych umów o pracę na czas określony. W związku z tym ustawodawca objął grupę umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy anty kryzysowej bezpośrednim działaniem nowych mechanizmów przewidzianych w art. 13 ustawy anty kryzysowej, czyli zastosował zasadę bezpośredniego działania prawa, zgodnie z którą od chwili wejścia w życie „nowego prawa” wyznacza ono sytuacje prawne także z elementem dawnym. Należy jednocześnie odróżnić wpływ prawa nowego na tzw. zamknięte stany faktyczne od jego oddziaływania na stosunki w toku. O retroaktywności normy prawnej można mówić jedynie wtedy, gdy zakres zastosowania nowej normy obejmuje tzw. zamknięte stany faktyczne, tzn. stany faktyczne, które nastąpiły w przeszłości, rodząc określone skutki prawne po stronie podmiotu. Jeżeli natomiast skutki (następstwa) prawne zdarzeń, stanów rzeczy i stosunków prawnych powstałych przed wejściem w życie nowych norm trwają w chwili ich wejścia w życie, to normy modyfikujące ich skutki (następstwa) *pro futuro*, nie mają charakteru retroaktywnego. Dochodzi bowiem wówczas nie do retroaktywnego, ale bezpośredniego działania nowych norm, czyli do pozornej retroaktywności (retrospektywności) (por. E. Morawska, Klauzula państwa prawnego w Konstytucji RP na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, Toruń 2003, s. 235). Jak wskazał zatem Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 31 marca 1998 r., K 24/97 (OTK 1998 nr 2, poz. 13), następstwa zdarzeń prawnych zaistniałych pod rządami dawnych przepisów należy też według nich oceniać, jednakże gdy następstwa te trwają nadal, to w odniesieniu do tego nowego odcinka czasu oceniać je należy według norm nowej ustawy. O ile więc zdarzenia zapoczątkowane pod rządami dawnych przepisów mają charakter ciągły i trwają

nadal, stosuje się do nich przepisy nowe. Naruszenie zasady retroaktywności następowaloby wówczas, gdyby ustawie nadano moc obowiązującą wobec stosunków prawnych zaistniałych w czasie do wejścia tej ustawy w życie.

Przepisy intertemporalne ustawy antykryzysowej nie przewidują jej stosowania do umów o pracę na czas określony rozwiązanych przed jej wejściem w życie, wobec czego nie ma podstaw do uznania, że ustawodawca nadał w tym zakresie ustawie moc wsteczną. Przepis art. 35 ust. 2 tej ustawy stanowi o stosowaniu do umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy jej art. 13, a zatem przewiduje w tym zakresie bezpośrednie działanie prawa nowego, modyfikując *pro futuro* skutki prawne tego zdarzenia zapoczątkowanego pod rządami dawnych przepisów, ale trwającego w chwili wejścia w życie nowej ustawy. Ma więc tu zastosowanie zasada międzyczasowa, odnosząca się powszechnie do zobowiązań o charakterze trwałym, jakimi są niewątpliwie zobowiązania ze stosunków pracy. Ustawodawcy zależało na tym, by jego nowe unormowania weszły w życie jak najprędzej. Chodziło bowiem o szybką i w założeniu przejściową interwencję legislacyjną dla zapobieżenia skutkom kryzysu, w tym o złagodzenie skutków ekonomicznych kryzysu, dotyczących zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników, przez uelastycznienie mechanizmów zatrudniania. Zastosowano więc zasadę bezpośredniego stosowania ustawy nowej do stosunków prawnych nawiązanych pod rządem starej ustawy w zakresie oceny skutków zdarzeń zaistniałych po wejściu w życie nowej. Oznacza to, że następstwa takiego zdarzenia należy oceniać według przepisów nowej ustawy w odniesieniu do tego odcinka czasu, przez jaki trwają one pod rządami tej ustawy. Z tego wynika zaś, że przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okres 24 miesiące należy liczyć od daty wejścia w życie nowych regulacji, wobec czego nieuzasadnione jest stanowisko Sądu Okręgowego, według którego okres zatrudnienia powódki sprzed daty wejścia w życie ustawy antykryzysowej podlega wliczeniu do limitu czasowego ustanowionego w art. 13 ust. 1 tej ustawy (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23 – 24, poz. 284).

Zarówno art. 25¹ k.p., jak i art. 13 ustawy antykryzysowej, implementują dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) dotyczącą 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. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 - Dz. Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, przewiduje w ust. 1 wprowadzenie - jeżeli nie ma równoważnych rozwiązań prawnych - jednego lub więcej spośród następujących środków prawnych w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę;
- c) liczbę odnowień takich umów.

Na mocy ust. 2 tej klauzuli należy ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za „kolejne” oraz będą uważane za zawarte na czas nieokreślony.

Przepis art. 25¹ k.p. implementuje dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5, zaś art. 13 ustawy antykryzysowej - w sposób wskazany w ust. 1 lit. b tej klauzuli. Wybór implementacji dyrektywy należy do Państwa Członkowskiego, dyrektywa nie zawiera w tym zakresie żadnych wskazań, nie ma w niej także przepisów dotyczących zmiany przyjętej metody regulacji.

Jak wyjaśniał ETS (aktualnie TSUE), porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony pozostawia państwom członkowskim swobodę uznania odnośnie do określenia sankcji za popełnienie nadużycia wynikającego z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jedyne uregulowanie w tym zakresie zawiera klauzula 5 ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego, która przytacza tylko przykładowo przekształcenie w stosunki pracy na czas nieokreślony, jednakże nie przewiduje takiego przekształcenia w sposób bezwzględnie obowiązujący. Państwa członkowskie ustalają mianowicie jedynie, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy zawarte na czas określony uważane będą za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. Z powyższego wynika, że państwa członkowskie wprawdzie zobowiązane są na mocy klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony do wprowadzania skutecznych środków zmierzających do zapobiegania nadużyciom wynikającym z

kolejnych stosunków pracy na czas określony, jednakże nie mają one obowiązku przekształcania tego rodzaju stosunków pracy w stosunki na czas nieokreślony tytułem sankcji za popełnienie nadużycia; porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony przewiduje bowiem takie przekształcenie jedynie jako jedną z możliwości. Państwa członkowskie dysponują zatem szerokim zakresem uznania, czy i w jaki sposób będą one nakładać sankcje za popełnianie nadużyć wynikających z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jeśli państwu członkowskiemu uda się już prewencyjnie zapobiec nadużyciom, na przykład poprzez wprowadzenie regulacji, które nie pozwalają na powstawanie takich przypadków, to można sobie nawet wyobrazić, że wszelkie sankcje okażą się całkowicie zbędne. Jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa - obok poprawy jakości stosunków pracy na czas określony - jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy (por. wyrok TS z dnia 4 lipca 2006 r., C – 212/04, Zb. Orz. s. I – 6057).

Ustawa anty kryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego by wynikało, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy stanowi natomiast, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Z dyrektyw wykładni językowej i systemowej wypływa nakaz jednakowego rozumienia takich samych pojęć używanych w przepisach normujących materię, do której te pojęcia należą. „Okres zatrudnienia” to pojęcie prawa pracy oznaczające „czas przepracowany” u danego pracodawcy, czy też okres faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 *in principio* k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, czy też art. 154¹ § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Należy zatem, w ocenie Sądu Najwyższego, zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej wynika „nie zakaz zawarcia

umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące”. Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dojdzie zatem „nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego” (por. J. Stelina, M. Zieleniecki, Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda, Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, M.P. 2009 nr 23, s. 1300 – 130). W związku z tym, rozważając skutki, do jakich prowadzi przekroczenie przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) zawartych na czas określony, nie można przychylić się do stanowiska wyrażanego przez niektórych przedstawicieli doktryny, że na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego należy taką umowę uznać za nieważną w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.), czy też przyjmując, że określony w umowie termin jej rozwiązania po upływie 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 w związku z art. 116 § 2 k.c.). Nieważność, o której mowa w art. 58 k.c., jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w tym przepisie powstaje z mocy samego prawa (*ipso iure*) i datuje się od początku (*ab initio, ex tunc*), tzn. od chwili dokonania czynności (por. Z. Radwański, Teoria umów, Warszawa 1977, s. 128; J. Preussner-Zamorska, Nieważność czynności prawnej w prawie cywilnym, Warszawa 1983; M. Gutowski, Nieważność czynności prawnej, Warszawa 2008, s. 401 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 314; P. Księżak, (w:) M. Pyziak-Szafnicka, Komentarz, 2009, s. 576 i n.; por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1984 r., III CRN 183/84, LEX nr 8663, z dnia 5 grudnia 2002 r., III CKN 943/99, OSNC 2004 nr 3, poz. 48, z dnia 17 czerwca 2005 r., III CZP 26/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 63, z aprobowanymi glosami: S. Dalki, PPE 2006 nr 1-3, s. 99 i n. oraz W. Brodniewiczza, OSP 2006 z. 7-8, poz. 85, z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 553/06, LEX nr 315531, z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 583813, z dnia 2 marca 2011 r., I CSK 261/10, LEX nr 784986, z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK

357/09, LEX nr 583813). Przepis art. 94 k.c. jest zaś rozwinięciem regulacji zawartej w art. 58 k.c. i przejawem zasady, iż żadna czynność prawna nie może stać w sprzeczności z przepisami prawa lub zasadami współżycia społecznego, wobec czego skutki z niego wynikające (warunek przeciwny ustawie uważa się za niezastrzeżony, jeżeli jest rozwiązujący, co ma zastosowanie do terminu ustania skutków terminowej czynności prawnej na podstawie art. 116 § 2 k.c.) również występują od początku, czyli od chwili dokonania danej czynności prawnej. Nie ma zatem możliwości dokonania w ich świetle oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, skoro nie wiąże się on z terminem określonym w umowie, a więc z dokonaniem tej czynności prawnej, lecz z faktycznym przekroczeniem limitu 24 miesięcy, a więc z realizacją tej umowy.

Przepis art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wprowadza nieznane dotąd ograniczenie czasu trwania umowy (umów) na czas określony. Należy zaaprobować stanowisko, że w takiej sytuacji zastosowanie znajdą zasady prawa międzyczasowego prywatnego co do skrócenia przez ustawę nową terminu ustawowego (por. M. Kłoda, Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, M.P. 2009 nr 23, s. 1300 – 1302), głównie z Przepisów wprowadzających Kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.). Reguły te łączą się bezpośrednio z wprowadzeniem w życie Kodeksu pracy, jednak posiłkowo, dzięki głównie stanowisku doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego, stosuje się je także do innych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy. W uchwale z dnia 26 czerwca 1975 r., I PZP 14/75 (OSNC 1976 nr 3, poz. 44), dotyczącej skrócenia maksymalnego terminu umowy o pracę na okres próbny z miesiąca (art. 467 § 3 k.z.) do 2 tygodni (art. 27 k.p. w pierwotnym brzmieniu), Sąd Najwyższy przyjął, że dłuższe okresy próbne z umów o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy niż przewidziane w Kodeksie pracy ulegają skróceniu do maksymalnych okresów przewidzianych w Kodeksie, liczonych od dnia 1 stycznia 1975 r., chyba że wymienione okresy umowne upłynęły wcześniej. Rozstrzygnięcie oparte zostało na treści art. XIII § 1 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy, zgodnie z którym do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy stosuje się przepisy tego Kodeksu, a także na treści art. XXII § 1 pkt 2 tych Przepisów, stanowiącego iż, jeżeli termin przedawnienia

według przepisów Kodeksu pracy jest krótszy niż według przepisów dotychczasowych, bieg przedawnienia rozpoczyna się z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy; jeżeli jednak przedawnienie, którego bieg rozpoczął się przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy, nastąpiłoby przy uwzględnieniu terminu przedawnienia określonego w prawie dotychczasowym wcześniej, przedawnienie następuje z upływem tego wcześniejszego terminu. Jak zatem trafnie wskazał M. Kłoda, „problem obliczania nowoustanowionego terminu należy rozstrzygnąć na podstawie tych reguł w drodze rozumowania *a fortiori*. Skoro ustawodawca preferuje termin ustanowiony przez ustawę nową, gdy jest on krótszy od terminu przewidzianego ustawą dawną, tym bardziej preferuje on termin z ustawy nowej, gdy ustawa dawna nie znała dawności w tym przypadku. Ponieważ jednak termin ten był nieznanym ustawie dawnej, nie mógł on biec pod jej rządami i można go liczyć najwcześniej od wejścia w życie ustawy nowej”. Należy zatem „zastosować rozwiązanie podobne do tego, za jakim opowiedział się Sąd Najwyższy w powołanej wyżej uchwale. Sprowadza się ono do pominięcia okresu obowiązywania umowy na czas określony wypadającego przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej, przy ustaleniu, o ile czas obowiązywania umowy zostanie skrócony według art. 13 ust. 1 tej ustawy”. Inaczej rzecz ujmując, umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia na jej podstawie (bądź na podstawie kolejnych umów na czas określony), licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011 r. – por. art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik nadal, po dniu rozwiązania stosunku pracy, kontynuuje to zatrudnienie, należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy (por. M. Gersdorf-Giaro: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 179 i cytowane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego). Zawarcie umowy o pracę w ten sposób może wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę. W przypadku jednak, kiedy doszło do zawarcia umowy po rozwiązaniu się umowy na czas określony, nie ma takich wątpliwości. Wobec wyczerpania limitu czasowego, przez

jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, nie ma bowiem innej możliwości niż stwierdzenie, że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony.

Przedstawiona powyżej konstrukcja nie jest *novum* w prawie pracy. Kodeks pracy w art. 25 § 2 określa bowiem maksymalny termin, przez jaki strony mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na okres próbny. Jeżeli w takiej umowie przewidziały dłuższy niż 3-miesięczny okres próbny, to okres ten kończy się z upływem okresu przewidzianego w ustawie, czyli po 3 miesiącach, a zatem z tym dniem rozwiązuje się taka umowa (por. np. Monika Tomaszewska, Komentarz do art. 25 Kodeksu pracy w: Kodeks pracy. Komentarz., red. K.W. Baran; LEX, 2012). Rozwiązanie umowy na okres próbny, a następnie dopuszczenie pracownika do pracy powoduje zaś, że takie zachowanie się pracodawcy należy traktować jako zawarcie nowej umowy, z reguły na czas nieokreślony (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 105/09, LEX nr 558562).

Jak już powiedziano, jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Wprowadzenie maksymalnego limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, przy przyjęciu, że z upływem tego okresu stosunek pracy ulega rozwiązaniu z mocy prawa, a dalsze zatrudnianie pracownika powoduje powstanie stosunku pracy na czas nieokreślony, bez wątplenia jest regulacją niepozwalającą na nadużywanie przez pracodawców możliwości zatrudnienia na czas określony, a zatem prewencyjnie zapobiega powstaniu takich sytuacji, co czyni zadość zobowiązaniu wyływającemu z dyrektywy.

Należy także zasygnalizować, że biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne niniejszej sprawy, nie znajduje do nich zastosowania pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (LEX nr 1213044), zgodnie z którą umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy

antykryzysowej). Odwołując się do unormowań konstytucyjnych, a w szczególności wynikającej z art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, Sąd Najwyższy podniósł, że uznanie, iż umowa zawarta między stronami (na okres od 16 kwietnia 2009 r. do 31 października 2011 r.) staje się umową wiążącą przez czas nieokreślony oznaczałoby akceptację sytuacji, w której czynność prawna (zawarcie umowy na czas określony) dokonana przed wejściem w życie ustawy epizodycznej wywierałaby istotne skutki nie tylko w końcowym okresie obowiązywania tej ustawy, ale przede wszystkim po upływie tego okresu. Spowodowałoby bowiem powstanie stosunku pracy trwającego przez czas nieokreślony. Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawarcia umowy, określając wówczas termin jej rozwiązania zgodnie z prawem.

Stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie nie odpowiada temu, na tle którego zapadła uchwała. Umowa o pracę zawarta z powódką na czas określony od 1 grudnia 2006 r. do 30 czerwca 2010 r. trwała w chwili wejścia w życie ustawy antykryzysowej, a następnie już w okresie obowiązywania tej ustawy strony zawarły następną umowę na czas określony – od 1 lipca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., będącą umową kolejną w rozumieniu art. 13 ust. 2 ustawy antykryzysowej. Strony były zatem świadome obowiązujących wówczas regulacji prawnych i w ich świetle mogły i powinny przewidywać skutki dokonywanych czynności prawnych. Skutki te zaś, jak już powiedziano, polegały na tym, że do umowy wiążącej strony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej znalazł zastosowanie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, co oznacza, że okres zatrudnienia na tej podstawie, poczynając od dnia 22 sierpnia 2009 r., podlegał wliczeniu do limitu czasowego określonego tym przepisem. Z uwagi na zawarcie przez strony kolejnej umowy o pracę na czas określony, do tego limitu zaliczał się też okres faktycznego zatrudnienia na podstawie tej umowy, czyli łącznie okres od 22 sierpnia 2009 r. do 25 września 2010 r., bo z tym dniem kolejna umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem. Okres zatrudnienia powódki na podstawie kontraktów terminowych w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nie przekroczył zatem 24 miesięcy przewidzianych w art. 13 ust. 1 tej ustawy, w związku z czym stanowisko Sądu odwoławczego o związaniu stron umową na czas nieokreślony i wynikającej stąd konieczności przestrzegania przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów o pracę

nie może być zaakceptowane, co czyni trafnymi zarzuty skargi kasacyjnej w tym zakresie.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).