



Sygn. akt I PK 111/13

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko C. Spółce z o. o. w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 13 listopada 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 18 grudnia 2012 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

Powódka A. M. wniosła pozew przeciwko pozwanej „C.” Sp. z o.o. z siedzibą w B. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony w okresie począwszy od 1 listopada 2008 r. na stanowisku operatora urządzeń ceramicznych oraz o dopuszczenie jej do pracy na zajmowanym stanowisku w pozwanej spółce. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 15 maja 2012 r. w pkt. 1. ustalił, że powódkę A. M. i pozwaną „C.” Sp. z o.o. w B. wiąże stosunek pracy od dnia 1 listopada 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; w pkt. 2 umorzył postępowanie w pozostałej części; w pkt. 3 nakazał pobrać od pozwanej „C.” Sp. z o.o. w B. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w T. 930,00 złotych tytułem opłaty stosunkowej, od której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. M. w dniu 31 lipca 2006 r. zawarła z pozwaną „C.” Sp. z o.o. z siedzibą w B. umowę o pracę na okres próbny na stanowisku operator urządzeń ceramicznych od 1 sierpnia 2006 r. do 31 października 2006 r. Po wyekspirowaniu tej umowy strony zawarły umowę na czas określony od 1 listopada 2006 r. do 31 października 2008 r. Drugą umowę o pracę na czas określony strony zawarły na okres od 1 listopada 2008 r. do 31 października 2010 r. Trzecią umowę na czas określony strony zawarły na okres od 1 listopada 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. Umowa o pracę wygasła w wyniku upływu czasu na jaki była zawarta.

W ocenie Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie zastosowanie mają przepisy art. 35 i 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 jej art. 13 i art. 35 pkt 1 wynika, że umowy o pracę zawarte na czas określony obowiązujące w dniu wejścia w życie tej ustawy, lecz przewidujące ich rozwiązanie przed utratą jej mocy obowiązującej, poddane są regulacji tej ustawy, nie stosuje się zaś do nich art. 25¹ k.p. a czas obowiązywania takiej umowy, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, jest jednym z okresów zatrudnienia, o których mowa w art. 13 ustawy. Jak zaznaczył Sąd Rejonowy, art. 13 „ustawy antykryzysowej z 2009 r.” nie przewiduje żadnej sankcji z tytułu zawarcia umowy lub umów o pracę

naruszających zawarte w nim zakazy. Nie stanowi to również wykroczenia przeciwko prawom pracownika. W ocenie Sądu pierwszej instancji, nie można uznać na podstawie art. 18 § 2 Kodeksu pracy, że postanowienie umowy określające czas jej obowiązywania w części przekraczającej 24 miesiące lub zawarcie kolejnej umowy na czas określony z oznaczeniem końcowej daty jej trwania przekraczającym ten termin są mniej korzystne dla pracownika i dlatego są nieważne, czego skutkiem byłoby skrócenie obowiązywania tych umów do przewidzianego prawem okresu 24 miesięcy. Wobec nieuregulowania tej sprawy w prawie pracy, sankcji, zdaniem Sądu, należy poszukiwać w kodeksie cywilnym (art. 300 k.p.). Możliwe jest przyjęcie, że zawarcie umowy o pracę na czas określony z naruszeniem art. 13 tej ustawy byłoby równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy określił, że okresy zatrudnienia powódki w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej wynoszą 28 miesięcy i 10 dni, a więc powyżej zastrzeżonego 24 miesięcznego czasu trwania kolejnych umów o pracę na czas określony. Wobec przekroczenia 24 miesięcznego okresu trwania tych umów strona pozwana, zdaniem Sądu, naruszyła art.13 ustawy antykryzysowej, a łącząca strony umowa na czas określony przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Powyższy wyrok, w zakresie pkt. 1 i 3, został zaskarżony apelacją przez stronę pozwaną.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z 18 grudnia 2012 r. w pkt. 1. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) w ten tylko sposób, że ustalił iż powódkę A. M. i pozwaną C.” Sp. z o.o. w B. łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2010 r., w pkt. 2 oddalił apelację w pozostałej części.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w związku z tym iż powódkę z pozwanym łączyły umowy o pracę na czas określony: od 1 listopada 2006 r. do 31 października 2008 r., od 1 listopada 2008 r. do 31 października 2010 r. i od 1 listopada 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się do oceny, czy tak jak podnosi powódka, druga i trzecia umowa zostały objęte regulacją ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu

ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), a pozwany zawierając umowę z dnia 1 listopada 2010 r. naruszył przepis art. 13 tej ustawy, gdyż łączny okres zatrudnienia powódki przekroczył 24 miesiące, czy też jak twierdzi pozwany, umowy te nie mogły wywołać skutku, o którym mowa w tym powyższym przepisie.

Sąd Okręgowy, powołując art. 13 ust. 1, oraz art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej oraz odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (uchwała z 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12) uznał, że każda umowa zawarta na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej i rozwiązująca się w terminie w niej ustalonym, przypadającym w czasie obowiązywania tej ustawy, jest pierwszą z kolejnych umów w rozumieniu jej art. 13 ust. 2. Sąd drugiej instancji podkreślił, że wniosek ten może mieć odniesienie do przedmiotowej sprawy tylko w zakresie oceny prawnej umowy łączącej strony, a zawartej przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, czyli umowy na czas określony od dnia 1 listopada 2008 r. do 31 października 2010 r. Umowa ta rozwiązała się z dniem 31 października 2010 r. i gdyby w tej sytuacji pracodawca zawarł kolejną umowę na czas określony, np. na okres 6 miesięcy, której łączny okres, licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r. nie przekraczałby 24 miesięcy to, zdaniem Sądu, nie doszłoby do naruszenia przepisu art. 13 ust. 2. Skoro jednak pracodawca kolejną umowę o pracę zawarł już w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej na okres 13 miesięcy, to w ocenie Sądu Okręgowego należało przyjąć, iż kolejna umowa o pracę zawarta na okres od 1 listopada 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. łącznie z okresem obowiązywania tej pierwszej (zawartej na okres od 1 listopada 2008 r. do 31 października 2010 r.) przekraczała 24 miesiące, przez co doszło do naruszenia przepisów ustawy i nastąpił skutek w postaci przekształcenia tej umowy w umowę na czas nieokreślony. Łączny bowiem czas trwania obu umów, licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej, tj. od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. wyniósł przeszło 28 miesięcy. Sąd Okręgowy przyjął ostatecznie, iż umowa o pracę z dnia 1 listopada 2010 r., jako kolejna z umów, o których mowa w art. 13 ust. 2 winna być bez wątplenia zawarta na czas nieokreślony, „albowiem jej czasokres wraz z czasokresem umowy poprzedzającej przekraczał 24 miesiące, co naruszało przepisy wskazanej wyżej ustawy rodząc

tym samym skutek w postaci przekształcenia tejże umowy w umowę na czas nieokreślony”.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez pozwaną, w której zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: a) art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035) przez błędną wykładnię i przyjęcie, iż przekroczenie wyznaczonego przepisem 24 - miesięcznego maksymalnego okresu zawarcia umów na czas określony powoduje przekształcenie umowy w umowę zawartą na czas nieokreślony, podczas gdy żaden z przepisów ustawy, w szczególności ww. artykuł nie określa sankcji dla pracodawcy za naruszenie; b) art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców w związku z art. 25¹ § 1 k.p. przez przyjęcie, iż przepis ustawy zastępujący zawieszony przepis Kodeksu pracy zawiera w sobie sankcje analogiczne jak w art. 25¹ k.p., podczas gdy sankcje określone są jedynie w art. 25¹ k.p., zaś w art. 13 ust. 1 ustawy ustawodawca nie określił normy stanowiącej podstawę odpowiedzialności pracodawcy za przekroczenie łącznego wyznaczonego okresu czasu trwania umów na czas określony.

Wskazując na powyższe wniesiono o „uchylenie zaskarżonego wyroku w całości przez Sąd Najwyższy i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenie także wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 15 maja 2012 r. w całości i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T., ewentualnie na zasadzie art. 398¹⁶ k.p.c. o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 15 maja 2012 r. w całości i oddalenie powództwa w stosunku do pozwanej”.

Skarżąca wniosła także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Podstawa skargi kasacyjnej okazała się uzasadniona, chociaż nie można podzielić niektórych twierdzeń zgłoszonych w jej uzasadnieniu.

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) w zakresie w jakim zmodyfikowała kodeksowe reguły dotyczące zawierania umów na czas określony, wywołała oddźwięk w orzecznictwie Sąd Najwyższego. Przepis art. 13 ust. 1 i przepis intertemporalny (art. 35) stwarzały bowiem trudności w wykładni.

W ustawie z 1 lipca 2009 r. zwanej ustawą antykryzysową przyjęto odmienny niż w Kodeksie pracy (w art. 25¹) środek prawny przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. O ile w art. 25¹ k.p. ustanowiony został mechanizm przekształcenia trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony w umowę bezterminową (określono zatem liczbę dopuszczalnych kolejnych umów terminowych sankcjonując jej przekroczenie), o tyle w art. 13 ust. 1 ustawy ustawodawca określił dopuszczalny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony bez względu na ich liczbę. Środki przeciwdziałania nadużywaniu umów o pracę na czas określony zostały przedstawione w dyrektywie Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) 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. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 – Dz. Urz. UE – sp. 05, t. 3, s. 368) a właściwie w klauzuli 5 ust. 1 Porozumienia ramowego. Są nimi: a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów, b) maksymalna łączna długość kolejnych umów o pracę, c) liczba odnowień takich umów. W art. 25¹ k.p. zastosowany został środek prawny w postaci określenia dopuszczalnej liczby odnowień terminowych umów o pracę, natomiast w art. 13 ust. 1 tzw. ustawy antykryzysowej określono (na 24 miesiące) dopuszczalny czas trwania kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. W dyrektywie nie zostały określone sankcje za niedostosowanie się do postanowień przeciwdziałających nadużywaniu terminowych umów o pracę. W klauzuli 5 ust. 2 lit. b przekształcenie w stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony umowy terminowej uznano za możliwy („o ile to właściwe”) do

wprowadzenia środków zapobiegający nadużyciom. Sąd Najwyższy zwrócił na te okoliczności uwagę w wyroku z 18 stycznia 2013 r. (II PK 149/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246). We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy rozważał problemy intertemporalne związane z wejściem w życie regulacji przewidzianych w tzw. ustawie antykryzysowej i jednolicie przyjmował, że dopuszczalny w świetle jej art. 13 ust. 1 okres 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony winien być liczony od daty jej wejścia w życie (por. wyrok z 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 284; uchwała z 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1; wyrok z 18 stycznia 2013 r., wyżej przytoczony; wyrok z 4 marca 2013 r., I PK 242/12, LEX nr 1315791, Gazeta Prawna 2013 nr 106, s. 6-7; wyrok z 20 września 2013 r., II PK 8/13, Lex nr 1391548). Ustawa obowiązywała od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. czyli przez okres przekraczający 24 miesiące.

W stanie faktycznym sprawy okres zatrudnienia powódki przez stronę pozwaną na podstawie umów o pracę na czas określony trwał w dniu wejścia w życie tzw. ustawy antykryzysowej. Drugą umowę o pracę na czas określony strony zawarły na okres od 1 listopada 2008 r. do 31 października 2010 r. a trzecią, już w czasie obowiązywania ustawy, na okres od 1 listopada 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym skargę kasacyjną strony pozwanej podziela przytoczone wyżej poglądy wyrażone we wcześniejszych orzeczeniach, co prowadzi do wniosku, że do przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy, doszło z upływem 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy.

Pozostaje zatem do rozważenia problem skutków tego przekroczenia. Sąd Najwyższy nie podziela poglądu przedstawionego w skardze kasacyjnej, jakoby przekroczenie to nie pociągało za sobą żadnej sankcji (w szerokim rozumieniu tego słowa). Nie została ona wprost ujęta w art. 13 ust. 1 ale nie sposób przyjąć, by przepis ten miał znaczenie jedynie postulatywne. Teoretycznie nie można wykluczyć takiego rozwiązania prawnego, jednakże jest ono do pomyślenia tylko przy założeniu, że ustawodawca uznał, że przedsięwzięte środki prewencyjne odniosły skutek, czyli że nie występuje zjawisko nadużywania terminowego

zatrudniania. Dyrektywa nakłada bowiem na Państwa członkowskie obowiązek wprowadzania skutecznych środków zapobiegania takim nadużyciom. W rozwiązaniu przyjętym w art. 13 ust. 1 ustawy niedopuszczalne jest nie zawarcie kolejnej umowy na czas określony lecz przekroczenie 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie kolejnych umów terminowych. Niesłusznie zatem Sąd Okręgowy związał sankcję naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy z datą zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas, który spowodował przekroczenie 24 miesięcy liczonych od daty jej wejścia w życie. Jak słusznie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę w wyroku z 18 stycznia 2013 r., wyżej powołanym, do naruszenia art. 13 ust.1 dochodzi z chwilą przekroczenia okresu 24 miesięcy a nie z chwilą zawarcia umowy, której realizacja doprowadziła do tego przekroczenia. W okolicznościach tej sprawy, do przekroczenia doszło po upływie 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy. Przekroczenie to nie mogło spowodować przekształcenia zawartej wcześniej umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony. Jeżeli natomiast powódka wykonywała pracę na podstawie tej umowy po upływie 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy (była dopuszczana do pracy), należy przyjąć, że doszło w ten sposób do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (z dniem przekroczenia okresu 24 miesięcy). Nie było bowiem wówczas dopuszczalne kontynuowanie zatrudnienia na czas określony. Takie skutki przekroczenia limitu ustanowionego w art., 13 ust. 1 ustawy przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2013 r. (wyżej powołanym) i pogląd ten należy podzielić.

Wykładnia art. 13 ust. 1 dokonana w zaskarżonym wyroku okazała się błędna, co doprowadziło do konieczności jego uchylecia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.