



Sygn. akt III PK 75/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa T. Ł.

przeciwko P. – M. SA w W. Zakładowi w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lipca 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 15 maja 2012 r.,

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Pozwana spółka P.-M. SA w W., Zakład w S., w sprawie z powództwa T. Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 15 maja 2012 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jej

apelację od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 7 grudnia 2011 r. ustalającego, że umowa o pracę zawarta między stronami niniejszego postępowania dnia 1 października 2009 r. jest umową na czas nieokreślony.

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie dwóch kolejnych umów zawartych na czas określony. Pierwsza umowa obowiązywała od 24 lipca 2009 r. do 30 września 2009 r., druga – od 1 października 2009 r. do 30 września 2011 r. Pismem z 15 września 2011 r. pozwana poinformowała powoda, że nie zawrze z nim kolejnej umowy. Sąd Okręgowy uznał za zasadne stanowisko Sądu Rejonowego, według którego został naruszony 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 ze zm., dalej jako ustawa antykryzysowa). Według tego przepisu okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Ustawa ta weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., a na mocy jej art. 35 ust. 1 i 2 stosuje się ją do umów zawartych na czas określony trwających w tym dniu. Ponieważ brak jest orzecznictwa Sądu Najwyższego, które można byłoby zastosować do powyższego stanu faktycznego, to przy wykładni tych przepisów należy skorzystać z poglądów doktryny. Przyjmuje ona, że umowy o pracę zawarte na czas określony trwające pod rządem ustawy antykryzysowej ponad 24 miesiące przekształcają się w umowy zawarte na czas nieokreślony.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej polegające na błędnej wykładni tego przepisu, przyjętej przez Sąd Okręgowy na podstawie poglądów doktryny. Zdaniem skarżącej nie ma podstaw do uznania, że przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia powoduje przekształcenie się umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Ustawa ta nie zawiera bowiem odpowiednika art. 25¹ k.p. zrównującego w skutkach prawnych zawarcie trzeciej kolejnej umowy na czas określony z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Skarżąca powołała się na jeden pogląd w doktrynie oraz na stanowiska Ministra Pracy i Polityki Społecznej i Głównego Inspektora Pracy, według których nie następuje omawiane przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Jej zdaniem art. 35 i art. 13 ustawy antykryzysowej

naruszają zasadę nieretroaktywności prawa, gdyż przewidują stosowanie jej przepisów do umów zawartych przed jej wejściem w życie. Potwierdza to wniosek Sądu Rejonowego w Gliwicach skierowany do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie ich niezgodności z Konstytucją z powodu retroaktywności i podważenia zaufania do państwa i stanowiącego przez nie prawa. Ponadto, ustawa antykryzysowa miała chronić przede wszystkim przedsiębiorców, a pracowników tylko pośrednio, przez stworzenie dla pracodawców korzystniejszych rozwiązań prawnych po to, aby nie musieli redukować zatrudnienia z powodu trudności finansowych lub produkcyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest bezpodstawna.

1. Jej główny zarzut dotyczy błędnej interpretacji art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, co polega na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że skutkiem przekroczenia 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie dwóch umów zawartych na czas określony, trwających w czasie obowiązywania tej ustawy, jest przekształcenie drugiej z nich w umowę na czas nieokreślony. Zarzut ten jest jednak bezpośrednio związany z kwestionowaniem przez skarżącego zaliczenia do okresu 24 miesięcy okresu zatrudnienia na podstawie umowy zawartej przed dniem wejścia ustawy w życie, w części obejmującej okres po tym dniu, przez co nastąpiło retroaktywne stosowanie tej ustawy na podstawie jej art. 35 ust. 1 i 2. W stanie faktycznym sprawy jedyna umowa o pracę zawarta w czasie obowiązywania ustawy antykryzysowej została bowiem zawarta na 24 miesiące, a przekroczenie okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej nastąpiło jedynie z powodu zaliczenia do niego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony - zawartej przed wejściem ustawy w życie - w części obejmującej okres od dnia jej wejścia w życie. Ta kwestia zostanie przedstawiona jako pierwsza.

2. Zarzut retroaktywności ustawy antykryzysowej jest nieuzasadniony. Orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje, że ustawa ta wywołuje skutki prawne poczynając od dnia wejścia jej w życie (22 sierpnia 2009 r.).

Stanowisko takie zostało po raz pierwszy przedstawione w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11 (OSNP 2012 nr 23-24, poz. 284) w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia jej w życie. Pogląd ten został podtrzymany w tezach lub uzasadnieniach późniejszych orzeczeń. Należy tu wskazać na uchwałę z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1) i na wyroki: z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 oraz z dnia 4 marca 2013 r., I PK 242/12. Wynikający z art. 2 Konstytucji zakaz wstecznego działania prawa i zasada zaufania do państwa były zasadniczym argumentem Sądu Najwyższego przy podjęciu powołanej uchwały III PZP 5/12. Stwierdzono w niej, że 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).

Stanowisko Sądu Najwyższego co do sposobu wejścia w życie ustawy antykryzysowej podzielił Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 8 stycznia 2013 r., P 48/11 (OTK-A 2013 nr 1, poz. 8). Ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku tym postanowieniem Trybunał umorzył postępowanie wszczęte pytaniem prawnym Sądu Rejonowego w Gliwicach o zgodność art. 35 ustawy antykryzysowej z art. 2 i art. 24 Konstytucji. Niedopuszczalność wydania wyroku wynika z braku związku funkcjonalnego między pytaniem prawnym a potrzebą rozstrzygnięcia wątpliwości konstytucyjnych, gdyż mogą być one rozstrzygnięte przez sądy przy użyciu powszechnie używanych reguł interpretacyjnych i interferencyjnych. Trybunał wskazał na wyrok I PK 67/11 oraz na uchwałę III PZP 5/12, której uzasadnienie przytoczył w całości. Następnie stwierdził, że podziela konkluzje Sądu Najwyższego, iż: „1) art. 35 ustawy antykryzysowej dotyczy wyłącznie umów trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, 2) okres 24 miesięcy, wskazany w art. 13 tej ustawy, liczy się od momentu jej wejścia w życie, 3) nawet jeżeli nastąpi przekroczenie warunku trwania umowy przez okres 24 miesięcy (co oznacza przekroczenie wyznaczonego przez ustawę „limitu”), to ustawa nie wiąże z tym konsekwencji prawnych”.

Punkt 3) tych twierdzeń Trybunału może nasuwać wątpliwości co do jego rozumienia. Skoro jednak stanowią one potwierdzenie poglądów Sądu Najwyższego wyrażonych w sprawach I PK 67/11 oraz III PZP 5/12, to należy go rozumieć dosłownie z jego brzmieniem. Z tego twierdzenia Trybunału nie wynika więc, że przekroczenie 24 – miesięcznego okresu zatrudnienia nie jest obwarowane żadną sankcją, lecz jedynie, że nie jest ona przewidziana w ustawie antykryzysowej. Trybunał nie prowadził bowiem żadnych własnych rozważań co do następstw przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia określonego w art. 13 tej ustawy, zaś powołane przezeń orzeczenia Sądu Najwyższego nie odnosiły się wprost do tego zagadnienia. Jedynie pośrednio można wnioskować z uzasadnienia uchwały III PZP 5/12, że Sąd Najwyższy opowiada się za sankcją przekształcenia takiej umowy w umowę na czas nieokreślony. Wynika to z użytego w niej argumentu, że gdyby zająć stanowisko odmienne niż przyjęte w uchwale, to umowa na czas określony zawarta przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, a kończąca się w okresie między 22 sierpnia 2011 r. a 31 grudnia 2011 r. przekształciłaby się w umowę na czas nieokreślony.

Konkluzją tej części rozważań jest stwierdzenie, że powód pracował u pozwanej przez okres przekraczający limit określony w art. 13 ustawy antykryzysowej, zaś sankcja tego naruszenia prawa nie została określona w tej ustawie.

3. W stanie prawnym przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej (22 sierpnia 2009 r.) oraz po utracie mocy obowiązującej (31 grudnia 2011 r.), ochronę pracowników przed nadużywaniem przez pracodawcę zatrudniania ich na podstawie umów na czas określony reguluje art. 25¹ k.p. Przewiduje on w § 1, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy na czas określony, jeżeli przerwy między nimi nie przekraczają miesiąca, „jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”.

Skoro ustawa antykryzysowa nie reguluje skutków przekroczenia 24 – miesięcznego okresu zatrudnienia określonego w jej art. 13 ani Kodeks pracy nie zawiera przepisów mogących mieć tu zastosowanie, to przez art. 300 k.p. rozstrzygnięcia tej kwestii należy poszukiwać w odpowiednio stonowanych przepisach Kodeksu cywilnego. Wstępnie należy rozważyć, czy nie należy w tym

przypadku stosować sankcji częściowej nieważności czynności prawnej, określonej w art. 58 § 3 k.c. Według tego przepisu, jeżeli nieważnością dotknięcia jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana. Można na tej podstawie przyjąć, że umowa jest ważna z wyjątkiem postanowienia określającego sprzecznie z prawem termin jej rozwiązania. Ewentualne zarzuty pracodawcy oparte na twierdzeniu, że bez ustalenia końcowego terminu obowiązywania umowy w ogóle by jej nie zawarł, mogą być oddalone na podstawie obowiązku państwa skutecznej implementacji dyrektywy chroniącej pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców umów na czas określony.

W odniesieniu do sprzeczności z prawem umownego ustalenia terminu Kodeks cywilny przewiduje jednak odrębną regulację (art. 94 i art. 116 § 2) i ona jako szczególna ma pierwszeństwo przed sankcjami określonymi w art. 58 k.c. Według art. 116 § 2 k.c., jeżeli skutki czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym. Natomiast zgodnie z art. 94 k.c. warunek niemożliwy, jak również warunek przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego uważa się za niezastrzeżony, gdy jest rozwiązujący. Z tych przepisów wynika wprost, że określenie terminu końcowego obowiązywania umowy o pracę ustalonego sprzecznie z art. 13 ustawy antykryzysowej uważa się za niezastrzeżone. Taka umowa o pracę obowiązuje więc przez czas nieokreślony. Ta interpretacja jest w pełni zgodna z klauzulą 5 pkt 2 lit. b załącznika do 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. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 – Dz. Urz. UE – sp. 05, t. 3, s. 368). Zgodnie z tym postanowieniem Państwa Członkowskie ustalają, o ile jest to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Inny sposób wykładni art. 13 ustawy antykryzysowej przedstawił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12. Stwierdził, że „okres zatrudnienia” w rozumieniu art. 13 ust. 1 tej ustawy oznacza „czas przepracowany”, czyli okres faktycznego zatrudnienia (por. na przykład art. 36 § 1 i art. 154¹ § 1 k.p.) i dlatego z art. 13 ust. 1 nie wynika zakaz zawarcia jednej lub kolejnych umów na określony okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność faktycznego zatrudnienia pracownika na podstawie tych umów ponad wskazany okres. Nie można w tym przypadku stosować przepisów Kodeksu cywilnego i na tej podstawie uznać umowy za nieważną w części określającej czas jej trwania czy też przyjąć, że oznaczony w umowie termin jej rozwiązania po upływie 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 w związku z art. 116 § 2 k.c.). Nie ma bowiem możliwości dokonania na ich podstawie oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, skoro nie wiąże się on z terminem zakreślonym w umowie, lecz z faktycznym przekroczeniem limitu 24 miesięcy, a więc z realizacją tej umowy.

Następnie w powołanym wyroku II PK 149/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że z upływem tego okresu umowa o pracę ulega rozwiązaniu, a jeżeli pracownik kontynuuje zatrudnienie, to dochodzi do nawiązania stosunku pracy przez tzw. dopuszczenie do pracy. Wobec wyczerpania limitu czasowego, przez który strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, powstały stosunek jest na czas nieokreślony. Zachodzi tu podobieństwo do przekroczenia maksymalnego okresu, przez który strony mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie umowy na okres próbny (art. 25 § 2 k.p.). Ta interpretacja spełnia przewidziane w dyrektywie 99/70/WE wymaganie skutecznego zapobiegania nadużyciom w korzystaniu z umów na czas określony.

Pogląd ten jest nieprzekonujący. Nasuwa on trzy zastrzeżenia. Pierwsze dotyczy przyjęcia, że dopiero faktyczny upływ 24 miesięcy zatrudnienia, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej powoduje stan sprzeczności z tym przepisem. Kodeks pracy oparty jest na zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy. Dlatego zanim dojdzie do upływu tego okresu, musi uprzednio nastąpić zawarcie jednej lub kolejnych umów o pracę, na podstawie których doszło do przekroczenia tego limitu. Umowa o pracę zawarta na okres przekraczający go, lub

– w przypadku kolejnych umów – ta z nich, w czasie obowiązywania której limit zostaje przekroczony, jest sprzeczna z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Umowa, której wykonanie prowadzi do skutku zakazanego przez prawo, jest umową z prawem sprzeczną, przy czym sprzeczność ta istnieje już w momencie jej zawarcia, a nie dopiero z chwilą nastąpienia tego skutku w przyszłości. Powstanie umownego stosunku pracy zawsze musi być poprzedzone zawarciem umowy o pracę, choćby w sposób dorozumiany. Stan sprzeczności z prawem umowy o pracę (lub kolejnej umowy) na czas przekraczający 24 miesiące powstaje z chwilą jej zawarcia. Jest to niezależne od tego, czy zaskarżony skutek tej umowy rzeczywiście nastąpi czy nie, co może zależeć od różnych okoliczności.

Drugie zastrzeżenie dotyczy przyjęcia w kwestionowanym wyroku II PK 149/12, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem 24 miesięcy faktycznego zatrudnienia pracownika. Nie wskazano, na jakiej podstawie prawnej następuje to rozwiązanie umowy. Skutek ten nie jest przecież przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, nie wynika on też z art. 30 § 1 pkt 4 k.p., który zresztą trafnie nie został powołany przez Sąd Najwyższy w kwestionowanym wyroku. Według tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Do rozwiązania takiej umowy w innym terminie może dojść na mocy oświadczenia woli stron umowy albo na podstawie przepisu przewidującego taki skutek (np. przedłużenie umowy z pracownicą ciężarną – art. 177 § 3 k.p.).

Trzecie zastrzeżenie wobec wyroku II PK 149/12 związane jest zakresem ochrony pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów na czas określony. Przyjęta w nim koncepcja nie zapewnia pracownikom skutecznej ochrony w niektórych sytuacjach, w których strony zawarły umowę lub kolejne umowy na czas określony przekraczający 24 miesiące. Jej skuteczność zależy od znajomości tej wykładni przez pracodawcę, a także od jego zamiaru co do dalszego zatrudnienia pracownika. Trzeba przypomnieć, że mamy tu do czynienia z sytuacją w której upłynął okres, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, a umowa o pracę przewiduje jej rozwiązanie w przyszłym oznaczonym terminie. Jeżeli pracodawca nie zna kwestionowanej tu koncepcji, to nadal umożliwia pracownikowi wykonywanie pracy, przez co pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy zostaje zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w drodze czynności

konkludentnych (przez tzw. dopuszczenie pracownika do pracy). Ostateczny skutek jest więc podobny do rezultatu konstrukcji przyjętej w niniejszym wyroku na podstawie art. 94 i art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W obu przypadkach sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym według wyroku II PK 149/12 następuje to po upływie 24 miesięcy, a według niniejszego wyroku umowa o pracę na czas nieokreślony powstaje w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące. Jediną istotną odrębnością ich następstw jest stosowanie w okresie do upływu 24 miesięcy odmiennych przepisów regulujących wypowiedzenie tych umów i roszczeń pracowników (odpowiednio przepisy dotyczące umowy na czas określony lub dotyczące umowy na czas nieokreślony).

Jednakże w razie znajomości przez pracodawcę poglądu o rozwiązaniu umowy z upływem 24 miesięcy (a był to jeden z poglądów wyrażonych w okresie obowiązywania ustawy), różnica między nim a stanowiskiem przedstawionym w niniejszym wyroku ma charakter kategoryjny. Wraz z upływem 24 miesięcy pracodawca może odmówić dalszego zatrudniania pracownika, gdyż zgodnie z kwestionowanym poglądem umowa ulega rozwiązaniu. Pracownik pozostaje wówczas bez ochrony przed nadużyciem przez pracodawcę stosowania umów o pracę na czas określony, co narusza obowiązek skutecznej implementacji dyrektywy 99/70/WE. Natomiast wykładnia, według której oznaczony w umowie o pracę termin jej rozwiązania uważa się za niezastrzeżony, jeżeli przekracza on 24 miesiące, odpowiednio chroni pracownika od dnia zawarcia tej umowy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.