



Sygn. akt II PK 8/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku J. L.  
przeciwko S. C. Service Sp. z o.o. w R.  
o ustalenie istnienia stosunku pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 września 2013 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.  
z dnia 24 września 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację (pkt I)  
i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w O. do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 22 maja 2012 r. Sąd Rejonowy w N. ustalił, że J. L. łączy ze S. C. Service Spółką z o.o. stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od 9 grudnia 2003 r. na stanowisku specjalisty do spraw cel, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 9 stycznia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2004 r. W dniu 3 stycznia 2005 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony obowiązującą do 31 grudnia 2006 r., a w dniu 1 stycznia 2007 r. - umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2011 r. Dnia 18 sierpnia 2011 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki tej umowy w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia. W dniu 29 kwietnia 1994 r. powód złożył egzamin ze znajomości języka niemieckiego z wynikiem dobrym.

W tak ustalonym stanie faktycznym i z powołaniem się na art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 13, art. 34 ust. 1 i 2 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: „ustawa antykryzysowa”) Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że ponieważ dopuszczalny okres obowiązywania umów na czas określony liczony jest od dnia wejścia w życie tej ustawy, to w rzeczywistości łączny okres trwania tych umów może przekroczyć 24 miesiące. Przepisy prawa pracy nie regulują kwestii okresu, na jaki maksymalnie powinna zostać zawarta umowa o pracę na czas określony, nie oznacza to jednak, że ustalenie długości okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. Umowa taka jako czynność prawna musi bowiem odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu (art. 8 k.p.), a pięcioletni okres trwania takiej umowy, poprzedzonej wcześniejszymi umowami zawartymi na okres próbny i na czas określony pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04). Co prawda obowiązki powoda zmieniły się po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej oraz powstała Centrala pozwanej Spółki w R., do którego został przeniesiony dział księgowości, jednak dział logistyki, w którym zatrudniony był powód w dalszym ciągu pozostaje w P. i nie jest znana data jego przeniesienia.

Natomiast wymagana przez stronę pozwaną znajomość języka niemieckiego na poziomie biegłym, nie jest przesłanką przemawiającą za brakiem możliwości kontynuacji zatrudnienia powoda przy uwzględnieniu zakresu jego obowiązków. Powód legitymuje się dobrą znajomością języka niemieckiego w zakresie czynności, jakie wykonywał na podstawie umowy o pracę, co potwierdza przedłożone przez niego zaświadczenie, a znajomość języka niemieckiego nie była nigdy kryterium zatrudnienia poszczególnych osób w dziale logistyki, gdyż taką znajomością nie wykazywała się nawet osoba pełniąca kierownicze funkcje w pozwanej Spółce. Podjęcie przez stronę pozwaną czynności zmierzających do dokonania w drodze aneksu z dnia 18 sierpnia 2011 r. zmiany warunków pracy i płacy powoda w trakcie obowiązywania ustawy antykryzysowej, dało powodowi podstawę do uznania, że sytuacja ta stabilizuje jego zatrudnienie w pozwanej Spółce. Natomiast zawieranie z powodem kolejnych umów terminowych i ostatecznie zawarcie ostatniej długotrwałej umowy terminowej po to, aby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, bez konieczności uzasadniania tej czynności prawnej oraz wypłacenia ewentualnej odprawy pieniężnej z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. W rezultacie zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, których łączny termin wynosił około ośmiu lat stanowi „obejście” przez stronę pozwaną przepisów prawa, pozostające w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. Pozwana Spółka nie wykazała przy tym, z jakich względów zawarcie z powodem umowy na okres pięciu lat nie powinno być uznane za czynność mającą na celu „obejście” przepisów prawa w sytuacji, gdy nienaganna praca powoda i długi staż pracy u strony pozwanej mogły sugerować zawarcie umowy na czas nieokreślony, która w przyszłości - w przypadku takiej konieczności - mogłaby zostać ewentualnie rozwiązana w drodze wypowiedzenia. Ewentualna reorganizacja strony pozwanej była na tyle niesprecyzowana w czasie i odległa (zwłaszcza w kontekście obowiązków pracowniczych powoda), że nie sposób tym tłumaczyć potrzeby i

możliwości zatrudnienia powoda na czas nieokreślony w kontekście faktycznego okresu jego zatrudnienia.

Wyrokiem z dnia 24 września 2012 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia Sądu pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu odwoławczego, jakkolwiek ustawa antykryzysowa nie określa skutków zawarcia umowy o pracę z naruszeniem jej art. 13 i 35, to - przy pominięciu pierwszej z zawartych między stronami umów o pracę na okres próbny - przepis art. 13 tej ustawy miał zastosowanie do ostatniej z umów na czas określony, tj. umowy z dnia 1 stycznia 2007 r. Sąd drugiej instancji wywiódł, że samo zawarcie przez strony trzech kolejnych umów na czas określony nie było wystarczające do uznania, iż trzecia z tych umów przekształciła się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony na podstawie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Powołany przepis nie obowiązywał bowiem w dacie zawarcia pierwszej z umów na czas określony w związku z zawieszeniem jego stosowania do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej przez art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz. U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 ze zm.). W tym stanie prawnym niestosowany do dnia 1 maja 2004 r. przepis art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. nie powodował skutku przekształcającego trzecią kolejną umowę o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, a umowy na czas określony zawarte w okresie zawieszenia jego stosowania nie były w tym kontekście brane pod uwagę. Jednakże z uwagi na to, że trzecia z zawartych między stronami umów na czas określony, tj. umowa z dnia 1 stycznia 2007 r., miała się zakończyć z dniem 31 grudnia 2011 r., a nawiązany na jej podstawie stosunek pracy trwał w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, to w związku z treścią art. 35 ust. 2 tej ustawy miały do niego zastosowanie jej art. 13. W ocenie Sądu odwoławczego, zawarcie umowy o pracę na okres 5 lat stoi w sprzeczności z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, zgodnie z którym maksymalny dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie takiej umowy nie może przekraczać 24 miesięcy. Co prawda sprzeczność ta nie istniała w dacie zawarcia spornej umowy, gdyż nie obowiązywały wówczas przepisy tej ustawy, jednakże jej wejście w życie spowodowało, że niedozwolona stała się ta część umowy o pracę, która przewidywała trwanie stosunku pracy na czas określony przez czas dłuższy niż 24 miesiące. Stosunki pracy na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy

antykryzysowej, jeśli umowa przewidywała ich trwanie powyżej 24 miesięcy, za wyjątkiem objętych art. 35 ust. 3 tej ustawy, należy więc uznać za stosunki pracy na czas nieokreślony. Odnosząc się w art. 35 do umów o pracę (stosunków pracy) trwających w dniu wejścia w życie ustawy ustawodawca ustalił zasadę, że nie ma do nich zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p., a mają do nich zastosowanie regulacje art. 13 (art. 35 ust. 1 i 2) ustawy antykryzysowej, wyraźnie wyodrębniając te z nich, których termin rozwiązania przypadał po dniu 31 grudnia 2011 r. i tylko w stosunku do nich przewidując rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta umowa (art. 35 ust. 3). Takie uregulowanie nie może być, zdaniem Sądu Okręgowego, interpretowane jako całkowita rezygnacja ustawodawcy z ograniczeń w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony, a jedynie jako czasowe odstąpienie od limitowania ilości tych umów na rzecz ograniczenia łącznego czasu, na jaki umowy takie mogą być zawierane, bez względu na ich ilość, w tym wypadku do 24 miesięcy. Nie można też przyjąć, że intencją ustawodawcy było uznanie, iż w wypadku naruszenia zakazu z art. 13 stosunek pracy zawarty na czas określony miałby ulec rozwiązaniu czy wygaśnięciu z mocy prawa z upływem wskazanych 24 miesięcy, co w wypadku umów długoterminowych mogło przecież teoretycznie nastąpić jeszcze przed wejściem w życie ustawy. Stosunek pracy może być nawiązany również na podstawie czynności konkludentnych już przez samo dopuszczenie pracownika do świadczenia pracy, a w konsekwencji nie sposób uznać, iż po wejściu w życie ustawy rzeczywiście wykonywane przez ponad 24 miesiące stosunki pracy nawiązane na podstawie umowy na czas określony, miałyby być traktowane jako nieistniejące od momentu przekroczenia tych 24 miesięcy. W tym kontekście i przy wyraźnym wskazaniu, że rozwiązaniu z upływem ustalonego w nich okresu ulegają tylko umowy trwające w dniu wejścia w życie ustawy, których termin rozwiązania przypadał po dniu 31 grudnia 2011 r., należy uznać, iż pozostałe umowy czasowe objęte regulacją art. 35 ust. 1 i 2 ustawy, do których należy zaliczyć również umowę łączącą strony niniejszego procesu, nie rozwiązują się z upływem przewidzianego w umowie terminu, lecz w związku z naruszeniem zakazu z art. 13 ustawy przekształcają się w stosunki pracy na czas nieokreślony. Wyeliminowanie - jako sprzecznego z ustawą - tego postanowienia umowy, które przewiduje jej rozwiązanie po upływie okresu dłuższego niż 24

miesiące (i nie później niż z dniem 31 grudnia 2011 r.), wywołuje taki skutek, jakby strony w ogóle nie uregulowały tej kwestii w umowie albo gdyby odpowiednie uregulowanie tej kwestii w umowie było od początku nieważne (art. 58 k.c.), czyli uznanie stosunku pracy za zawarty na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu drugiej instancji, wskazanie przez ustawodawcę, że do takiej umowy trwającej w dniu wejścia w życie ustawy anty kryzysowej ma zastosowanie art. 13 tej ustawy oznacza również, że cały okres zatrudnienia wykonywanego na podstawie tej umowy, a nie tylko okres biegnący od daty wejścia w życie ustawy, należy uwzględnić przy ocenie, czy nie doszło do naruszenia art. 13. Jednak gdyby nawet przyjąć, że okres 24 miesięcy należy liczyć od dnia wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, nie miałyby to w sprawie istotnego znaczenia, gdyż od dnia wejścia w życie tej ustawy łączący strony stosunek pracy był realizowany przez ponad 24 miesiące. W konsekwencji, skoro w świetle art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ust. 2 ustawy anty kryzysowej łącząca strony umowa na czas określony nie mogła zostać rozwiązana z upływem okresu, na jaki została zawarta (z dniem 31 grudnia 2011 r.), należało uznać, że strony łączy stosunek pracy na czas nieokreślony, który trwa nadal.

Nadto Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, że zawarcie przez strony umowy terminowej z dnia 1 stycznia 2007 r. na okres 5 lat, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem - i to w sytuacji gdy zatrudnienie powoda na podstawie kolejnych umów terminowych trwało już powyżej 3 lat - zmierzało do obejścia prawa i było sprzeczne z art. 8 k.p. Strona pozwana nie wykazała takich okoliczności, które uzasadniałyby zawarcie z powodem 5-letniej umowy o pracę na czas określony, po upływie którego to okresu dalsze zatrudnianie go na dotychczasowym stanowisku traciłoby sens gospodarczy. Takiej okoliczności nie mogły stanowić zmiany organizacyjne związane z wyodrębnieniem do dnia 8 grudnia 2011 r. samodzielnego oddziału w P., następnie połączonego z macierzystą spółką z o.o. S. C. Service, gdyż - pomimo tych zmian - wydział logistyki, w którym zatrudniony był powód, w dalszym ciągu znajduje się w P. i nawet obecnie nie można przewidzieć, kiedy zostanie przeniesiony do R. w ramach centralizacji. Zatem również w dacie zawierania z powodem spornej umowy o pracę nie można było przewidzieć i z góry zakładać, że

po upływie 5 lat względy organizacyjne będą przemawiały za zakończeniem jego stosunku pracy z upływem tak oznaczonego okresu. Również argument o nieznajomości przez powoda języka niemieckiego nie jest przekonujący, gdyż powód uzyskał certyfikat podstawowej znajomości tego języka w 1994 r., a nic nie wskazywało, aby bieglejsza znajomość języka niemieckiego była rzeczywiście niezbędna do wykonywania powierzonych mu obowiązków, czy też komunikowania się z przełożonymi, skoro powód nie miał praktycznie żadnej styczności z członkami zarządu strony pozwanej, którzy nie posługują się językiem polskim. Zresztą kwestia ewentualnego uzupełnienia przez powoda kwalifikacji w tym zakresie w ogóle nie była poruszana przy zawieraniu umowy z dnia 1 lipca 2007 r.

Sąd odwoławczy wskazał wreszcie, że przesłuchanie prokurenta strony pozwanej w charakterze świadka a nie strony nie miało żadnego wpływu na możliwość prezentowania stanowiska procesowego przez pozwaną Spółkę oraz obronę jej praw w procesie. Strona pozwana była w sprawie reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który uczestniczył w przesłuchaniu prokurenta w charakterze świadka i powoda w charakterze strony. Ponadto prokurent spółki z o.o. nie jest organem ani członkiem organu spółki uprawnionego do jej reprezentowania w rozumieniu art. 300 § 1 k.p.c.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana Spółka zarzuciła: I. naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy w postaci art. 385 § 1 k.p.c., przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji strony pozwanej mimo jej zasadności z uwagi na naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 217 w związku z art. 299 k.p.c. oraz w związku z art. 3<sup>1</sup> k.p., przez uniemożliwienie przesłuchania J. S. - kierownika do spraw personalnych i administracji na okoliczność ustania stosunku pracy powoda w charakterze strony pozwanej, mimo iż została ona w tym charakterze wezwana na rozprawę w dniu 22 maja 2012 r.; II. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 13 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej oraz w związku z art. 25<sup>1</sup> § k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu fałszywej tezy, że art. 13 ustawy antykryzysowej wywiera jakikolwiek wpływ z mocy samego prawa na treść zawartej przez strony umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r., gdyż gdyby taka była wola ustawodawcy, to wyraziłby to *expressis verbis* w tej ustawie; 2) art. 8 k.p., przez

jego błędne zastosowanie, mimo że zarówno powód jak i strona pozwana - świadomi swych potrzeb oraz uwarunkowań rynkowych - zawarły umowę, która pozwoliłaby zarówno powodowi jak i stronie pozwanej podjąć odpowiednie działania wywołane zmianami ekonomicznymi rynku, na którym funkcjonuje pozwana Spółka oraz planowanymi już w 2007 r. zmianami organizacyjnymi w koncernie S., polegającymi na utracie przez nią samodzielnego bytu prawnego.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji, zniesienie postępowania w obu instancjach i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o „uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty mogą być uznane za zasadne.

Niezasadny jest zarzut obrazy art. 385 k.p.c., której skarżący upatruje w błędnym oddaleniu apelacji mimo jej zasadności z uwagi na naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 217 w związku z art. 299 k.p.c. oraz w związku z art. 3<sup>1</sup> k.p. Przepis art. 385 k.p.c. jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna. O jego naruszeniu można zatem mówić wtedy, gdy sąd odwoławczy uzna apelację za zasadną i jej nie uwzględni. Sąd drugiej instancji nie narusza natomiast wskazanego przepisu, jeżeli nie uwzględni apelacji na podstawie oceny, że jest ona niezasadna, niezależnie od twierdzenia strony że była zasadna. Ocena zasadności lub bezzasadności apelacji w istocie wiąże się z prawidłowym zastosowaniem innych przepisów postępowania lub prawa materialnego przez sąd drugiej instancji w danej sprawie. Zarzut obrazy art. 385 k.p.c. nie może być zatem skuteczny, jeżeli nie zostały jednocześnie (w związku z nim) podniesione naruszenia innych przepisów postępowania lub prawa materialnego prowadzące do wniosku, że sąd drugiej instancji błędnie ocenił niezasadność apelacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 202/10, LEX nr 817516 oraz



postanowienie tego Sądu z dnia 21 lutego 2013 r., IV CSK 385/12, LEX nr 1311809 i powołane w nich orzeczenia). Skarżący nie podważa oceny Sądu drugiej instancji, że w świetle art. 300 § 1 k.p.c. (w związku z art. 109<sup>1</sup> § 1 k.c.) prokurent - jako osoba niebędąca organem osoby prawnej uprawnionym do jej reprezentowania ani członkiem takiego organu - nie może być przesłuchany w charakterze strony, choćby był osobą wyznaczoną do podejmowania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.). Skarżący - ograniczając się do wytknięcia uchybień procesowych popełnionych przez Sąd pierwszej instancji - nie wskazuje na jakiegokolwiek uchybienia Sądu odwoławczego w tym zakresie. W rezultacie nie wykazuje - do czego zobowiązywał go art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. - jaki wpływ na wynik sprawy mogłoby mieć ewentualne uchybienie Sądu Okręgowego polegające na nieuwzględnieniu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania przez ograniczenie dowodu z przesłuchania stron do przesłuchania powoda oraz uniemożliwienie stronie pozwanej ustosunkowania się do jego twierdzeń, których zresztą skarżący nawet nie powołuje.

Zasadne są natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Ustawa antykryzysowa w zakresie zmiany metody ochrony pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów zawieranych na czas określony miała charakter epizodyczny i obowiązywała w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. W myśl art. 13 tej ustawy, 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 (ust. 1), przy czym za kolejną umowę na czas określony w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (ust. 2). Zgodnie z art. 35 ustawy antykryzysowej, do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> k.p. (ust. 1); stosuje się do nich przepisy art. 13 ustawy (ust. 2); jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (ust. 3).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że po pierwsze - przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okres 24 miesiące należy liczyć od daty wejścia w życie nowych regulacji, nie podlega zaś wliczeniu do tego limitu czasowego okres przed wejściem w życie ustawy oraz po drugie - 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 art. 13 ust. 2 (por. wyroki z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 284 i z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, LEX nr 1318377 oraz uchwała z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 1). Dla rozstrzygnięcia sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, znaczenie ma jednak inna kwestia, której przepisy ustawy antykryzysowej nie rozstrzygają, a mianowicie jakie konsekwencje rodzi przekroczenie określonego w art. 13 ust. 1 tej ustawy limitu czasowego w odniesieniu do umów o pracę na czas określony zawartych przed wejściem w życie ustawy, których rozwiązanie miałyby nastąpić przed dniem 1 stycznia 2012 r. W tym zakresie regulacja zawarta w art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej może być bowiem rozumiana w ten sposób, że odnosi się ona do wszystkich tego rodzaju umów, niezależnie od końcowego terminu ich obowiązywania, byle nastąpił on przed dniem 1 stycznia 2012 r. lub jako odnosząca się tylko do tych umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, których termin rozwiązania przypada najpóźniej z upływem 24 miesięcy od tego dnia.

Sąd drugiej instancji przyjął tę pierwszą koncepcję, stając jednocześnie na stanowisku, że umowa o pracę na czas określony nie ulega rozwiązaniu lub wygaśnięciu z upływem 24 miesięcy, ale - po upływie terminu określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej - przekształca się w stosunek pracy na czas nieokreślony, tak jakby strony w ogóle nie uregulowały w umowie terminu jej rozwiązania, albo gdyby uregulowanie tej kwestii było od początku nieważne (art. 58 k.c.). Zagadnienie to było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w powołanym wyżej wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, zaprezentował pogląd, że do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dochodzi nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, ale z

momentem przekroczenia tego limitu czasowego. Z tego względu brak jest podstaw prawnych do uznania umowy (umów) zawartej na czas określony z przekroczeniem terminu określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej za nieważną w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.), czy też przyjęcia, 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.). Stan nieważności z przyczyn, o których mowa w art. 58 k.c. powstaje z mocy samego prawa (*ipso iure*) i datuje się od początku (*ex tunc*), tzn. od chwili dokonania czynności. Również skutki wynikające z art. 94 k.c. - będącego rozwinięciem regulacji zawartej w art. 58 k.c. - występują od początku, czyli od dokonania danej czynności prawnej. Nie ma zatem możliwości dokonania w świetle powołanych wyżej przepisów oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, skoro nie wiąże się on z terminem zakreślonym w umowie, a więc z dokonaniem tej czynności prawnej, ale z faktycznym przekroczeniem limitu 24 miesięcy, a zatem jedynie z realizacją tej umowy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela tę wykładnię, co oznacza zasadność zarzutu naruszenia art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ust. 2 ustawy antykryzysowej w sposób wskazany przez skarżącego. Nie rozwiązuje to jednak omawianego zagadnienia, gdyż niewątpliwie ustawodawca nie określił w ustawie antykryzysowej, na jakich warunkach umowy na czas określony będą uważane za zawarte na czas nieokreślony, do czego zobowiązywał go ust. 2 klauzuli 5 Porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. (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).

W powołanej wyżej uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, Sąd Najwyższy opowiedział się za takim rozumieniem regulacji art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej, że odnosi się ona tylko do tych umów na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, których termin rozwiązania przypada najpóźniej z upływem 24 miesięcy od tego dnia. W

konsekwencji zaprezentował pogląd, zgodnie z którym umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej rozwiązuje się w przewidzianym w tej umowie terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu wejścia ustawy w życie. Powołując się na wynikające z art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz niedziałania prawa wstecz, a nadto wskazując na nieustalenie w ustawie, na jakich warunkach umowy na czas określony będą uważane za zawarte na czas nieokreślony, Sąd Najwyższy wywiódł, że uznanie, iż umowa zawarta przed wejściem w życie ustawy, której termin rozwiązania strony przewidziały przed dniem 1 stycznia 2012 r., staje się po upływie tego terminu 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. Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawarcia umowy, określając wówczas termin jej rozwiązania zgodnie z prawem. Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, że z reguły umowy zawarte na czas określony przewidują dopuszczalność ich wypowiedzenia (art. 33 k.p.), co umożliwiłoby pracodawcom obronę przed przekształceniem się tych umów w umowy na czas nieokreślony polegającą na wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony przed upływem 24 miesięcy, o których stanowi art. 13 ust. 1 ustawy. Natomiast w przypadku przyjęcia, że taka umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem 24 miesięcy, a dalsze faktyczne zatrudnienie pracownika powoduje zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy, obrona pracodawcy przed bezterminowym zatrudnianiem pracownika mogłaby polegać na niedopuszczeniu pracownika do pracy po upływie tego terminu. W obu tych przypadkach dla pracownika oznaczałoby to skrócenie okresu zatrudnienia.

Z kolei w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, Sąd Najwyższy wywiódł, że umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z mocy prawa 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 umów zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31

grudnia 2011 r. - art. 35 ust. 3 ustawy), a kontynuowanie tego zatrudnienia przez pracownika po dniu rozwiązania stosunku pracy wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogły pozostawać w terminowym stosunku pracy, oznacza nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy.

Należy również zauważyć, że brzmienie art. 13 ust. 2 ustawy anty kryzysowej może wskazywać, iż zamiarem ustawodawcy było, aby umowy na czas określony - trwające w dniu jej wejścia w życie i mające obowiązywać najdłużej do 31 grudnia 2011 r. oraz umowy kolejne, w których strony ustaliły termin rozwiązania przed 1 stycznia 2012 r. - wygasły z dniem wyczerpania przewidzianego w art. 13 ust. 1 limitu czasowego. Jednakże w przepisach tej ustawy ustawodawca takiego skutku nie przewidział, co uniemożliwia zastosowanie konstrukcji z art. 63 k.p.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podzieliła pogląd i argumentację zaprezentowane w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12. Dokonana w niej wykładnia nie została również zakwestionowana w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12. Należy zwrócić uwagę, że wyrok ten zapadł w stanie faktycznym, w którym umowa na czas określony (od 1 grudnia 2006 r. do 30 czerwca 2010 r.) trwała w chwili wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, 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.), która była kolejną umową w rozumieniu art. 13 ust. 2 ustawy. Z tego względu w motywach powołanego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że w tych okolicznościach faktycznych nie znajduje zastosowania pogląd wyrażony w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, gdyż strony były świadome obowiązujących wówczas regulacji prawnych, w świetle których mogły i powinny przewidywać skutki dokonanych czynności prawnych, polegających na wliczeniu okresu zatrudnienia od 22 sierpnia 2009 r. do limitu czasowego określonego w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej. Doprowadziło to Sąd Najwyższy do sformułowania trafnej tezy, że z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2).

Usprawiedliwiony jest również zarzut obrazy art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji uznał, że zawarcie przez strony spornej umowy o pracę na okres 5 lat z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sytuacji, gdy zatrudnienie powoda na podstawie kolejnych umów terminowych trwało już ponad 3 lata, zmierzało do obejścia prawa i było sprzeczne z art. 8 k.p. Taka ocena prawna zdaje się wskazywać, że Sąd odwoławczy utożsamiał bezprawność działania przy zawieraniu umowy o pracę (ustaloną na podstawie dokonania czynności prawnej w celu obejścia ustawy, czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub z zasadami współżycia społecznego - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) z nadużyciem prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Tymczasem konstrukcje te nie są tożsame. O ile bowiem czynność prawna (lub jej część) sprzeczna z ustawą lub z zasadami współżycia społecznego, albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to art. 8 k.p. służy obronie przed wykonywaniem prawa podmiotowego w sytuacji, gdy prawo takie przysługuje, lecz jego wykorzystanie stanowi nadużycie uprawnionego z uwagi na określone w tym przepisie klauzule generalne. Powołanie się na art. 8 k.p. może więc stanowić obronę przed nadużyciem prawa wypowiedzenia, przysługującego pracodawcy na podstawie ważnego postanowienia umowy o pracę na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160). Wyrażany jest również pogląd, że jeżeli już przy zawieraniu umowy pracodawca - wykorzystując swoją przewagę na rynku pracy i narzucając umowę na czas określony - nie zamierza respektować uzgodnionego czasu jej trwania, ale zmierza wyłącznie do zapewnienia sobie prawa wcześniejszego rozwiązania umowy w trybie art. 33 k.p. i uprawnienie to realizuje, to takie działanie pracodawcy może być ocenione jako nadużycie prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę (art. 8 k.p. - tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230). W sytuacji, gdy - jak w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna - pracodawca nie dokonał wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, ale rozwiązała się ona z upływem okresu, na który została przez strony zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), nie można postawić pracodawcy zarzutu, że określenie czasu umowy nie miało

znaczenia stabilizującego stosunek pracy, a jedynie zmierzało do zapewnienia sobie nieskrępowanego mechanizmu jego rozwiązania. Wszak w przypadku umów o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy ustawodawca przyjął założenie, że w tym czasie mogą się zdarzyć istotne zmiany, na wypadek zajścia których strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wykonanie przez pracodawcę tego uprawnienia podlega ocenie z punktu widzenia przewidzianej w art. 8 k.p. konstrukcji nadużycia prawa.

Przepis art. 8 k.p. nie może być natomiast podstawą żądania ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, gdyż zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa nie mogą zastąpić oświadczeń woli niezbędnych do wywołania skutków prawnych. Wprowadzenie do umowy o pracę postanowień charakterystycznych dla umowy na czas określony może być natomiast ocenione z punktu widzenia bezprawności działania. Odwołanie się do bezprawności działania przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony z uwagi na zamiar obejścia prawa (w tym z uwzględnieniem jego społeczno-gospodarczego przeznaczenia) lub sprzeczność z zasadami współżycia społecznego powoduje konieczność oceny ważności postanowień tej umowy w aspekcie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 180 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo), przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili jej zawierania, a nie z daty upływu okresu, na który umowa została zawarta.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.