



Sygn. akt II PK 123/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Małgorzata Gersdorf
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. C.
przeciwko S. spółka z o.o. w P.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 stycznia 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 18 stycznia 2013 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. C. wniosła do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy pozew przeciwko pozwanej „S.” Sp. z o.o., domagając się ustalenia istnienia stosunku

pracy pomiędzy nią a pozwaną, na podstawie którego powódka zajmuje stanowisko specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 23 października 2012 r. oddalił powództwo i zasądził do powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne: Powódka M. C. została zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na okres od dnia 3 lutego 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2009 r. na stanowisku specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony łączyły następnie następujące umowy o pracę:

- na czas określony od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 października 2009 r.,
- na czas określony od dnia 31 października 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r.,
- na czas określony od dnia 1 maja 2010 r. do 31 grudnia 2010 r.,
- na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 r. do 31 lipca 2011 r.,
- na czas określony od dnia 1 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r.

Powódka w dniu 22 września 2011 r. przedstawiła pozwanej zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że jest w ciąży. W grudniu 2011 r. prezes zarządu pozwanej spółki poinformował powódkę, że jej umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem porodu. Powódka urodziła dziecko w dniu 26 marca 2012 r., natomiast w kwietniu 2012 r. otrzymała od pozwanej świadectwo pracy, z którego wynikało, że jej umowa o pracę „wygasła” w dniu 25 marca 2012 r., które to świadectwo zostało później skorygowane przez pozwaną poprzez wskazanie, jako daty ustania stosunku pracy, faktycznej daty porodu powódki, tj. 26 marca 2012 r. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy za podstawę swojego orzeczenia przyjął założenie wstępne, że ostatnia łącząca strony umowa o pracę, która formalnie została zawarta na okres do dnia 31 grudnia 2011 r., z uwagi na stan ciąży powódki, na podstawie art. 177 § 3 k.p. uległa przedłużeniu do dnia porodu, tj. do dnia 26 marca 2012 r., a następnie „wygasła”. Sąd Rejonowy wskazał zatem, że zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, co w ocenie Sądu Rejonowego niewątpliwie miało miejsce w realiach przedmiotowej sprawy, pracownikowi przysługuje prawo

odwołania do sądu pracy, zaś w zakresie roszczeń przysługujących z tego tytułu pracownikowi stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 rozdziału II k.p., a zatem przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdzie kwestię tę reguluje art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Sąd Rejonowy stwierdził, że żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, co prowadzi do wniosku, że zgłoszone przez powódkę roszczenie podlegało oddaleniu, gdzie powódka w toku procesu była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, który miał możliwość poprawnego sformułowania roszczenia, czego jednak nie uczynił.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła w całości apelacją, domagając się jego zmiany i ustalenia, że umowa o pracę zawarta 1 sierpnia 2011 r. pomiędzy M. C., a „S.” Sp. z o.o. jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony oraz ustalenie, że wypowiedzenie tej umowy nastąpiło z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy zmienił zaskarżony wyrok ustalając, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w dniu 1 sierpnia 2011 r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Sąd stwierdził, że niniejsza sprawa rozstrzygnięta została w oparciu o błędne założenie wstępne, które legło u podstaw oddalenia przez Sąd pierwszej instancji zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a mianowicie, że ostatnia łącząca strony umowa o pracę „wygasła”. W tym zakresie Sąd Okręgowy wskazał, że nie została spełniona hipoteza normy prawnej zawarta w art. 63 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Następnie Sąd Okręgowy stwierdził, że w kodeksie pracy przypadki wygaśnięcia umowy o pracę zostały enumeratywnie określone w Oddziale 7 zatytułowanym „Wygaśnięcie umowy” zawartym w Rozdziale II dotyczącym problematyki umów o pracę. Zaliczyć do nich należy przypadki śmierci pracownika, pracodawcy (art. 631 k.p. oraz 63 k.p.), czy też tymczasowego aresztowania

pracownika trwającego dłużej aniżeli 3 miesiące (art. 66 k.p.). Wspomnianego skutku prawnego w postaci wygaśnięcia umowy o pracę, nie należy mylić z przypadkami rozwiązania umowy o pracę, których dotyczy art. 30 § 1 k.p., gdzie wskazano, że umowa o pracę rozwiązuje się: - na mocy porozumienia stron, - przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, - przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, - z upływem czasu, na który była zawarta, - z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Sąd Okręgowy wskazał nadto, że formalnie zawarta umowa o pracę na czas określony, ulega rozwiązaniu z upływem daty końcowej okresu, na jaki była zawarta. Tożsamy skutek prawny będzie również zachodził w przypadku, o którym mowa w art. 177 § 3 k.p., tj. przedłużenia okresu związania stron postanowieniami umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, tj. do dnia porodu. Ponadto brak jest jakichkolwiek podstaw do rozszerzania przesłanek wygaśnięcia umowy o pracę o przypadek nadejścia terminu końcowego związania stron umową o pracę, która z mocy prawa ulega przedłużeniu do dnia porodu. Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji uznał za zupełnie bezpodstawne, a zarazem błędne stanowisko Sądu pierwszej instancji, które *de facto* legło u podstaw oddalenia zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a mianowicie wywód, że powódce, na skutek naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, przysługiwały jedynie alternatywnie roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.), nie zaś konkurencyjne roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd Okręgowy rozpoznał zgłoszone przez powódkę powództwo o ustalenie oparte na dyspozycji art. 189 k.p.c., że ostatnia łącząca strony umowa o pracę, była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony i stwierdził, że podstawową przesłanką, którą musi wykazać strona powodowa, występując z opartym na podstawie art. 189 k.p.c. roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku prawnego jest istnienie interesu prawnego. W momencie wytoczenia powództwa istniała niepewność stanu prawnego, tj. strony pozostawały w sporze co do okoliczności faktycznych posiadających określone konsekwencje prawne, a mianowicie, czy

nadal łączyła je umowa o pracę, czy też uległa ona rozwiązaniu, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 177 § 3 k.p., w dniu 26 marca 2012 r. W ocenie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę doszło z mocy prawa, tj. z nadejściem końca okresu na jaki umowa została przedłużona, tj. z chwilą narodzin dziecka powódki (pierwotnie wystawione powódce świadectwo pracy, a także akta osobowe powódki).

Oceniając roszczenie powódki o ustalenie istnienia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, Sąd Okręgowy wskazał, że w okresie spornym obowiązywała ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która weszła w życie w dniu 22 sierpnia 2009 r., a która to w art. 35 ust. 1 wprowadziła czasowe zawieszenie, tj. do dnia 31 grudnia 2011 r., obowiązywania art. 251 k.p. Sąd stwierdził, że w momencie obowiązywania art. 35 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie kolejnych umów o pracę na okres dłuższy aniżeli 24 miesiące. W istocie wobec powódki maksymalny 24 miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, liczony od dnia wejścia w życie ustawy upłynął z dniem 22 sierpnia 2011 r., tymczasem w dniu 1 sierpnia 2011 r. z powódką zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony, tym razem do dnia 31 grudnia 2011 r. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy przyjął następujące stanowisko, że jeśli ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego w art. 35 ust. 1, wprowadziła czasowy wyjątek od reguły, że trzecia kolejna umowa o pracę zawarta na czas określony posiada skutki prawne umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pod warunkiem, że łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, nie będzie dłuższy aniżeli 24 miesiące (art. 13 ustawy), to wspomniana zasada czasowego wyłączenia art. 251 k.p, nie będzie miała zastosowania w przypadku braku zastosowania się pracodawcy do wspomnianego wymogu. Pozwany pracodawca nie zastosował się do wymogów ustawowych gwarantujących mu czasowe wyłączenie instytucji automatyzmu prawnego, o którym mowa w art. 251 k.p., co w ocenie Sądu oznaczało, że samodzielnie wyłączył się spod zastosowania normy prawnej, o której mowa w art. 35 ust. 1 ustawy o łagodzeniu skutków prawnych kryzysu

ekonomicznego. Powyższe w konsekwencji powodowało, że w przypadku powódki umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 r. zawarta w okresie obowiązywania ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego, zakresem swojego obowiązywania wykraczała poza 24 miesięczny dopuszczalny ustawą okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, tj. umowa o pracę na okres od 1 sierpnia 2011 r. do dnia 31 stycznia 2011 r. musiała zostać uznana za umowę o pracę w skutkach prawnych zrównaną z umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, mając na uwadze dyspozycję art. 251 k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła w całości skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie orzeczenia Sądu drugiej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości - ewentualnie z ostrożności procesowej - uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Strona pozwana, na zasadzie art. 398 § 1 k.p.c., wskazała naruszenia prawa materialnego - art. 30 § 1 pkt 4 k.p. oraz art. 63 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że upływ czasu na jaki zawarto umowę o pracę nie powoduje wygaśnięcia umowy o pracę w rozumieniu przepisów kodeksu pracy; - art. 67 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p., przez błędną ich wykładnię i w efekcie ich niezastosowanie poprzez błędne przyjęcie, że do kwestionowania wygaśnięcia umowy o pracę mogą znaleźć zastosowanie nie tylko przepisy kodeksu pracy lecz także art. 189 k.p.c.; - art. 13 oraz 35 ust. 1 i 2 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1 lipca 2009 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że na podstawie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1 lipca 2009 r. zatrudnienie pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony w wymiarze przekraczającym 24 miesiące, powoduje po przekroczeniu tego okresu automatyczne przekształcenie umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony. Ponadto w skardze kasacyjnej podniesiono naruszenie przepisów postępowania - art. 321 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i wydanie orzeczenia w zakresie nie objętym żądaniem albowiem powódka nie wystąpiła z żądaniem ustalenia, że umowa zawarta w dniu 1 sierpnia

2011 r. była umową na czas nieokreślony, lecz wносиła „o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Przesłankę oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (opartego na art. 189 k.p.c.) może stanowić stwierdzenie braku interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku prawnego. Powszechnie przyjmuje się, że ten interes nie istnieje, jeżeli powód może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 stycznia 1953 r., II C 233/52, Państwo i Prawo 1953 z. 8-9, s. 369; uchwałę z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 nr 10, poz. 132 oraz wyroki z dnia 20 października 1970 r., II CR 190/70, OSNCP 1971 nr 6, poz. 106; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 121; z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 nr 10, poz. 155; z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Radca Prawny 1998 nr 2, s. 66 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 173/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 747). Jednocześnie uznaje się wyjątkowo, że nie jest wyłączone istnienie interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego - obok możliwości dochodzenia świadczenia - wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie powództwem o świadczenie nie jest możliwe lub jeszcze nieaktualne (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1953 r., I C 581/53, OSN 1954/III, poz. 65; wyrok z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1 poz. 12; wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 368/00, OSNP 2003 nr 3 poz. 67 i wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 45/00, niepublikowany). Należy zatem stwierdzić, że brak interesu prawnego powódki mógłby stać się przyczyną oddalenia powództwa, gdyby zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone, że powódka zmierzała do ustalenia stosunku prawnego, porzucając drogę sporu o zasądzenie świadczeń powstałych wskutek naruszenia jej prawa. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Powódka wykazała interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogła

osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie, czy kolejna umowa o pracę zawarta w dniu 1 sierpnia 2011 r. na okres do dnia 31 stycznia 2011 r. w chwili wniesienia pozwu wiązała strony sporu, czy też przestała obowiązywać z upływem określonego w niej terminu. W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że mając na uwadze okoliczności faktyczne sprawy, powódka miała interes prawny w ustaleniu, czy doszło do rozwiązania umowy na skutek upływu czasu, na jaki była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), skoro przedmiotem sporu pomiędzy nią a pozwaną była kwestia uznania kolejnej umowy na czas określony za umowę o pracę w skutkach prawnych równoważną umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony, mając na uwadze dyspozycję art. 25¹ k.p. W tym stanie rzeczy decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia problemu miała kwalifikacja prawna zachowań pracodawcy w postaci wystawienia świadectwa pracy, po wcześniejszym złożeniu oświadczenia, że przedmiotowa umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem porodu, co nastąpiło w dniu 26 marca 2012 r. W takim wypadku, powołując się na niezastosowanie art. 25¹ k.p. wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, istnieje po stronie pracownika uzasadniony interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).

Sąd Okręgowy w ramach powództwa o ustalenie dokonał merytorycznej oceny, w której zasadnie przyjął, że zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, przekroczenie 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie pięciu umów zawartych na czas określony, trwających w czasie obowiązywania tej ustawy, doprowadziło do przekształcenia piętej z nich w umowę na czas nieokreślony. W niniejszej sprawie zaliczeniu do okresu 24 miesięcy okresu zatrudnienia podlegała już umowa z dnia 1 maja 2009 r. w części obejmującej okres po dniu 22 sierpnia 2009 r., przez co nastąpiło retroaktywne stosowanie tej ustawy na podstawie jej art. 35 ust. 1 i 2. W tym miejscu wskazać należy, że 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 RP 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 G. 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 miesiące, 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 miesiące (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 powódka pracowała u pozwanej przez okres przekraczający limit określony w art. 13 ustawy antykryzysowej na podstawie pięciu kolejno zawieranych umów po sobie na czas określony, zaś sankcja tego naruszenia prawa nie została określona w tej ustawie.

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.

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 dotknięta jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, że 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. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie podziela taką wykładnię. Ponadto taka 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.

Przechodząc do realiów niniejszej sprawy wskazać należy, że wszystkie umowy na czas określony, poczynszyszy od umowy z dnia 1 maja 2009 r., od dnia 22 sierpnia 2009 r. obowiązywały pod rządami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu. Mając powyższe na uwadze piąta umowa z dnia 1 sierpnia 2011 r. zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r. (przedłużona na podstawie art. 177 § 3 k.p. do dnia 26 maja 2012 r.), od dnia 22 sierpnia 2011 r. naruszała normę art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Sankcją naruszenia powołanego wyżej przepisu jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, ze skutkiem od dnia zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

