



Sygn. akt III PK 118/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. G. i W. P.
przeciwko G. spółce akcyjnej w P.
o wynagrodzenie za gotowość do pracy, dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 4 kwietnia 2014 r.

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powodowie E. G. i W. P. wnieśli pozwy o zapłatę na ich rzecz od pozwanych Zakładów [...] (obecnie G. Spółka Akcyjna) zaległego wynagrodzenia za pracę oraz o dopuszczenie ich do pracy na dotychczas zajmowanych stanowiskach.

Sprawy powodów zostały na podstawie art. 219 k.p.c. połączone do wspólnego rozpoznania i wyrokowania.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 10 października 2012 r. nakazał pozwanym Zakładom dopuścić powodów E. G. i W. P. do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzając od pozwanej Spółki na rzecz powoda E. G. kwotę 4.580,95 zł z ustawowymi odsetkami, a na rzecz powoda W. P. kwotę 5.900,00 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powoda E. G. łączyły z Zakładami [...] następujące umowy o pracę: umowa z dnia 29 października 2008 r. zawarta na okres próbny od dnia 4 listopada 2008 r. do dnia 3 lutego 2009 r., umowa z dnia 27 stycznia 2009 r. zawarta na czas określony od dnia 4 lutego 2009 r. do dnia 3 lutego 2010 r., umowa z dnia 28 stycznia 2010 r. zawarta na czas określony od dnia 4 lutego 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r. i umowa z dnia 28 lipca 2011 r. zawarta na czas określony od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.

Z kolei powoda W. P. łączyły z Zakładami [...] następujące umowy o pracę: umowa z dnia 7 stycznia 2008 r. zawarta na okres próbny od dnia 7 stycznia 2008 r. do dnia 6 kwietnia 2008 r., umowa z dnia 4 kwietnia 2008 r. zawarta na czas określony od dnia 7 kwietnia 2008 r. do dnia 6 kwietnia 2009 r., umowa o pracę z dnia 17 marca 2009 r. zawarta na czas określony od dnia 7 kwietnia do dnia 30 kwietnia 2010 r., umowa o pracę z dnia 9 kwietnia 2010 r. zawarta na czas określony od dnia 1 maja 2010 r. do dnia 31 lipca 2011 r. i umowa o pracę z dnia 28 lipca 2011 r. zawarta na czas określony od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.

Z dniem 31 grudnia 2011 r. pozwana Zakłady [...] uznała, że umowy o pracę E. G. i W. P. rozwiązały się z upływem czasu, na który zostały zawarte. Pracownicy otrzymali świadectwa pracy i nie zostali dopuszczeni do pracy po dniu 31 grudnia 2011 r. Powód E. G. poinformował jednak pracodawcę pisemnie w dniu 10 stycznia 2012 r. o pozostawaniu w gotowości do pracy od dnia 1 stycznia 2012 r., równocześnie wnosząc o dopuszczenie go do pracy. Pisma o identycznej treści skierował do pracodawcy również listami poleconymi nadanymi w dniach 1 lutego

2012 r. i 2 marca 2012 r. Także powód W. P. złożył do pracodawcy w dniu 30 grudnia 2011 r. pisemne oświadczenie o pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy od dnia 1 stycznia 2012 r. oraz żądanie dopuszczenia do pracy. Pisma o identycznej treści składał nadto w dniach 2 stycznia 2012 r., 3 stycznia 2012 r., 10 stycznia 2012 r., 6 lutego 2012 r. i 6 marca 2012 r.

Sąd pierwszej instancji na podstawie przedłożonych kart wynagrodzeń ustalił, że wynagrodzenie zasadnicze E. G. wynosiło 2.600,00 zł brutto miesięcznie, natomiast wynagrodzenie zasadnicze W. P. wynosiło 2.950,00 zł brutto miesięcznie.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powodów o dopuszczenie do pracy, oparte na treści art. 22 § 1 k.p., a także żądanie przez nich zapłaty wynagrodzenia za gotowość do pracy, wywiedzione na podstawie art. 81 § 1 k.p., okazały się zasadne, choć kwota dochodzona z tego tytułu przez powoda E. G. była zbyt wysoka.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w dniu 22 sierpnia 2009 r. weszła w życie ustawa z dnia lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035), zwana dalej „ustawą antykryzysową”. Zaznaczył ponadto, że zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 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. W rozumieniu ust. 1 za kolejną umowę na czas określony uważa się zaś umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (ust. 3). Na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej nie stosuje się przepisów art. 25¹ k.p.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że niniejszej sprawie było bezsporne, że ostatnia umowa o pracę łącząca strony podpisana została z naruszeniem art. 13 ustawy antykryzysowej, albowiem okres 24 miesięcy trwania zatrudnienia na czas określony, wliczając okres trwania pierwszej umowy terminowej łączącej strony (w myśl art. 35 ust. 2 ustawy antykryzysowej) upłynął w przypadku powoda E. G. z dniem 4 lutego 2011 r., a w przypadku powoda W. P. z

dniem 7 kwietnia 2011 r., a po tym czasie strony zawarły jeszcze kolejne umowy o pracę na czas określony (w dniu 27 lipca 2011 r. na okres od dnia 1 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, należało więc przyjąć, że okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych przekroczył w niniejszej sprawie 24 miesiące, licząc również od dnia wejścia ustawy w życie z dniem 22 sierpnia 2009 r., gdyż już wtedy strony były związane pierwszą umową terminową, a w okresie obowiązywania ustawy (łącznie przez 28 miesięcy i 9 dni) zawierane były między nimi kolejne umowy o pracę na czas określony, przy czym ostatnia z nich na okres do dnia 31 grudnia 2011 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że jakkolwiek ustawodawca faktycznie nie zawarł w samym omawianym akcie prawnym wprost sankcji za zawarcie umów terminowych przekraczających okres 24 miesięcy, to sankcje takie ustawodawca przewiduje w przepisach Kodeksu cywilnego. Jako że art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej stanowi, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ k.p. Kodeks pracy nie może określać sankcji związanych z naruszeniem zakazu ustawowego. W konsekwencji, zdaniem Sądu Rejonowego, należy przez regulację art. 300 k.p. przejść do stosowania Kodeksu cywilnego. Właściwym przepisem w odniesieniu do oceny skuteczności prawnej zastrzeżenia terminu w umowie, według Sądu pierwszej instancji, jest zaś art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli skutki czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie (a skutkiem upływu terminu umowy o pracę zawartej na czas określony jest ustanie stosunku pracy), w ocenie skuteczności zastrzeżenia takiego terminu stosuje się odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym. W myśl art. 94 k.c., warunek przeciwny ustawie uważa się z kolei za niezastrzeżony, gdy jest rozwiązujący. Termin końcowy umowy o pracę zawartej na czas określony w takiej sytuacji, gdy okres zatrudnienia przekracza 24 miesiące, jako sprzeczny z prawem (z art. 13 ustawy antykryzysowej) należało, w ocenie Sądu Rejonowego, uważać za niezastrzeżony (art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) a skoro tak, to nie mogło dojść do rozwiązania umowy o pracę, a w konsekwencji do ustania stosunku pracy w tym, od początku nieistniejącym prawnie, terminie.

Umowa może być bowiem rozwiązana tylko w drodze jednej z czynności prawnych przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1 - 3 k.p. lub przez wygaśnięcie wskutek zdarzeń, z którymi prawo łączy taki skutek. Dlatego zawarcie umowy (lub umów) o pracę w warunkach naruszenia zapisów art. 13 ustawy antykryzysowej spowodowało, że zastrzeżenie terminu końcowego w umowie o pracę na czas określony - choćby taki był zgodny zamiar stron - było sprzeczne z prawem, tj. właśnie z art. 13.

Sąd pierwszej instancji podkreślił w związku z tym, że w analizowanych przypadkach już w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, a więc od dnia 22 sierpnia 2009 r., strony zawarły umowy o pracę na czas określony, których łączny okres przekroczył 24 miesiące. Do tego przekroczenia doszło najpóźniej 22 sierpnia 2011 r., a więc dwa lata po wejściu w życie ustawy, kiedy powodowie byli zatrudnieni na mocy trzeciej z kolei umowy terminowej (mającej obowiązywać do 31 grudnia 2011 r.). Konsekwencją powyższego było więc uznanie, że stosunek pracy został nawiązany na czas nieokreślony. Nie zmienia tego, według Sądu Rejonowego, cel ani zgodny zamiar stron umowy o pracę, które zawsze muszą mieścić się w ramach nakreślonych przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego (art. 353 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z tej przyczyny nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zeznania R. C., który podał, że intencją pracodawcy było zawieranie umów o pracę na czas określony. Konsekwencją ustalenia istnienia umowy na czas nieokreślony winno być z kolei dopuszczenie powodów do pracy na mocy art. 22 § 1 k.p., skoro dotychczas pracodawca błędnie zakładał, że stosunek pracy rozwiązał się i tym samym uniemożliwił powodom świadczenie pracy.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że w przedmiotowym stanie faktycznym, stosownie do art. 81 § 1 k.p., pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. W ocenie Sadu pierwszej instancji,

w przedmiotowym stanie faktycznym zostały spełnione wszystkie przesłanki pozostawania w gotowości do pracy: zamiar wykonywania pracy, wyraźny przejaw woli świadczenia pracy, psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Wynagrodzenie za gotowość do pracy zasądzone z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 r. i od dnia 11 marca 2012 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2014 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Spółkę od wyroku Sądu Rejonowego, uznając rozstrzygnięcie zawarte w tym wyroku za trafne.

Sąd Okręgowy podzielił wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do przesłanek umożliwiających uwzględnienie powództwa o dopuszczenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz dotyczącym uznania, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia podstawowych problemów występujących w sprawie miała interpretacja przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, w szczególności w kontekście określenia skutków przekroczenia przez strony 24-miesięcznego łącznego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony wymienionego w art. 13 ust. 1 ustawy, a także przyjęcia, że mimo iż ustawa antykryzysowa nie zawiera przepisu regulującego wprost skutki przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów na czas określony, to w przypadku umowy o pracę zawartej po dniu wejścia w życie ustawy na czas określony ponad 24 miesiące, sankcją jest uznanie, że po tym okresie strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy w tym ostatnim zakresie podzielił jednak stanowisko Sądu Rejonowego wyłącznie w części, w jakiej Sąd ten uznał, że interpretacji art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej w zakresie ewentualnych sankcji za naruszenie 24 miesięcznego terminu, o którym mowa w tym przepisie, należy dokonywać, mając na uwadze wymogi i standardy Unii Europejskiej określone w dyrektywie Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. Sąd drugiej instancji za daleko idące uznał natomiast przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że w analizowanym postępowaniu sankcji za naruszenie terminu wskazanego w przepisie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należało dopatrywać się bezpośrednio w przepisach

Kodeksu cywilnego, tj. w art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. i z art. 300 k.p. Podkreślił wszakże, iż ustalenie to nie miało wpływu na prawidłowość wydanego przez Sąd pierwszej instancji rozstrzygnięcia, a wymagało jedynie częściowej zmiany jego uzasadnienia.

Sąd drugiej instancji przypomniał w związku z tym treść art. 13 ust. 1 i 2, art. 34 i art. 35 „ustawy antykryzysowej” oraz podkreślił, że w niniejszym postępowaniu było niesporne, że łączny okres zatrudnienia powodów na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w pozwanej Spółce przekroczył 24 miesiące, przy czym na potrzeby niniejszego postępowania, w ocenie Sądu Okręgowego, należało przyjąć, że przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okres 24 miesięcy winien być liczony od daty wejścia w życie nowych regulacji, bowiem już wtedy strony były związane pierwszą umową terminową, a w okresie obowiązywania ustawy zawierane były między stronami kolejne umowy o pracę na czas określony.

Mając na uwadze argumentację pozwanej Spółki zamieszczoną w apelacji, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że co prawda ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego wynikałoby, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, to jednak - wbrew twierdzeniom apelującego - z powyższego nie można wywodzić, że w tej sytuacji co najwyżej ostatnią łączącą strony umowę o pracę można potraktować jako pierwszą umowę na czas określony z sekwencji umów, o których mowa w art. 25¹ k.p. lub ewentualnie należy taką umowę uznać za nieważną w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.).

Odnosząc się do tych zarzutów, Sąd drugiej instancji stwierdził, że jakkolwiek ustawodawca faktycznie nie przewidział wprost w omawianym akcie prawnym sankcji za zawarcie umów terminowych przekraczających okres 24 miesięcy, to jednak istotną wskazówkę interpretacyjną w tym zakresie (co zresztą zauważył już Sąd pierwszej instancji) dają ogólne wymogi i standardy Unii Europejskiej określone w dyrektywie 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). Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom” przewiduje bowiem w ust. 1 wprowadzenie - jeżeli nie ma równoważnych rozwiązań prawnych - jednego lub więcej spośród następujących środków prawnych w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę; c) liczbę odnowień takich umów. Na mocy ust. 2 tej klauzuli należy zaś ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za „kolejne” oraz będą uważane za zawarte na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej ustawodawca zmienił sposób ochrony pracownika przed zawieraniem umów na czas określony zamiast na czas nieokreślony. W miejsce ochrony polegającej na określeniu maksymalnej dopuszczalnej liczby odnowień umów na czas określony (art. 25¹ k.p.) ustawa anty kryzysowa w art. 13 ust. 1 przewidziała bowiem ochronę polegającą na wprowadzeniu maksymalnie 24-miesięcznej łącznej długości kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. Doszło zatem do zastąpienia na pewien czas środka związanego z liczbą umów (sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5 dyrektywy) środkiem związanym z ich maksymalną długością (sposób wskazany w ust. 1 lit. b klauzuli 5 dyrektywy). Skoro więc art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej stanowi implementację dyrektywy 99/70/WE, to powinien być interpretowany zgodnie z jej celem, którym jest ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony (klauzula 1). Sąd Okręgowy dodał przy tym, że dyrektywa nie zawiera żadnych wskazań w zakresie przyjętej przez Państwo członkowskie metody implementacji jej postanowień.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z powyższego wynika wyłącznie tyle, że państwo członkowskie może ewentualnie wprowadzić inną sankcję niż przekształcenie terminowych stosunków pracy w stosunki na czas nieokreślony w

celu zapobieżenia nadużyciom w tym zakresie, ewentualnie tak kompleksowo uregulować kwestie dotyczące ochrony pracowników przed nadużyciami wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy, że niemożliwe będzie powstanie takich przypadków. Tymczasem ustawa antykrzysowa nie zawiera żadnej regulacji odnoszącej się do ewentualnych skutków naruszenia przez strony limitu czasowego zawierania kolejnych umów na czas określony. W następstwie braku regulacji dotyczących skutków naruszenia maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę *de facto* pozbawiono zatem pracownika stosownej ochrony przed nadużyciami w tym zakresie, co zaprzecza celowi dyrektywy, którą w tejże ustawie implementowano, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nadmiernego korzystania przez pracodawców z terminowych umów o pracę.

Sąd drugiej instancji podkreślił również, że brzmienie art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej jednoznacznie wskazuje na niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące („nie może przekroczyć” 24 miesięcy). Mając jednak na uwadze stanowisko doktryny i judykatury przyjął, że do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dochodzi „nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego”, a zatem brak jest podstaw do zastosowania wyżej wymienionych sankcji wynikających z Kodeksu cywilnego. Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, zgodnie z którym w takiej sytuacji zastosowanie powinny znaleźć zasady oparte na regułach prawa międzyczasowego prywatnego co do skrócenia przez ustawę nową terminu ustawowego oraz przepisach wprowadzających Kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.), które stosuje się posiłkowo także do innych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy.

Inaczej rzecz ujmując, umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia na jej podstawie (bądź na podstawie kolejnych umów na czas określony), licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykrzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie

ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011 r. - por. art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik nadal, po dniu rozwiązania stosunku pracy, kontynuuje to zatrudnienie, należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy przez tzw. dopuszczenie do pracy. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak było również podstaw do podzielenia stanowiska pozwanej Spółki, że wobec braku sankcji za przekroczenie limitu czasowego określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, w przypadku naruszenia maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę co najwyżej ostatnią łączącą strony umowę o pracę można by potraktować jako pierwszą umowę na czas określony z sekwencji umów, o których mowa w art. 25¹ k.p. W tym zakresie Sąd drugiej instancji zwrócił bowiem uwagę, że cele dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. sprzeciwiają się takiej interpretacji. W okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej ustawodawca zmienił sposób ochrony pracowników przed nadużywaniem nawiązywania stosunków pracy na czas określony. W miejsce dotychczasowej ochrony polegającej na określeniu maksymalnej dopuszczalnej liczby odnowień umów na czas określony (art. 25¹ k.p.) ustawa antykryzysowa w art. 13 przewidziała ochronę polegającą na wprowadzeniu maksymalnie 24 miesięcznej łącznej długości kolejnych terminowych umów o pracę. Wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy (24 miesiące), uznanie ostatniej z umów za pierwszą umowę na czas określony z sekwencji umów, o których mowa w art. 25¹ k.p. całkowicie zaprzeczyłoby więc celowi dyrektywy. Akceptując stanowisko pozwanego należałoby bowiem przyjąć, że art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej nie przewidywał *de facto* żadnej ochrony przed nadużyciami ze strony pracodawców w zawieraniu kolejnych umów terminowych. Po upływie terminu wskazanego w tym przepisie pracodawca mógłby zaś zawierać z pracownikiem kolejne umowy o pracę na czas określony. Sugerowałoby to, że okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nastąpiła przerwa w ochronie pracowników. Wskazana przez pozwaną Spółkę interpretacja sprowadza się zatem wyłącznie do odroczenia skutecznego zrealizowania celu, którym jest przeciwdziałanie nadużywaniu

korzystania z kolejnych umów o pracę na czas określony, umożliwiając po upływie 24 miesięcy zawarcie jeszcze dwóch kolejnych umów na czas określony w sytuacji, gdy pracownik już od dłuższego czasu jest zatrudniany na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony.

Pozwana G. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 4 kwietnia 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

(-) art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że skoro przepisy prawa nie określają sankcji (konsekwencji) przekroczenia przez strony łącznego 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, to - w świetle klauzuli 5 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), którego dotyczy dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. (99/70/WE) - umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia, podczas gdy sama wyżej wymieniona klauzula nie uprawnia do takich wniosków, a osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony zagwarantowane zostało epizodycznym charakterem ustawy antykryzysowej, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że do rozwiązania umowy z mocy prawa nie dochodzi, a przekroczenie wymienionego okresu zatrudnienia skutkuje koniecznością zastosowania ogólnych przepisów prawa pracy, tj. art. 25¹ k.p. i traktowania ostatniej zawartej umowy na czas określony jako pierwszej z sekwencji umów, o których mowa w tym przepisie;

(-) art. 25¹ k.p. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji nieuznanie, że umowa o pracę z dnia 28 lipca 2011 r. łącząca odpowiednio powodów E. G. i W. P. z pozwaną G. była pierwszą z sekwencji umów, o których mowa w tym przepisie, podczas gdy do oceny konsekwencji przekroczenia łącznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony należało ten przepis zastosować jako normę generalną z zakresu prawa pracy, stosowaną w sytuacji niewystąpienia wyjątku określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej;

(-) art. 11 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pomimo iż pozwany dopuszczając powodów do pracy po upływie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nie wyrażał chociażby w sposób dorozumiany woli zawarcia z powodami umów na czas nieokreślony, należy uznać, że złożył on takie oświadczenie (lub jego oświadczenie uległo modyfikacji z mocy prawa) wyłącznie dlatego, że rozwiązaniu z mocy prawa uległa umowa o pracę zawarta wcześniej na piśmie.

W związku z podniesionymi zarzutami skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz oddalenie wszystkich powództw w całości i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie w całości sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Problem wykładni 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), a w szczególności skutków niedochowania określonego w tym przepisie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę za wartej na czas określony, a także łącznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy budził poważne wątpliwości i był różnorodnie rozstrzygany zarówno w orzecznictwie sądów powszechnych, jak i Sądu Najwyższego.

W uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-12, poz. 1) Sąd Najwyższy wyjaśnił, 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. Uzasadniając to

stanowisko, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że w ramach wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 35 w związku z art. 13 ustawy antykryzysowej trzeba uwzględnić skutki umów o pracę na czas określony zawartych na okres ponad 24 miesięcy w czasie jej obowiązywania. Dotyczy to umów, które przewidywały ich rozwiązanie w okresie pomiędzy 22 sierpnia a 31 grudnia 2011 r. Ustawa antykryzysowa nie reguluje tego zagadnienia. W sprawie tej wyrażono pogląd, że te umowy uległy przekształceniu w umowy zawarte na czas nieokreślony. Podniesiono, że z powodu przekroczenia dopuszczalnego limitu trwania umów zawartych na czas określony, są one sprzeczne z art. 13 ustawy antykryzysowej, a rozwiązanie tej sytuacji powinno nastąpić na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Odnosząc się do tej kwestii, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu omawianej uchwały (III PZP 5/12) wyraził pogląd, że regulacje ustawowe powinny zapewnić ochronę pracowników przewidzianą w załączniku do dyrektywy 99/70/WE. Stanowisko to oznacza, 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. W opinii Sądu Najwyższego, wbrew pozorom nie chroni bardziej pracownika pogląd przyjmujący przekształcenie się analizowanej umowy po 24 miesiącach od wejścia w życie ustawy antykryzysowej w umowę na czas nieokreślony. Z reguły umowy zawarte na czas określony przewidują bowiem dopuszczalność ich wypowiedzenia (art. 33 k.p.), co umożliwiało pracodawcom obronę przed ich przekształceniem się w umowy na czas nieokreślony polegającą na wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony z odpowiednim wyprzedzeniem przed upływem wskazanych 24 miesięcy. Dla pracownika skutkiem tego było więc skrócenie okresu jego zatrudnienia.

Pogląd ten został następnie w pełni zaaprobowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13 (LEX nr 1391548).

Z kolei w wyroku z dnia 22 lipca 2013 r., III PK 75/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 56), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że sankcją za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy na czas nieokreślony już w dniu zawarcia umowy o pracę, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający

24 miesiące. Według Sądu Najwyższego, zawarcie umowy na czas określony z naruszeniem art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest równoznaczne z zawarciem od samego początku umowy na czas nieokreślony (art. 94 k.c. i art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W wyroku z dnia 18 stycznia 2014 r., II PK 149/12 (OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246) Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że zarówno art. 25¹ k.p., jak i art. 13 ustawy antykryzysowej, implementują dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 - Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, przewiduje w ust. 1 wprowadzenie - jeżeli nie ma równoważnych rozwiązań prawnych - jednego lub więcej spośród następujących środków prawnych w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę; c) liczbę odnowień takich umów. Na mocy ust. 2 tej klauzuli należy ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za „kolejne” oraz będą uważane za zawarte na czas nieokreślony. Przepis art. 25¹ k.p. implementuje dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5, zaś art. 13 ustawy antykryzysowej - w sposób wskazany w ust. 1 lit. b tej klauzuli. Wybór implementacji dyrektywy należy do Państwa Członkowskiego, dyrektywa nie zawiera w tym zakresie żadnych wskazań, nie ma w niej także przepisów dotyczących zmiany przyjętej metody regulacji. Jak wyjaśniał ETS (aktualnie TSUE), porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony pozostawia państwom członkowskim swobodę uznania odnośnie do określenia sankcji za popełnienie nadużycia wynikającego z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jedyne uregulowanie w tym zakresie zawiera klauzula 5 ust. 2 lit. b porozumienia ramowego, która przytacza tylko przykładowo przekształcenie w stosunki pracy na czas nieokreślony, jednakże nie przewiduje takiego przekształcenia w sposób

bezwzględnie obowiązujący. Państwa członkowskie ustalają mianowicie jedynie, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy zawarte na czas określony uważane będą za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Sąd Najwyższy podniósł również, że ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego by wynikało, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy stanowi natomiast, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Z dyrektyw wykładni językowej i systemowej wypływa nakaz jednakowego rozumienia takich samych pojęć używanych w przepisach normujących materię, do której te pojęcia należą. „Okres zatrudnienia” to pojęcie prawa pracy oznaczające „czas przepracowany” u danego pracodawcy, czy też okres faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 *in principio* k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, czy też art. 154¹ § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Należy zatem zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika „nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące”. Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dojdzie więc „nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego” (por. J. Stelina, M. Zieleniecki: Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2009 nr 23, s. 1300). W związku z tym, rozważając skutki, do jakich prowadzi przekroczenie przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okresu zatrudnienia na

podstawie umowy (umów) zawartych na czas określony, nie można przychylić się do stanowiska wyrażanego przez niektórych przedstawicieli doktryny, że na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego należy taką umowę uznać za nieważną w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.), czy też przyjąć, 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.).

Podsumowując Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia na jej podstawie (bądź na podstawie kolejnych umów na czas określony), licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011 r. - por. art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik nadal, po dniu rozwiązania stosunku pracy, kontynuuje to zatrudnienie, należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy (por. M. Gersdorf-Giaro: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 179 i cytowane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego). Zawarcie umowy o pracę w ten sposób może wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę. W przypadku jednak, kiedy doszło do zawarcia umowy po rozwiązaniu się umowy na czas określony, nie ma takich wątpliwości. Wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, nie ma bowiem innej możliwości niż stwierdzenie, że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony.

Sąd Najwyższy zauważył ponadto, że przedstawiona powyżej konstrukcja nie jest *novum* w prawie pracy. Kodeks pracy w art. 25 § 2 określa bowiem maksymalny termin, przez jaki strony mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na okres próbny. Jeżeli w takiej umowie przewidziano dłuższy niż 3-miesięczny okres próbny, to okres ten kończy się z upływem okresu przewidzianego w ustawie, czyli po 3 miesiącach, a zatem z tym dniem rozwiązuje się taka umowa (por. np. M. Tomaszewska: Komentarz do art. 25 Kodeksu pracy w: Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran: LEX 2012). Rozwiązanie umowy na

okres próbny, a następnie dopuszczenie pracownika do pracy powoduje zaś, że takie zachowanie się pracodawcy należy traktować jako zawarcie nowej umowy, z reguły na czas nieokreślony (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 105/09, LEX nr 558562).

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

Przedstawione wyżej stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2014 r., II PK 149/12, zostało w części zaaprobowane w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (dotychczas niepublikowanej), w tezie której wyrażono pogląd prawny, że „przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w 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.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym, podejmując tę uchwałę, uznał jednakże, między innymi, iż sankcji za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należy poszukiwać nie w przepisach art. XIII § 1 oraz art. XXII § 1 pkt 2 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy, jak uczynił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, lecz przede wszystkim w dyrektywie 99/70/WE (jej założonym celu ochrony pracownika przed nadużywaniem umów terminowych) i przyjąć, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony z przekroczeniem limitu czasowego wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy

antykryzysowej nie zależy ani na tym, aby pracodawca został w jakiś szczególny sposób ukarany za naruszenie prawa, ani na możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., ani na tym, żeby doszło do rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa z chwilą upływu 24 miesięcy jej trwania. Pracownikowi zależy przede wszystkim na tym, aby umowa o pracę była kontynuowana. Sankcja w postaci rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia musi być w tym kontekście uznana za nieodpowiadającą celowi dyrektywy. Zdaniem Sądu Najwyższego w powiększonym składzie, skuteczna, zgodna z celem dyrektywy 99/70/WE ochrona pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów terminowych powinna sprowadzać się do przyjęcia, że odpowiednią sankcją za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest przekształcenie umowy o pracę na czas określony, zawartej na okres dłuższy niż 24 miesiące, z chwilą upływu tego okresu w umowę na czas nieokreślony. Należy w związku z tym przyjąć, że nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, dochodzi do przekształcenia umowy zawartej na czas oznaczony w umowę zawartą na czas nieoznaczony. Tego rodzaju przekształcenie nie wymaga zaś przyjęcia założenia, że umowa o pracę zawarta na czas dłuższy niż 24 miesiące ulega rozwiązaniu z mocy prawa z chwilą upływu (przekroczenia) 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, a w razie faktycznego kontynuowania zatrudnienia dochodzi do nawiązania (nowego) stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy (czynności konkludentne).

Podzielając w pełni ten pogląd oraz stwierdzając, że stanowi on rozstrzygnięcie rozbieżności ujawnionych w dotychczasowym orzecznictwie na tle wykładni art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznaje zatem, że w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego powołanych przez skarżącą w podstawach zaskarżenia. Jak bowiem wynika z tych okoliczności, obaj powodowie w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej (licząc od wejścia w życie tej ustawy) byli zatrudniani przez pozwaną na podstawie kolejnych umów o pracę

zawieranych na czas określony, a łączny okres ich zatrudnienia był dłuższy niż 24 miesiące. Tym samym należy przyjąć, że umowy o pracę łączące ich z pozwaną w dniu upływu owego okresu uległy przekształceniu w umowy o pracę na czas nieokreślony.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.