

Wyrok z dnia 19 listopada 1997 r.

I PKN 390/97

Przepis art. 25¹ KP ma zastosowanie do umów o pracę na czas określony, zawartych po dniu wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 1997 r. sprawy z powództwa Janusza R. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w R. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 15 maja 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Janusz R. wnosił o ustalenie "istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej pomiędzy nim a stroną pozwaną w dniu 29 lipca 1996 r.". W uzasadnieniu pozwu podał, że umowa o pracę zawarta z nim przez Zespół Opieki Zdrowotnej w R. w dniu 29 lipca 1996 r. na czas określony od 1 sierpnia 1996 r. do 15 lutego 1997 r. była szesnastą kolejną, od 1 października 1994 r., umową terminową na podstawie których był zatrudniany. To świadczy o potrzebie zatrudnienia go u strony pozwanej bezterminowo. Jako podstawę prawną żądania powód powołał art. 25¹ KP.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zespół Opieki Zdrowotnej twierdził, że Janusz R. był zatrudniony w ramach prac interwencyjnych w oparciu o umowę łączącą stronę pozwaną z Rejonowym Urzędem Pracy w R. Umowa zawarta z powodem 29 lipca 1996 r. była dopiero drugą kolejną w rozumieniu art. 25¹ KP. Wywód powoda o potrzebie stałego zatrudnienia go jako pracownika sumiennego i

właściwie wykonującego swoje obowiązki nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ropczycach wyrokiem z dnia 10 marca 1997 r. [...], ustalił, że "pomiędzy Januszem R. a stroną pozwaną Zespołem Opieki Zdrowotnej w R. została zawarta w dniu 29 lipca 1996 r. umowa o pracę na czas nie określony od 1 sierpnia 1996 r., przy czym powodowi powierzono obowiązki sanitariusza w Oddziale Pomocy Doraźnej w R. w wymiarze czasu pracy zgodnie z opracowanym grafikiem, za wynagrodzeniem w kwocie 375 zł - zgodnie z kategorią zaszeregowania - VII tj. 2,20 zł za godzinę oraz dodatek za pracę w godzinach nocnych - 20%, dodatek za pracę w dni świąteczne - 100% za każdą godzinę, dodatek za pracę w zespole wyjazdowym - 20% za godzinę stawki uposażenia zasadniczego".

Sąd ustalił, że od 1 maja 1994 r. Janusz R. był zatrudniany przez stronę pozwaną w charakterze pracownika gospodarczego w ramach prac interwencyjnych w oparciu o skierowanie z Rejonowego Urzędu Pracy, na podstawie sześciokrotnie odnawianych umów o pracę na czas określony. Dziewięć kolejnych terminowych umów o pracę zawartych w okresie od 1 listopada 1994 r. do 15 lutego 1997 r. dotyczyło zatrudnienia na stanowisku "sanitariusza rezerwowego". Ostatnią z tej serii była umowa z dnia 29 lipca 1996 r. zawarta na okres od 1 sierpnia 1996 r. do 15 lutego 1997 r., przedostatnią - z dnia 21 czerwca 1996 r. na okres od 1 lipca do 31 lipca 1996 r., tę zaś poprzedzała umowa z dnia 12 marca 1996 r. zawarta na okres od 1 kwietnia do 30 czerwca 1996 r. Powód zwracał się do Zespołu Opieki Zdrowotnej w dniach 20 września 1994 r. oraz 18 stycznia 1995 r. o zatrudnienie go na czas nie określony, ale strona pozwana nie wyrażała na to zgody. Od 11 października 1995 r. przed upływem każdego kolejnego określonego czasu trwania umowy Janusz R. wnosił o jej odnowienie na czas określony. Pełniąc obowiązki sanitariusza powód pracował w grupie sanitariuszy rezerwowych. Wszyscy oni byli zatrudniani na czas określony. Zastępowali - zgodnie z opracowanym grafikiem "w razie sytuacji awaryjnych" - sanitariuszy z grupy podstawowej. Ci ostatni zatrudniani byli bezterminowo. Powód ma wykształcenie średnie, bez matury, "nie kończył żadnych kursów czy też szkół kształcących pod kątem ratownictwa medycznego".

Zebrany w sprawie materiał dowodowy oceniany na podstawie przepisów sprzed ich nowelizacji ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pra-

cy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) "nie zezwala" na ustalenie, że "strony łączył stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nie określony". "Wola stron co do zamiaru zawarcia terminowej umowy o pracę wyrażona była w sposób jasny". Pracodawca nie obiecywał Januszowi R. zatrudnienia bezterminowego, a zatrudnienie go w grupie tzw. sanitariuszy rezerwowych "znacznie ograniczało zakres usług świadczonych przez niego na rzecz pracodawcy". Zgodnie z regułą niedziałania prawa wstecz, wynikającą z art. 25¹ KP "zasada automatyzmu" nie może odnosić się do umów na czas określony, "które wcześniej rozwiązano". Można ją stosować tylko "w odniesieniu do umów, które trwały lub zostały zawarte po dniu wejścia w życie znowelizowanego KP". Sąd, zwracając uwagę na brak orzecznictwa dotyczącego wykładni art. 25¹ KP, powołał na poparcie własnego stanowiska opracowania K. Rączki, Dokument, który wiąże partnerów, Rzeczpospolita 1996 r., nr 39, s. 17 oraz E. Szemplińskiej, Umowa na czas określony, Rzeczpospolita 1996 r., nr 48, s. 13.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 15 maja 1997 r. [...], zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił. W ocenie Sądu ustalony stan faktyczny nie odpowiada dyspozycji art. 25¹ KP gdyż pierwsza z uwzględnionych przez Sąd I instancji - umowa o pracę z dnia 12 marca 1996 r. zawarta została przed 2 czerwca 1996 r., a dopiero pozostałe dwie po tej dacie - w dniach 21 czerwca 1996 r. i 29 lipca 1996 r. "Regulacja z art. 25¹ KP jest podyktowana chęcią ochrony interesów pracowników, ale jednocześnie stanowi rodzaj fikcji prawnej (hipotetycznej normy prawnej), ograniczającej w istotny sposób znaczenie woli stron stosunku pracy i stąd nie może być wykładana w sposób rozszerzający zwłaszcza w stanach faktycznych, których zakres wykracza poza czas obowiązywania art. 25¹ KP, tj. poza 2.VI.1996 r., a więc wstecz od dnia obowiązywania tego przepisu". Zakwalifikowanie umowy zawartej 12 marca 1996 r. jako pierwszej "jest nie do przyjęcia jako sprzeczne z treścią art. 25¹ KP. Odmienny pogląd prawny na przepis art. 25¹ KP zaprezentowany przez Sąd I instancji stanowi naruszenie tegoż przepisu".

Janusz R. wniósł kasację od powyższego wyroku na tej podstawie, że narusza on prawo materialne oraz przepisy postępowania. Powód nie zgodził się z poglądem, że w sprawie "ma zastosowanie zasada niedziałania prawa wstecz". Skoro

Sąd ustalił, że pierwszą była umowa zawarta 12 marca 1996 r., to "konsekwentnie należało przyjąć, iż dalsze umowy: druga, a zwłaszcza trzecia rodzi skutek w postaci nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z daty 29 lipca 1996 r.". Skarżący wywodził, że wobec kilkumiesięcznej *vacatio legis* pracodawca mógł zapoznać się z nowelizacją Kodeksu pracy i "doprowadzić do rozwiązania kolejnej umowy o pracę zawartej na okres zamknięty a nie ryzykować nawiązanie nowego stosunku prawnego w dniu 29 lipca 1996 r.". "Abstrakcyjna" zasada niedziałania prawa wstecz nie może mieć pierwszeństwa przed "podstawową zasadą trwałości stosunku pracy". Nadto powód podniósł, że apelacja została złożona przez stronę pozwaną z naruszeniem terminu określonego w art. 373 KPC. Rozpoznanie jej przez Sąd II instancji było uchybieniem istotnym i wpłynęło na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 25¹ KP "Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca".

Cytowany przepis wprowadza fikcję prawną zawarcia trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony jako umowy bezterminowej. Ten ustawowy skutek występuje niezależnie od woli stron, także w razie wyraźnie odmiennych, zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy co do rodzaju zawieranej umowy o pracę. Stanowi więc wyjątek od wyrażonej w art. 353¹ KC i obowiązującej w stosunkach pracy poprzez art. 300 KP, choć ograniczonej na korzyść pracownika treścią art. 18 KP, zasady swobody kontraktowania. W uzasadnieniu tej regulacji należy dopatrywać się słusznego założenia, że jakkolwiek umowa o pracę na czas określony jest najbardziej formalnie stabilizującą pracownika podstawą stosunku pracy, to najkorzystniejsze dla niego jest zatrudnienie bezterminowe. Przede wszystkim ze względu na sposób i zakres ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Art. 25¹ KP ma więc chronić pracownika przed nadużywaniem instytucji

umowy o pracę na czas określony w celu obchodzenia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

Art. 25¹ KP wszedł w życie z dniem 2 czerwca 1996 r. Można twierdzić, że dotyczy on wyłącznie sytuacji (stanów) przyszłych, zdarzeń zaistniałych po tej dacie. Wobec tego dopuszczalne jest jego stosowanie tylko wówczas, gdy wszystkie trzy kolejne umowy o pracę na czas określony zostały zawarte po 2 czerwca 1996 r., niezależnie od tego którymi były faktycznie. Można także przyjąć, że ocenie w świetle art. 25¹ KP podlega każda z osobna umowa o pracę na czas określony zawarta po dniu 2 czerwca 1996 r. jako kolejna - pierwsza, druga lub trzecia. Skutki regulacji z art. 25¹ KP byłyby wówczas przenoszone na zdarzenia sprzed wejścia tego przepisu w życie. Każdą bowiem pierwszą umowę o pracę na czas określony zawartą po 2 czerwca 1996 r. należałoby traktować jako kolejną w rozumieniu art. 25¹ KP.

Za pierwszym z prezentowanych stanowisk przemawiają fundamentalne zasady państwa prawnego - zasada pewności prawa i najściślej z nią związana zasada nieretroaktywności prawa. Za poglądem drugim - względy celowościowe, tj. szybka potrzeba przerwania szeroko rozpowszechnionej praktyki zatrudniania pracowników na podstawie odnawianych umów o pracę na (bardzo często krótkotrwały) czas określony.

Sprawa komplikuje się jeszcze bardziej przy ocenie i kwalifikacji prawnej umów na czas określony zawartych wprowadzić przed 2 czerwca 1996 r., jednak z terminem wygaśnięcia przypadającym po tej dacie. Przepisy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy nie zawierają regulacji intertemporalnej w tym zakresie. Powstaje zatem kwestia, czy do umów tego rodzaju należy stosować przepisy dotychczasowe czy znowelizowane, a jeżeli te drugie to, czy wszystkie. Z treści art. 4 ustawy z 2 lutego 1996 r. wynika, że przepisy dotychczasowe stosuje się do zawartych przed dniem 2 czerwca 1996 r. umów na okres próbny. Dotychczasowe przepisy stosuje się także w toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia ustawy w życie sporach o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 6). Niektóre z dotychczasowych przepisów stosuje się nadto w sytuacjach określonych wyczerpująco w ustawie. Wnioskując z powołanych przepisów a contrario, należałoby przyjąć, że do umów o pracę na czas określony zawartych przed 2 czerwca

1996 r. stosuje się znowelizowane przepisy Kodeksu pracy. Problemem pozostaje jednak nadal zakres ich stosowania.

Art. 25¹ KP wiąże skutki w nim przewidziane z zawarciem kolejnej umowy o pracę na czas określony. Zawarcie umowy jest terminem prawnym oznaczającym czynność polegającą na uzgodnieniu oświadczeń woli pracownika i pracodawcy co do istotnych przedmiotowo, jak również podmiotowo elementów kreowanego przez nich stosunku prawnego. Językowe reguły wykładni nakazują przyjąć, że art. 25¹ KP ma zastosowanie tylko do umów zawartych pod rządem jego obowiązywania. Nie może zatem dotyczyć umowy istniejącej w chwili jego wejścia w życie, tj. zawartej przed 2 czerwca 1996 r. Odnieść to stwierdzenie należy nie tylko do zawarcia umowy trzeciej kolejnej, ale wszystkich trzech kolejnych.

Historycznie rzecz traktując prawo stosunku pracy wywodzi się z prawa zobowiązań prywatnoprawnych. Owe związki genetyczne współcześnie owocują związkami normatywnymi między prawem stosunku pracy i prawem cywilnym. Skoro w zakresie nie unormowanym ustawodawstwem pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio niesprzeczne z zasadami prawa pracy przepisy Kodeksu cywilnego, uzasadniona jest analogia z prawa cywilnego, mimo braku przepisu odsyłającego, przy rozwiązywaniu wszelkich spraw wątpliwych związanych z funkcjonowaniem zobowiązań. Rozstrzygając kwestię wpływu zmian normatywnych na zobowiązania istniejące w chwili wejścia w życie nowej regulacji, przydatna może być przeto analiza przepisów wprowadzających Kodeks cywilny w części dotyczącej zobowiązań.

Według art. XLIX § 1 przepisów wprowadzających KC "Do zobowiązań, które powstały przed dniem wejścia w życie Kodeksu cywilnego, stosuje się przepisy tego kodeksu, jeżeli chodzi o skutki prawne zdarzeń, które nastąpiły po dniu wejścia Kodeksu w życie, a które nie są związane z istotą stosunku prawnego". W przykładowym wyliczeniu przepisów Kodeksu cywilnego znajdujących zastosowanie do zobowiązań istniejących w chwili jego wejścia w życie (§ 2) są między innymi przepisy o wygaśnięciu zobowiązań. Warunkiem stosowania „nowych” przepisów jest jednak to, by zdarzenie, z którego skutek taki - wygaśnięcie zobowiązania – wynika, nastąpiło po dniu wejścia Kodeksu cywilnego w życie. Przyjmując, że wygaśnięcie stosunku pracy jest skutkiem zastrzeżenia terminu w umowie o pracę (klausuli terminu) reguły wyrażonej w powołanym przepisie, ze względu na czas zaistnienia

zdarzenia, stosować nie będzie można. Zakładając, że wygaśnięcie umowy o pracę na czas określony jest skutkiem upływu czasu, powołany przepis nie będzie mógł być stosowany ze względu na treść § 1 in fine. Upływ czasu (ekspiracja umowy) należy bowiem do istoty terminowego stosunku prawnego. Skutki upływu terminu umów zawartych na czas określony przed wejściem w życie Kodeksu cywilnego należało oceniać według przepisów obowiązujących przed wejściem tego aktu prawnego w życie (dotychczasowych).

Powyższe (zasady pewności prawa, nieretroaktywności prawa i swobody kontraktowania oraz reguły wykładni językowej, systemowej i historycznej) uzasadnia wniosek, że art. 25¹ KP ma zastosowanie tylko do umów zawartych po dniu jego wejścia w życie. Nie ma zastosowania ani do umów zawartych i rozwiązanych przed 2 czerwca 1996 r., ani do umów zawartych przed tą datą choć rozwiązanych po niej.

Przyjęcie poglądu przeciwnego znaczyłoby zgodę na wsteczne działanie prawa. Skutki prawne czynności prawnej nie istniejące w chwili jej dokonania i nie objęte wolą stron byłyby bowiem przenoszone na tę czynność ex post. Jakkolwiek stylistyka art. 25¹ KP może nasuwać sugestię, że przepis ten dotyczy tylko umowy trzeciej kolejnej i tylko ta powinna być zawarta po 2 czerwca 1996 r., to jednak warunkiem jego zastosowania do tejże trzeciej umowy jest poprzedzenie jej dwiema innymi. Wykładnia pomijająca bądź bagatelizująca ów ustawowy warunek wypacza rzeczywistą treść i sens regulacji.

Prezentowane stanowisko nie jest sprzeczne z ochronną funkcją art. 25¹ KP. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, a więc charakteryzującym się równorzędnością podmiotów. Istotą owej równości jest zakaz kształtowania sytuacji prawnej jednego podmiotu wolą podmiotu drugiego. Służą jej instrumentalnie czynności prawne (oświadczenia woli). Prawodawca uregulował stosunek pracy przy niekwestionowanym założeniu, że pracownik jest podmiotem socjalnie i ekonomicznie słabszym od pracodawcy. Przepisy ochronne stanowią zatem odstępstwo od zasady formalnej (prawnej) równości stron umowy. Nie należy ich wobec tego w każdym przypadku interpretować „wzmacniająco” z korzyścią dla pracownika, lecz ważyć uzasadnione interesy obu kontrahentów. Także dla prawidłowego funkcjonowania tychże ochronnych przepisów w praktyce.

Przekładając ten ogólny wywód na stan faktyczny rozpoznawanej sprawy

należy przyznać rację Sądowi II instancji, że nie można traktować umowy o pracę zawartej między Januszem R. i Zespołem Opieki Zdrowotnej w R. w dniu 12 marca 1996 r. na czas od 1 kwietnia do 30 czerwca 1996 r. jako pierwszej. Jej art. 25¹ KP dotyczyć nie może jako zawartej przed wejściem tego przepisu w życie. Pierwszą była umowa zawarta w dniu 21 czerwca 1996 r. na okres od 1 do 31 lipca 1996 r.; drugą umowa z dnia 29 lipca 1996 r. zawarta na okres od 1 sierpnia 1996 r. do 15 lutego 1997 r.

Nie ma racji skarżący wartościując i hierarchizując zasady *lex retro non agit* oraz ochrony trwałości stosunku pracy z korzyścią dla tej drugiej. Relacja między nimi nie jest tak prosta, a kryteria porównawcze niejednolite i niejednorodne. Niewątpliwie z punktu widzenia interesu ogólnego, praworządności, funkcjonowania państwa oraz stanowienia i stosowania prawa priorytet należy się zasadzie nieretroaktywności prawa. Przy tym obydwie te zasady nie są ze sobą sprzeczne. Mają po prostu inny zakres stosowania.

Słusznie Sąd I instancji ustalił, że niewątpliwą wolą Janusza R., potwierdzoną pisemnymi jego "prośbami", było zawarcie w dniu 29 lipca 1996 r. umowy o pracę na czas określony. Taką też wolę przejawiał pracodawca odmawiając kilkakrotnie zatrudnienia powoda na czas nie określony. Zatrudnianie powoda na podstawie umów terminowych było przy tym obiektywnie uzasadnione, najpierw interwencyjnym charakterem tego zatrudnienia, a następnie rodzajem świadczonej pracy. Głównym celem zatrudniania Janusza R. nie było stałe wykonywanie obowiązków sanitariusza, lecz zastępstwo "w sytuacjach awaryjnych" sanitariuszy zatrudnianych na podstawie umów na czas nie określony. Żądanie zastosowania art. 25¹ KP do umowy o pracę zawartej 29 lipca 1996 r. jest próbą uchylecia się powoda od skutków prawnych złożonego w tym dniu wyrażnie i niewadliwie oświadczenia woli.

Zarzut naruszenia przepisów postępowania, a to art. 373 KPC, nie jest usprawiedliwiony. Strona pozwana, jak wynika ze znajdujących się w aktach sprawy dokumentów, złożyła apelację w przepisany terminie.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy, stosownie do treści art. 393¹² KP, orzekł jak w sentencji.

N o t k a

Sąd Najwyższy przedstawił odmienne stanowisko, że art. 25¹ KP ma zastosowanie także wtedy, gdy kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed jego wejściem w życie, tj. przed dniem 2 czerwca 1996 r., natomiast ostatnia z nich (trzecia) nawiązana została już po tej dacie. Natomiast w dotychczas nie publikowanej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia z dnia **16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97** Sąd Najwyższy przedstawił odmienną wykładnię, że „**zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nie określony (art. 25¹ KP, jeżeli dwie poprzednie terminowe umowy o pracę zostały zawarte począwszy od dnia wejścia w życie tego przepisu.**”

=====