

Sygn. akt I PK 242/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 marca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa I. O.

przeciwko Bankowi B. Spółce Akcyjnej w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony i rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 marca 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 3 kwietnia 2012 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w K.**

Uzasadnienie

Powódka domagała się ustalenia, że umowa o pracę zawarta na czas określony przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony oraz że ze względu na likwidację stanowiska pracy umowa ta została rozwiązana na

zasadach Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami Banku B. S.A. stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie od czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.

Wyrokiem z 14 grudnia 2011 r. Sąd Rejonowy w S. ustalił, że powódkę i pozwanego łączy umowa o pracę na czas nieokreślony, na warunkach obowiązujących strony 1 września 2011 r. oraz oddalił roszczenie powódki o rozwiązanie umowy o pracę.

Powódka 31 maja 2007 r. zawarła z G. Bank S.A. w G. umowę o pracę na okres próbny od 31 maja 2007 r. do 30 sierpnia 2007 r. 20 sierpnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 31 sierpnia 2007 r. do 31 sierpnia 2009 r. Drugą umowę o pracę strony zawarły 20 sierpnia 2009 r. na okres od 1 września 2009 r. do 1 września 2011 r. Na podstawie tej umowy powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy kredytowego w POK - Region P.- Dział ds. obsługi sieci placówek M. - Departament Sprzedaży Kredytów Detalicznych - Pion Sprzedaży.

Pismem z 14 grudnia 2009 r. pracodawca poinformował powódkę, że nastąpi połączenie G. Bank S.A. i Banku B. S.A. przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej G. Bank S.A. na spółkę przejmującą tj. Bank B. S.A. i w wyniku połączenia pracownicy G. Bank S.A. zostaną przejęci przez Bank B. S.A. Przewidywane połączenie nastąpi 31 grudnia 2009 r. i będzie to dzień przejęcia pracowników. 18 stycznia 2010 r. powódka zawarła z pozwanym Bankiem B. S.A. w K. porozumienie w sprawie potwierdzenia warunków umowy o pracę, gdzie strony potwierdziły, że powódka od 31 grudnia 2009 r. stała się automatycznie pracownikiem Banku B. S.A. 31 sierpnia 2011 r. pozwany zakończył współpracę w zakresie finansowania sprzedaży w halach M. i w związku z tym powierzył powódce 1 września 2011 r. wykonywanie pracy w Oddziale w S. przy ulicy [...]. 2 września 2011 r. pozwany sporządził świadectwo pracy, potwierdzające zatrudnienie powódki od 31 maja 2007 r. do 1 września 2011 r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że zawarcie drugiej umowy o pracę przez strony było sprzeczne z ustawą z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, ponieważ okres zatrudnienia na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas

określony przekraczał 24 miesiące. Umowa był więc nieważna. Powódka wykonywała jednak pracę określonego rodzaju na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pozwany zatrudniał powódkę za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Zatem stosunek pracy pomiędzy stronami istniał. Jeśli pominąć treść pisemnej umowy o pracę z 20 sierpnia 2009 r., która jako sprzeczna z ustawą jest nieważna, to strony nie uzgodniły okresu trwania umowy o pracę ani też innych warunków umowy o pracę. Powódka od 1 września 2009 r. przystąpiła do wykonywania dotychczasowych czynności (takich, jakie wykonywała na podstawie poprzedniej umowy o pracę), a pozwany zaakceptował to i wypłacał powódce wynagrodzenie za pracę, które powódka przyjmowała. Strony nie porozumiały się jednak co do okresu trwania umowy o pracę, a z faktu świadczenia przez powódkę pracy za wynagrodzeniem i wypłacania przez pozwanego wynagrodzenia za pracę nie sposób wyprowadzić wniosku co do długości trwania stosunku pracy. Przyjęto zatem, że strony nie określiły czasu trwania stosunku pracy, a zatem powódka faktycznie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Żadna ze stron nie złożyła drugiej stronie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a także nie zostało przez strony zawarte porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Sąd nie może składać za strony oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę.

Apelacją wyrok zaskarżył pozwany. Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 3 kwietnia 2012 r. apelację oddalił. W uzasadnieniu wyroku stwierdzono przede wszystkim, że zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która weszła w życie z dniem 22 sierpnia 2009 r., 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. Ustawodawca nie określił wprost skutków prawnych zatrudnienia pracownika z przekroczeniem maksymalnego okresu przewidzianego w art. 13. ust 1 ustawy antykryzysowej.

W tym zakresie, możliwe jest odwołanie się do stanowiska Sądu Najwyższego w kwestii zawierania umów o pracę na okres próbny i

długoterminowych umów o pracę na czas określony w celu obejścia prawa. Na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Najwyższy przyjmuje, że skutkiem zawarcia takich umów jest nieważność postanowienia umowy określającej jej rodzaj, co oznacza, że należy te umowy traktować jako zawarte na czas nieokreślony (I PKN 215/99, II PK 49/07). Zatem umowa na czas określony zawarta na okres przekraczający 24 miesiące jest od początku umową na czas nieokreślony. Możliwe jest także, aby w razie naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej stosować art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W konkluzji Sąd uznał, że umowę zawartą na czas przekraczający 24 miesiące należy uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony. Pogląd taki prezentowany jest też w doktrynie (K.W. Baran, Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy, PiZS 2009, nr 9, s.20, M. Raczkowski, Umowy na czas określony w ustawodawstwie antykryzysowym, PiZS 2010, nr 10, s. 16).

Wyrok skargą kasacyjną zaskarżył pozwany. Zarzucono naruszenie: 1) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że zastrzeżenie w umowie o pracę na czas określony terminu obowiązywania umowy przewyższającego 24 miesiące, stanowi naruszenie art. 13 ustawy antykryzysowej i jako takie powinno być uznane za nieważne w świetle art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., mimo że ustawa antykryzysowa nie przewiduje takiego skutku. W razie uznania tego zarzutu za nieuzasadniony, zarzucono naruszenie art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że prawnie dopuszczalne jest ustalenie nieważności postanowień umowy o pracę w zakresie terminu jej trwania oraz ustalenia w związku z tym istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, bez zbadania istnienia przesłanek z art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., w szczególności okoliczności, czy bez postanowień dotkniętych nieważnością umowa o pracę zostałaby zawarta. 2) art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 13 ustawy antykryzysowej w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że termin obowiązywania umowy należy uznać *ex tunc* za nieważny i w związku z tym za niezastrzeżony, 3) art. 35 ustawy antykryzysowej w związku z art. 25¹ k.p. przez przyjęcie, że „wobec wyłączenia zastosowania art. 25¹ k.p. przez art. 35 ustawy

antykryzysowej, nie uległ wyłączeniu automatyzm prawny przekształcania terminowych umów o pracę w umowy bezterminowe”, gdy celem ustawy antykryzysowej było uelastycznieniu rynku pracy i zmniejszaniu obciążeń pracodawców związanych z pracą.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadniczym problemem decydującym o rozstrzygnięciu jest określenie skutków naruszenia 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 ustawa). Przepis ten stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy 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 ustawie nie określono jednak skutków naruszenia powyższego przepisu.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy przyjął, że przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony powoduje, że umowę taką należy kwalifikować jako umowę na czas nieokreślony. Nie jest to pogląd trafny.

Z przepisów art. 35 ust. 1 i 2 ustawy wynika, że do umów zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia jej w życie nie stosuje się art. 25¹ k.p., lecz stosuje się art. 13 tej ustawy. Ponadto art. 35 ust. 3 ustawy stanowi, że jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

W związku z powyższą regulacją mamy do czynienia z wieloma wątpliwościami interpretacyjnymi, które występują także w niniejszej sprawie.

Po pierwsze należy stwierdzić, że zgodnie z rozstrzygnięciem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 284, LEX nr 1119588) do okresu 24 miesięcy, o którym stanowi art. 13 ust. 1 ustawy nie podlega wliczeniu okres sprzed wejścia jej w życie.

Po drugie należy w ramach wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 35 w związku z art. 13 ustawy określić skutki zawarcia umów na czas określony na okres przekraczający 24 miesiące, po wejście w życie ustawy, które miały się rozwiązać przed 31 grudnia 2011 roku. Problem nie został bowiem uregulowany w ustawie, był jednak przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013, nr 1-2, poz. 1, LEX nr 1213044). Skład orzekający podziela zarówno rozstrzygnięcie, jak i poglądy wyrażone w uzasadnieniu uchwały. 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 ustawy). Sąd Najwyższy nie podziela poglądów doktryny, zaakceptowanych przez Sąd Okręgowy, o nieważności takich umów na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz na podstawie art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 94 k.c. Przyjęcie tych poglądów oznaczałoby, iż czynność prawna (zawarcie umowy na czas określony) dokonana przed wejściem w życie ustawy wywierałaby skutki nie tylko w końcowym okresie obowiązywania ustawy, ale i po upływie tego okresu. Strony wiązałyby bowiem umowa na czas nieokreślony. Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawierania umowa na czas określony.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy powinien zatem uwzględnić stanowisko Sądu Najwyższego przyjęte w uchwale III PZP 5/12. Konieczne jest także odniesienie się, czego Sąd Okręgowy wprost nie uczynił, do możliwości doliczenia okresu umowy na czas określony, która została zawarta przed wejściem w życie ustawy (20 sierpnia 2007 r.), trwającej do 31 sierpnia 2009 r. Jest to konieczne, gdyż druga umowa została zawarta na okres 24 miesięcy, ale przed wejściem w życie ustawy (20 sierpnia 2009 r.).

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

