



Sygn. akt I PK 242/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa K. J.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowo - Handlowemu „T.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 7 lutego 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 30 czerwca 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Powódka K. J. wniosła o przywrócenie do pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu „T.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

w B. i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 7.385,85 zł.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 19 maja 2016 r., sygn. akt VI P (...), przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7.385,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce pierwotnie na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 28 czerwca 2010 r. do 27 września 2010 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 28 września 2010 r. do 30 września 2015 r. Sąd Rejonowy wskazał, że w czasie zawierania terminowej umowy o pracę z powódką obowiązywały przepisy, które pozwalały na zawarcie umowy terminowej z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W ocenie Sądu, wieloletnia umowa terminowa, która została zawarta z powódką, naruszała przepisy prawa, stanowiła obejście obowiązujących przepisów i była sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, bowiem pomijała interesy pracownika. Sąd podkreślił, że nie został wykazany ani interes pracodawcy, ani interes pracownika, który uzasadniałby zatrudnienie specjalisty do spraw bhp na podstawie umowy terminowej zawartej na okres 5 lat. W związku z tym uznał, że umowa uległa przekształceniu na umowę o pracę na czas nieokreślony z konsekwencjami stosowania do takich stosunków pracy przepisów o wypowiedaniu umów (w szczególności art. 30 § 4 k.p.). Wskazał przy tym na stanowisko wyrażone w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (LEX nr 1508866), 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.; dalej także jako ustawa antykryzysowa), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, zauważając, że umowa o pracę z powódką została zawarta w trakcie obowiązywania powyższej ustawy. Sąd stwierdził, że niewątpliwie umowa o pracę została rozwiązana z powódką w okresie, w którym pozostawała „w ochronie macierzyńskiej” z racji ciąży

pierwszej ciąży i prawdopodobnie pozostawała już wtedy w drugiej ciąży i wobec naruszenia przez pracodawcę obowiązujących przepisów, powódce przysługuje prawo żądania przywrócenia do pracy. Co do żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, Sąd ustalił, że powódka w okresie od 1 października 2015 r. przebywała „na absencji macierzyńskiej” do dnia 11 marca 2016 r., a od dnia 12 marca 2016 r. „pozostaje na świadczeniach dla bezrobotnych” i do dnia wyroku przysługiwało jej prawo domagania się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 6 października 2016 r., sygn. akt V Pa (...), uchylił powyższy wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu w B. do ponownego rozpoznania. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, wskazując, że powódka wprawdzie żądała przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jednak w okolicznościach sprawy umowa o pracę łącząca strony nie została rozwiązana na skutek wypowiedzenia jej przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 13 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PZ 4/17, uchylił zaskarżony wyrok. W ocenie Sądu Najwyższego, w postępowaniu apelacyjnym nie ziściły się przesłanki wydania orzeczenia o charakterze kasatoryjnym. Sąd Najwyższy podkreślił, że powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu żądań, dochodziła przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia oraz zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Sąd pierwszej instancji rozstrzygnął o tak sformułowanych roszczeniach. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że problem, czy Sąd Rejonowy w kontekście podstawy faktycznej i prawnej powództwa właściwie ocenił zasadność roszczeń, nie leży w płaszczyźnie rozpoznania (nierozpoznania) istoty sprawy, ale dotyczy sfery stosowania norm prawa materialnego w odniesieniu do konkretnych ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z 30 czerwca 2017 r., sygn. akt V Pa (...), zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w całości i oddalił powództwo (pkt I); rozstrzygając o kosztach postępowania (pkt II).

Sąd zgodził się z Sądem Rejonowym, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za

dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie, albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony jest niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Sąd Okręgowy wskazał również, że dla oceny umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami nie można pominąć art. 13 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej oraz wykładni tych przepisów dokonanej w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 23 września 2014 r., sygn. akt III PZP 1/14. Sąd Okręgowy ocenił, że stosunek pracy przekształcił się w stosunek o charakterze bezterminowym, a pozwana nie złożyła wobec powódki oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu, za oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy, nawet w sposób dorozumiany, nie sposób uznać pisma pozwanej z dnia 10 sierpnia 2015 r., ponieważ wynika z niego jednoznacznie jedynie potwierdzenie rozwiązania umowy zawartej na czas określony z dniem 30 września 2015 r. „z mocy samego prawa”, z upływem jej terminu. W przypadku przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, jej rozwiązanie wymaga choćby bezprawnego oświadczenia woli jednej ze stron. Z kolei w przypadku, gdy oświadczenie to nie zostało złożone, nie dochodzi do skutecznego rozwiązania łączącego strony bezterminowego stosunku pracy. W tej sytuacji pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, a pracownik może skutecznie dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości.

Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pozwana nie złożyła wobec powódki oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy z całokształtu okoliczności towarzyszących rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 września 2010 r. w sposób oczywisty wynika wola pracodawcy zakończenia łączącego go z powódką stosunku pracy, wola ta została poprzedzona procesem decyzyjnym zarządu Spółki, o której to decyzji powódka została poinformowana zarówno w

sposób ustny, jak i pisemny przez I. D. – członka zarządu pozwanej, upoważnioną do samodzielnego reprezentowania Spółki na zewnątrz, a forma pisemna wypowiedzenia lub oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w świetle art. 30 § 3 k.p. nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, a w razie jej niezachowania, oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy w formie innej niż pisemna jest skuteczne, choć wadliwe w aspekcie art. 30 § 3 k.p., co w konsekwencji stanowi przesłankę żądania odpowiednich roszczeń ze stosunku pracy, tj. na podstawie art. 45 § 1 i 3 k.p. i 47 k.p.;

2) art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że zgodnie z literalnym brzmieniem przepis ten ma zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w drodze nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów wypowiedzenia, podczas gdy zastosowanie wykładni celowościowej i systemowej prowadzi do wniosku, że dyspozycją tej normy objęte są również inne przypadki wadliwego rozwiązania umów o pracę na czas nieokreślony, w tym bez formalnego wypowiedzenia, np. w sytuacji, gdy umowa o pracę na czas określony przekształciła się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony lub też została za taką uznana przez sąd i w odniesieniu do tego rodzaju umowy została wadliwie rozwiązana (bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez formy pisemnej, stosownych pouczeń co do możliwości odwołania i bez jakichkolwiek innych wymagań określonych przepisami prawa pracy dla tego trybu wypowiedzenia), a jednocześnie fakt rozwiązania stosunku pracy został potwierdzony przez czynności konkludentne, takie jak potwierdzenie przez pracodawcę na piśmie, że umowa zostanie rozwiązana w określonej dacie (w dacie zakończenia umowy terminowej), wydanie świadectwa pracy, zaprzestanie przez pracodawcę odprowadzania składek ZUS za pracownika i konsekwentne, w toku całego postępowania sądowego, stanowisko pozwanej, że umowa została rozwiązana, zaś obie strony nie mają wątpliwości co do faktycznego zakończenia stosunku pracy, a jednocześnie nie zachodzą przesłanki do uznania, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie przewidzianym w art. 52 k.p. lub art. 53 k.p.;

3) art. 45 § 1 i 3 k.p. oraz art. 47 § 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p., art. 182^{1a} § 6 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania umowy o pracę z powódką), art. 10 Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r., art. 24 Konstytucji RP przez: a) wadliwe uznanie, że ustalony w sprawie stan faktyczny nie odpowiada hipotezie tych norm prawnych, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia powództwa i w ślad za tym do naruszenia zasady ochrony pracy określonej w art. 24 Konstytucji RP w wyniku błędnego uznania, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ponieważ pracodawca nie wypowiedział powódce umowy o pracę, podczas gdy z treści przepisów wynika, że nie tylko nie można wypowiedzieć, ale również nie można rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy (art. 177 § 1 k.p.), a jeśli do takiego wadliwego rozwiązania stosunku pracy dojdzie, przepisy nakładają obowiązek obligatoryjnego orzeczenia przez sąd restytucji stosunku pracy, jeśli tylko pracodawca nie uległ upadłości lub likwidacji (co w przypadku pozwanego pracodawcy nie miało miejsca), w sytuacji gdy powódka zgłosiła takie roszczenie; b) błędne uznanie, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z uwagi na to, że pracodawca nie wypowiedział powódce umowy i w konsekwencji błędne przyjęcie, że powódce nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy, a co najwyżej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy; c) błędne uznanie, że w odniesieniu do naruszenia przez pracodawcę obowiązujących przepisów powódce nie przysługiwało prawo żądania przywrócenia do pracy i w konsekwencji - prawo żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; d) przez przyjęcie fikcji prawnej istnienia stosunku pracy - wbrew ugruntowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego oraz wbrew konsekwentnemu stanowisku pozwanej, która na wszystkich etapach postępowania twierdziła, że doszło do rozwiązania umowy, a fakt rozwiązania umowy potwierdzały czynności konkludentne, takie jak wydanie świadectwa pracy, zaprzestanie wypłaty wynagrodzenia za pracę i odprowadzania składek ZUS za pracownika;

4) art. 60 k.c. i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że oświadczenie z dnia 10 sierpnia 2015 r.

złożone przez pracodawcę, informujące powódkę o podjętej przez zarząd pozwanej Spółki decyzji nieprzedłużenia na dalszy okres umowy o pracę zawartej na czas określony pięciu lat i potwierdzenie woli rozwiązania umowy przez czynności konkludentne, takie jak: wydanie powódce świadectwa pracy, zaprzestanie odprowadzania składek ZUS, a także zaprzestanie w odniesieniu do powódki wykonywania wszelkich innych czynności wymaganych przepisami prawa pracy, nie stanowiło oświadczenia woli pracodawcy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, a było jedynie oświadczeniem wiedzy i w konsekwencji - wobec niezłożenia przez pracodawcę zgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia - nie doprowadziło do rozwiązania z powódką umowy o pracę przekształconej z mocy przepisów prawa w umowę na czas nieokreślony, w związku z czym powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a co najwyżej o ustalenie istnienia stosunku pracy;

5) art. 8 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. i art. 45 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy wynikało, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę przekształconej w umowę na czas nieokreślony z pracownicą pozostającą w okresie chronionym z uwagi na ciążę i macierzyństwo, i dodatkowo - jak przyznawał prezes zarządu pozwanej Spółki w toku postępowania dowodowego - będącą bardzo dobrym pracownikiem i jego „ulubienicą i oczkiem w głowie”, w sytuacji zajścia przez nią w kolejną ciążę, było nie tylko nieuzasadnione i niezgodne z przepisami prawa polskiego i unijnego, ale przede wszystkim niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie, nie powinno podlegać ochronie, zwłaszcza w sytuacji, gdy to pracodawca naruszył przepisy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania umowy o pracę, a nie powódka.

Skarżąca, wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazała na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie:

(-) czy oświadczenie pracodawcy złożone w odpowiedzi na pytanie pracownika, „czy umowa o pracę zawarta z nim na czas określony zostanie przedłużona na kolejny okres (względnie - czy zostanie z nim zawarta umowa na czas nieokreślony) czy też będzie rozwiązana z upływem okresu, na jaki została zawarta”, z którego w sposób jednoznaczny wynika, że umowa nie będzie kontynuowana i ulegnie rozwiązaniu z końcem upływu okresu, na jaki została

zawarta, ma skutki oświadczenia woli pracodawcy prowadzącego do rozwiązania stosunku pracy, czy też jest jedynie oświadczeniem wiedzy, nieprowadzącym do rozwiązania umowy o pracę przekształconej z mocy prawa z umowy terminowej w umowę bezterminową; innymi słowy, czy w myśl ugruntowanej zasady prawa pracy, zgodnie z którą brak jest sankcji bezwzględnej nieważności czynności pracodawcy dokonanych w celu rozwiązania lub stwierdzających wygaśnięcie stosunku pracy, nawet jeśli czynności te zostały dokonane przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa pracy lub bezzasadnie, umowa ulega rozwiązaniu, w związku z czym wzruszenie skutków prawnych czynności pracodawcy wymaga zgłoszenia na drodze sądowej roszczeń z art. 45 k.p., art. 56 k.p. lub z art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p.;

(-) czy w sytuacji przekształcenia z mocy prawa umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony nie dochodzi do rozwiązania umowy nawet w sytuacji, gdy pracodawca przez czynności konkludentne, takie jak np. potwierdzenie na piśmie, że umowa nie zostanie przedłużona, wydanie świadectwa pracy, zaprzestanie odprowadzania składek ZUS za pracownika potwierdzi fakt jej rozwiązania z końcem okresu, na jaki została zawarta, w związku z czym przyjmuje się fikcję prawną, że umowa nadal trwa, zaś pracownik w takiej sytuacji nie ma prawa do formułowania roszczeń - żądania przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania w trybie art. 45 § 1, 2, 3 k.p. lub art. 56 k.p., a co najwyżej może dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy w trybie art. 189 k.p.c. lub dopuszczenia do pracy na podstawie art. 22 k.p.;

(-) czy pracownicy pozostającej w okresie chronionym ze względu na ciążę lub wczesne macierzyństwo przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie i odpowiednio o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy do wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony przekształconej z umowy o pracę na czas określony doszło z upływem końca okresu, na jaki została zawarta na skutek braku świadomości pracodawcy o przekształceniu umowy terminowej w bezterminową.

Zdaniem skarżącej, w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa pod kątem nadużycia przez pracodawcę prawa podmiotowego, to jest „czy w sytuacji gdy pracodawca, jako silniejsza strona stosunku prawnego, profesjonalista

dysponujący całym aparatem prawnym i biurowym, łamie przepisy w zakresie zawierania terminowych umów o pracę, jak również rozwiązywania tych umów, ma prawo w świetle klauzuli generalnej - art. 8 k.p. - powoływać się na okoliczność rozwiązania umowy w inny sposób niż w drodze jej wypowiedzenia i wywodzić z tego pozytywne dla siebie skutki prawne w sytuacji gdy to pracodawca niewątpliwie wadliwie rozwiązał umowę i naruszył przepisy o wypowiedzaniu stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 2, § 3, § 4, § 5 k.p., art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i inne) - w szczególności nie wskazał, jakie roszczenie przysługuje pracownikowi w razie odwołania się do sądu pracy w związku z rozwiązaniem umowy, i w jakim terminie winno ono być wniesione”.

W ocenie skarżącej, skarga jest również oczywiście uzasadniona gdyż Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni oświadczenia woli pracodawcy z dnia 10 sierpnia 2015 r., kwalifikując je jako oświadczenie wiedzy nieprowadzące do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, i w konsekwencji przyjmując, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a co najwyżej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, a ponadto ze względu na pominięcie art. 177 § 1 k.p. i 182^{1a} § 6 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania umowy o pracę z powódkę), z których wynika, że nie tylko nie można wypowiedzieć, ale również nie można rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, a jeśli do takiego wadliwego rozwiązania stosunku pracy dojdzie, sąd powinien obligatoryjnie orzec o restytucji stosunku pracy, jeśli tylko pracodawca nie uległ upadłości lub likwidacji (co w przypadku pozwanego pracodawcy nie miało miejsca), a powódka zgłosiła takie roszczenie.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji i „uznanie powództwa w całości”, a także o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej Spółki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie podkreślić należy, że ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, która weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., została uchylona przez ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 1291) i utraciła moc z dniem 21 listopada 2013 r. Ustawa obowiązywała zatem od 22 sierpnia 2009 r. do 21 listopada 2013 r., jednak art. 13 ustawy miał zastosowanie tylko w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r., co wynikało z przepisów przejściowych - art. 34 i 35 ustawy. Przepisy te przewidywały, że ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r. (art. 34 ust. 1); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (art. 34 ust. 2); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (art. 35 ust. 1); do umów, o których mowa w art. 35 ust. 1, stosuje się przepisy art. 13 (art. 35 ust. 2); jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 35 ust. 3). Ponieważ sporna umowa o pracę zawarta została 28 września 2010 r., to do 31 grudnia 2011 r. „nie zdążyła” się przekształcić w umowę bezterminową (nie upłynął okres 24 miesięcy – art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej).

Natomiast zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bywa w orzecznictwie, na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. - w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku - kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współżycia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76; z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr

1222145 i z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, LEX nr 1475061). Biorąc pod uwagę argumentację Sądu Okręgowego, między innymi w wyniku i takiej oceny uznał on, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Ostatecznie zatem – według tej koncepcji - sporna umowa o pracę nie przekształciła się w umowę terminową w trakcie jej trwania, ale nieważne okazało się jej postanowienie dotyczące się jej terminu jej rozwiązania. Obejście prawa albo sprzeczność czynności prawnej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego powoduje nieważność tej części umowy o pracę, która odnosi się do czasu jej trwania. Skutek ten połączony został z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony. W następstwie, wadliwe zastrzeżenie terminu, do którego umowa o pracę miała obowiązywać, skutkuje zawarciem umowy na czas nieokreślony (por. przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego II PK 15/14 oraz B. Wagner, Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego, Przegląd Sądowy 2009 nr 11-12, s. 16-17).

W skardze kasacyjnej przedstawiona została koncepcja, że doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, o czym ma świadczyć pismo strony pozwanej z dnia 10 sierpnia 2015 r. o nieprzedłużeniu powódce terminowej umowy o pracę, wydanie świadectwa pracy, nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne pracownika i niewykonywanie wobec powódki „innych czynności wymaganych przepisami prawa pracy”. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma zarzut naruszenia art. 60 k.c. i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wiązany także w skardze kasacyjnej z art. 30 § 3 k.p. Sąd Najwyższy uznaje, że nie ma on usprawiedliwionej podstawy.

Zgodzić się należy z twierdzeniem skarżącej, że podstawową zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy. W związku z tym wzruszenie skutków prawnych wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę następuje przez wniesienie powództwa do sądu rejonowego - sądu pracy opartego na art. 44 i 45 lub art. 56 k.p., nie stosuje się natomiast sankcji bezwzględnej nieważności wadliwej czynności prawnej (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 211, i przywołane tam orzecznictwo). Oznacza to, że

wskazane wyżej roszczenia przysługują w razie dokonania przez pracodawcę czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. W związku z tym w niniejszej sprawie istotne znaczenia ma ustalenie, czy pracodawca złożył oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela wcześniej już wyrażany pogląd, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na jaki była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 523/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 51; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., PZP 3/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 18). Stanowisko to jest zgodne z literalnym brzmieniem art. 30 § 1 pkt 4 k.p. i pozwala uniknąć budzącego wątpliwości traktowania zachowania pracodawcy, niedopuszczającego pracownika do pracy, jako rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co z reguły nie jest zgodne z wolą tego podmiotu (por. wyroki Sądu Najwyższego: dnia 7 września 2017 r., III PK 124/16, LEX nr 2390689 oraz z dnia 17 maja 2017 r., I PK 141/15, LEX nr 2061180). Dlatego też Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska, że w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawcę, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas określony, spór dotyczy w istocie rzeczy bytu stosunku pracy i powinien być rozstrzygany w trybie właściwym do osądzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę - art. 50 § 3 albo art. 58 k.p., jak przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61).

Sąd Najwyższy dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób niż przez doręczenie pisma pracodawcy (zob. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003 nr 20, poz. 481; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353). Niezbędne jest jednak rozróżnienie złożenia oświadczenia woli, choćby w niewłaściwej formie, od

udzielenia pracownikowi informacji o nadchodzącym terminie rozwiązania umowy o pracę w związku z upływem czasu, na który została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Reguły wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 1 k.c.) należy stosować nie tylko do ustalenia treści złożonych oświadczeń woli, ale także do stwierdzenia, czy dane zachowania stron stanowią oświadczenie woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59; z dnia 14 listopada 2008 r., V CSK 174/08, LEX nr 477605; z dnia 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, LEX nr 515726; z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 302/12, M. Prawn. 2015 nr 4, s. 211; z dnia 3 czerwca 2015 r., V CSK 588/14, LEX nr 1554575). W tym kontekście podkreślić należy, że rozwiązanie terminowej umowy o pracę z upływem uzgodnionego terminu jej obowiązywania następuje z woli stron wyrażonej przy jej zawarciu, a w konsekwencji do wywołania skutku rozwiązującego taką umowę nie jest potrzebne żadne dalsze oświadczenie woli pracodawcy składane w dacie upływu uzgodnionego okresu obowiązywania (trwania) terminowego stosunku pracy. Zatem w sytuacji, gdy pracodawca pozostaje w błędnym przekonaniu, że łączy go z pracownikiem terminowa umowa o pracę, jego oświadczenia potwierdzające rozwiązanie umowy o pracę z upływem terminu, na jaki została zawarta, oraz o braku woli przedłużenia umowy o pracę nie mogą zostać uznane za oświadczenie woli rozwiązujące stosunek pracy. Są one bowiem jedynie oświadczeniami wiedzy o skutkach wiążących się z zakończeniem umowy terminowej. Innymi słowy, jest to potwierdzenie tego, co strony postanowiły, łącząc się umową o pracę, oraz negatywna odpowiedź na propozycję pracownika co do kontynuacji zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się powszechnie, że zawarta w świadectwie pracy informacja o rozwiązaniu stosunku pracy stanowi jedynie potwierdzenie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast nie zastępuje wspomnianego oświadczenia. W wyroku z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77 (LEX nr 14366) Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 k.p. przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie „obiegówki”, względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę (por. również W. Masewicz, *Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę*, Warszawa 1997 s. 62). Powyższy pogląd został powtórzony w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98 (OSNAPIUS 2000 nr 10, poz. 381) oraz z dnia 4 maja 2012 r., II PK 238/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 81), w których Sąd Najwyższy przyjął, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie, oraz w powołanej wyżej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13. Obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPIUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono bowiem elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, *Przegląd Sądowy* 1993 nr 4, s. 93 oraz z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156).

W konkluzji uprawnione jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że nie doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony bezterminowego stosunku pracy. W polskim porządku prawnym w sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, ale pracodawca nie wywiązuje się ze swojego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy (restytucję stosunku pracy) (por. przywołaną wyżej uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11, LEX nr 1108547; z dnia 4 października 1979 r.,

I PRN 117/79, OSNCP 1980 nr 3, poz. 61; z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPiUS 1995 nr 4, poz. 47 oraz przywołany wyżej wyrok z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04). Przedstawiane poglądy prowadzą do wniosku, że powództwo restytucyjne nie zasługuje na uwzględnienie w przypadku trwania stosunku pracy.

Przyjęte stanowisko musi być jednak zmodyfikowane w odniesieniu do pracownicy podlegającej szczególnej ochronie z tytułu macierzyństwa (art. 177 § 1 k.p., art. 182¹ k.p., obecnie art. 182^{1g} k.p.). Zgodnie z art. 10 w związku z art. 2 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz.U.UE.L.1992.348.1), zakazane jest rozwiązanie stosunku pracy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, a odstępstwa od tego zakazu są dopuszczalne jedynie, gdy zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Punkt 3. tego artykułu zobowiązuje Państwa Członkowskie do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony tych pracownic przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem. Z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej TFUE) wynika, że państwa członkowskie są zobowiązane, dokonując transpozycji dyrektywy, zapewnić jej pełną skuteczność, przy czym dysponują szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru formy i środków służących zapewnieniu jej wykonania. Swoboda ta nie ma wpływu na zobowiązanie państw członkowskich będących adresatami tej dyrektywy do podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla zapewnienia pełnej skuteczności owej dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami (wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej; dalej TSUE: z dnia 6 października 2010 r., Base i in., C-389/08, EU:C:2010:584, pkt 24, 25; a także z dnia 19 października 2016 r., Ormaetxea Garai i Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, pkt 29). W kontekście sporów pomiędzy jednostkami TSUE niezmiennie stwierdzał, że dyrektywa nie może sama z siebie nakładać obowiązków na jednostkę, wobec czego nie można powoływać się na nią wobec jednostki (zob. w szczególności wyroki: Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, pkt 48;

Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, pkt 20; a także Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 108), jednakże wielokrotnie też powtarzał, że wynikający z dyrektywy wymóg osiągnięcia przez państwa członkowskie określonego w niej rezultatu, jak również obowiązek podejmowania wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego wymogu, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (zob. podobnie w szczególności wyroki: von Colson i Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 26; a także Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 47). Wynika stąd, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy musi przy dokonywaniu jego interpretacji uwzględnić całość norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE (zob. w szczególności wyroki: Pfeiffer i in., C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 113, 114; a także Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 48).

W wyroku TSUE z dnia 22 lutego 2018 r., Jessica Porras Guisado, C-103/16 (LEX nr 2446192) podkreślono, że w odniesieniu do brzmienia art. 10 dyrektywy 92/85, po pierwsze, zgodnie z pkt 1. tego artykułu państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące co do zasady zwolnień tych pracowników. Po drugie, pkt 3. wspomnianego artykułu stanowi, że państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1. tego artykułu. Artykuł 10. dyrektywy 92/85 dokonuje zatem wyraźnego rozróżnienia pomiędzy z jednej strony ochroną prewencyjną przed samym zwolnieniem, a z drugiej strony ochroną reparacyjną przed konsekwencjami zwolnienia. Tak więc prawidłowa transpozycja tego artykułu nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia tej podwójnej ochrony. Z powyższego wynika, że zobowiązanie państw członkowskich nie sprowadza się wyłącznie do wprowadzenia regulacji zakazującej rozwiązywania stosunków pracy, ale także do efektywnego przywracania praw, których pracownicy zostały pozbawione. Obowiązek ten nie może być ignorowany także wtedy, gdy wprawdzie stosunek pracy (*de iure*) nadal trwa, ale następuje faktyczne pozbawienie praw

pracowniczych (na skutek mylnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy ustał). Sąd zatem obowiązany jest udzielić ochrony na podstawie wnoszonego przez pracownicę środka prawnego, jeśli ma on charakter reparatorny zmierzający do usunięcia skutków bezprawnych działań pracodawcy, a taki charakter ma roszczenie o przywrócenie do pracy. Nie można natomiast uzależniać skuteczności ochrony reparatornej od doboru właściwego na gruncie prawa krajowego środka prawnego, gdy w chwili wnoszenia nie ma w tej kwestii pewności (nie jest jasne, jakie roszczenie przysługuje).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.