



Sygn. akt II PK 290/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa H. F.

przeciwko P. [...] Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o ustalenie, wynagrodzenie, odszkodowanie i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.

z dnia 17 lutego 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód H. F. w pozwie przeciwko P. [...] Sp. z o.o. z siedzibą w S.
domagał się uznania okresu zatrudnienia wynikającego z aneksu do umowy z dnia
10 lutego 2011 r. jako umowy o pracę na czas nieokreślony oraz wypłaty

wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia w kwocie 14.625 zł, odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 9.750 zł i odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 14.265 zł, a następnie rozszerzył powództwo o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew P. Sp. z o.o. w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy w M. w punkcie I ustalił, że powoda H. F. i pozwanego P. [...] Sp. z o.o. z siedzibą w S. łączyła od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2015 r. umowa o pracę na czas nieokreślony; w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.962 zł tytułem wynagrodzenia; w punkcie III zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.962 zł tytułem odszkodowania; w punkcie IV nakazał pozwanemu wydanie powodowi świadectwa pracy uwzględniającego informacje zawarte w punkcie I wyroku; w punkcie V oddalił powództwo w pozostałej części; w punkcie VI nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w M. kwotę 4.363 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód został zwolniony; w punkcie VII orzekł, że nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 8 września 2008 r. na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2008 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r., na stanowisku kierownika produkcji. Na początku 2011 r. powód zwrócił się do dyrektora A. I. o przedłużenie umowy o pracę na dalszy okres w związku z planowanym zaciągnięciem kredytu na zakup samochodu. Anekssem z dnia 10 lutego 2011 r. zmieniono łączącą strony umowę o pracę w ten sposób, że okres jej trwania przedłużono do dnia 31 grudnia 2016 r. Decyzję o sporządzeniu aneksu podjął dyrektor zakładu A. I., na wniosek powoda.

W 2010 r. dyrektor pozwanej A. I. zatrudnił osobę na stanowisku mistrza produkcji celem udzielenia pomocy powodowi, chociaż ten nie dostrzegał takiej potrzeby i następnie nie wnioskował o przedłużenie umowy o pracę z tą osobą.

Dyrektor zakładu w dalszym ciągu widział konieczność wzmocnienia pozycji kierownika jako zarządzającego produkcją uznając, że produkcja nie jest zorganizowana w dostatecznie efektywny sposób. W dniu 24 września 2012 r. pozwany zatrudnił Ł. B. na stanowisku zastępcy kierownika produkcji. Dyrektor A. I. rozpoczął wdrażanie nowego pracownika do pracy, poznał go z kontrahentami i szkolił w zakresie powierzonych obowiązków. Powód w okresie od 18 lutego 2015 r. do 5 sierpnia 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie jego obowiązki przejął zastępca kierownika działu produkcji Ł. B..

Ł. B. był wysoko oceniany przez przełożonych, przeprowadził reorganizację zarządzania pracą i produkcją oraz zoptymalizował wykorzystanie pracowników w zakładzie, potrafił lepiej komunikować się z podwładnymi, przekazywać im oczekiwania pracodawcy co do wykonywania przez nich obowiązków, delegował poszczególne uprawnienia na mistrzów zmian oszczędzając czas pracy, rozpoczął redukcję zapasów drewna gromadzonych w poprzednich latach. W rezultacie produkcja w pozwanym zakładzie wzrosła o około 30%, przy tych samych zasobach kadrowych i maszynowych.

W dniu 6 sierpnia 2015 r. H. F. stawił się do zakładu pracy i został skierowany na badania do lekarza medycyny pracy, który dopuścił powoda do pracy. Pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oświadczenie tej treści powód odebrał w dniu 6 sierpnia 2015 r.

W dniu 31 sierpnia 2015 r. Ł. B. powierzono stanowisko kierownika produkcji. Pozwana rozpoczęła proces przygotowywania spośród pracowników zakładu osoby na stanowisko zastępcy kierownika. W dniu 1 czerwca 2016 r. obowiązki zastępcy kierownika produkcji zostały powierzone pracownikowi pozwanej M. W. na okres 3 miesięcy.

Powołując się na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (LEX nr 1508866), Sąd Rejonowy przyjął, że po upływie 24 miesięcy od dnia wejścia w życie 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), tj. od dnia 22 sierpnia 2011 r., umowa o pracę z powodem zawarta na czas określony przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, ze wszystkimi obowiązkami pracodawcy związanymi z jej

rozwiązaniem i skutkami niedopełnienia tych obowiązków. Wobec określenia terminu rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę na dzień 31 grudnia 2011 r., bez znaczenia dla oceny skutków obowiązywania ustawy antykryzysowej było zawarcie przez strony aneksu do umowy w lutym 2011 r. Już samo wkroczenie łączącej strony umowy o pracę z terminem do 31 grudnia 2011 r. w reżim ustawy antykryzysowej powodowało, że umowa ta podlegała ograniczeniom wynikającym z tego aktu. Umowa ta rozwiązała się z dniem 30 listopada 2015 r., w którym upłynąłby trzymiesięczny okres wypowiedzenia z art. 36 § 1 pkt 3 k.p., a powodowi przysługuje z mocy art. 49 k.p. wynagrodzenie za czas, do którego umowa powinna trwać.

Pozwany pracodawca w ogóle nie wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, mimo że w świetle obowiązujących przepisów ustawy antykryzysowej, powinien traktować ją jako umowę zawartą na czas nieokreślony. Niepodanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu i uzasadnia wywodzone z art. 45 k.p. roszczenie o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, brak było natomiast podstaw do uwzględnienia żądania zasądzenia odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w związku z zamiarem zastąpienia powoda na stanowisku kierownika przez Ł. B. w wyniku porównania pracy powoda i jego zastępcy. Przyczyny zwolnienia powoda miały zatem związek ze sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych; nie były przyczynami wyłącznie leżącymi po stronie pracodawcy.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony przez obie strony sporu.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 17 lutego 2017 r. uchylił zaskarżone orzeczenie w punktach I, IV, V, VI, VII i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w M., pozostawiając temu Sądowi

rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego oraz oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy uznał apelację powoda, skierowaną do punktu V wyroku Sądu pierwszej instancji, za zasadną, a apelację pozwanego za zasadną w zakresie punktów I, IV, VI i VII i niezasadną co do punktów II i III tegoż wyroku.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy zaniechał szczegółowego wyjaśnienia istoty sprawy, za wyjątkiem prawidłowo rozpoznanych roszczeń o odszkodowanie oraz odprawę. Niewyjaśnienie istoty sprawy polegało na uwzględnieniu powództwa w znacznej części w oparciu o wadliwie lub niekompletnie poczynione ustalenia faktyczne, nieznajdujące oparcia w zebranych materiale dowodowym, a dotyczące kwestii ważnych z punktu widzenia przedmiotu sporu i subsumcji przepisów prawa materialnego, w oparciu o które Sąd pierwszej instancji orzekał.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy zaniechał wyjaśnienia, na jakiej podstawie zastosował do orzekania w sprawie ustawę antykryzysową, chociaż wyjaśnienie takie powinno poprzedzać ewentualne dalsze rozważania co do zastosowania takich a nie innych przepisów prawa materialnego.

Sąd Rejonowy nie poczynił żadnych ustaleń odnośnie charakteru i istoty dokumentu w postaci aneksu z dnia 10 lutego 2011 r. do umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2008 r., którego § 1 i 2 stanowił, że strony umowy z dniem zawarcia aneksu zmieniają umowę o pracę z dnia 1 grudnia 2008 r. postanawiając, iż aneksowana umowa ma być zawarta na okres do dnia 31 grudnia 2016 r. Tymczasem w myśl art. 25¹ § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 21 lutego 2016 r. - jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.) zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, 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 1 miesiąca. Przyjęcie zaistnienia podstaw do zastosowania w sprawie Kodeksu pracy jako zasady ogólnej prawa pracy, nie zaś ustawy antykryzysowej, oznaczałoby, że ewentualna interpretacja wspomnianego aneksu przez pryzmat art. 25¹ § 1 k.p. jako trzeciej umowy o pracę pomiędzy stronami (a drugiej z kolei zawartej na czas

określony) skutkowałaby koniecznością ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony już od daty zawarcia tego aneksu, traktowanego wówczas jako kolejna terminowa umowa o pracę. Sąd Rejonowy ustalił co prawda, że aneks z dnia 10 lutego 2011 r. miał być zawarty z inicjatywy i na prośbę powoda (w związku z zamiarem zaciągnięcia zobowiązania kredytowego), co nie oznacza jednocześnie, że w sprawie zaistniało powiązanie pomiędzy rodzajem umowy o pracę powoda (umowa terminowa, wieloletnia) a celem jej zawarcia (gospodarczym, technologicznym lub innym), które uzasadniłaby zatrudnienie powoda, jako kierownika produkcji, w ramach kolejnej umowy terminowej o pracę zamiast umowy bezterminowej. W ocenie Sądu Okręgowego, należało także rozważyć, czy zawarcie wspomnianego aneksu nie stanowiło działania mającego na celu obejście prawa, wyłącznie po to, aby pozwany pracodawca dysponował w stosunku do powoda nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił wyводу prawnego, wskazywanego przez pozwanego już w odpowiedzi na pozew oraz podtrzymanego w apelacji, a poczynionego przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12. Pozwany podnosił bowiem, że skutek przekształcenia w umowę na czas nieokreślony nie ma zastosowania do badanej w sprawie umowy stron, jako że została ona zawarta przed wejściem w życie ustawy anty kryzysowej i na okres dłuższy niż wyznaczony w niej limit czasowy (art. 13 ustawy anty kryzysowej). Jak wynika z tezy uchwały, 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.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w ramach wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 35 w związku z art. 13 ustawy anty kryzysowej 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 anty kryzysowa nie reguluje tego zagadnienia. Sąd Najwyższy uznał za trafne wąskie rozumienie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy anty kryzysowej, a stanowisko to zaakceptował Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 8 stycznia 2013 r., P 48/11, stwierdzając, że podziela konkluzje Sądu Najwyższego, że: 1/ art. 35 ustawy anty kryzysowej

dotyczy wyłącznie umów trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, 2/ okres 24 miesięcy, wskazany w art. 13 tej ustawy, liczy się od momentu jej wejścia w życie, 3/ nawet, jeżeli nastąpi przekroczenie warunku trwania umowy przez okres 24 miesięcy (co oznacza przekroczenie wyznaczonego przez ustawę „limitu”), to ustawa nie wiąże z tym konsekwencji prawnych. Sąd Rejonowy nie odniósł się do treści wspomnianej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 w kontekście jej relacji do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, na której oparł jednocześnie swoje rozstrzygnięcie w sprawie. Tymczasem wykładnia Sądu Najwyższego dokonana w uchwale z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, bynajmniej nie jest sprzeczna z poczynioną uprzednio w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12. Skoro bowiem teza uchwały późniejszej wskazuje, że przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, zatem w sposób jednoznaczny odnosi się do zagadnienia wyłącznie sankcji wynikającej z regulacji ustawy antykryzysowej. Równocześnie teza uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, nie dotyczy kwestii intertemporalnych, co wynika wprost z punktu 1 jej uzasadnienia. Innymi słowy - cytowana przez Sąd pierwszej instancji uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, odnosi się tylko i wyłącznie do umów o pracę zawartych na czas określony, objętych działaniem ustawy antykryzysowej. Nie odnosi się ona w ogóle do zagadnienia, które umowy o pracę na czas określony ustawa antykryzysowa obejmuje - co z kolei wynika jednoznacznie z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12. W realiach przedmiotowej sprawy, umowa o pracę pomiędzy stronami zawarta została w dniu 1 grudnia 2008 r., czyli przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej (co nastąpiło w dniu 22 sierpnia 2009 r.). Sąd Rejonowy winien był zatem odnieść się do treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 i tego, czy oraz w jakim zakresie ma ona zastosowanie do stosunku prawnego badanego w niniejszej sprawie. W rozważaniach tych Sąd Rejonowy powinien był również nawiązać do treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 i zaprezentować argumentację przemawiającą za jej zastosowaniem w sprawie,

szczególnie w kontekście wskazania, że poczynione w uchwale rozważania nie odnoszą się do kwestii badanej w tej sprawie (umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej). Także w tej kwestii bardzo istotne znaczenie ma ocena charakteru aneksu z dnia 10 lutego 2011 r., a więc tego, czy stanowi on modyfikację umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2008 r. (zawartej przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej), czy też kreuje nowy stosunek pracy (w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej).

Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, że bez względu na to, czy przyjąć badanie aneksu z dnia 10 lutego 2011 r. przez pryzmat regulacji Kodeksu pracy, czy też w reżimie ustawy antykryzysowej, należy uznać, iż na datę rozwiązania stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym (tj. na dzień 22 sierpnia 2015 r.) strony niewątpliwie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powyższe determinuje prawidłowość ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie orzeczenia o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i wynagrodzeniu za czas, do którego stosunek pracy powinien trwać przy prawidłowo zastosowanym okresie wypowiedzenia.

Uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w punkcie I wynikało z faktu, że powód nie domagał się ustalenia, że od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2015 r. łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Roszczenie tego rodzaju nie wynika ani z pozwu, ani z pism procesowych, ani wreszcie z zeznań samego powoda. Na rozprawie w dniu 30 czerwca 2016 r. powód jednoznacznie i w sposób niebudzący wątpliwości wyartykułował swoje żądania, domagając się wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia oraz odprawy w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia. Powód nie dochodził nigdy samodzielnie i wprost ustalenia istnienia stosunku pracy, a jedynie swoje roszczenia dotyczące zapłaty z kilku tytułów opierał na okolicznościach dotyczących rodzaju umowy, jaka w jego ocenie łączyła go z pozwanym w momencie, w którym doszło do jej wypowiedzenia przez pracodawcę. Tym samym w powyższym zakresie Sąd pierwszej instancji naruszył art. 321 § 1 k.p.c., przez orzeczenie o przedmiocie, który nie był objęty żądaniem pozwu.

Podobnie Sąd Okręgowy ocenił orzeczenie objęte punktem IV wyroku Sądu Rejonowego, w którym nakazano pozwanemu wydanie powodowi świadectwa pracy uwzględniającego informacje jak w punkcie I wyroku (o ustaleniu istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 23 sierpnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2015 r.).

Niewątpliwie żądanie dotyczące świadectwa pracy nie zostało pierwotnie sformułowane w pozwie, natomiast powód prawidłowo w toku postępowania przed Sądem Rejonowym swoim pismem procesowym z dnia 16 września 2015 r. zmodyfikował powództwo, rozszerzając żądanie zgłoszone w pozwie o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie przyczyny ustania swojego zatrudnienia. Tymczasem Sąd pierwszej instancji nakazał pozwanemu wydanie powodowi świadectwa pracy uwzględniającego informacje jak w punkcie I wyroku, tj. o ustaleniu istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 23 sierpnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2015 r., czyli w zakresie zupełnie odmiennym od tego, czego domagał się powód.

W ocenie Sądu Okręgowego, zasadny jest także jedyny zarzut apelacji powoda dotyczący oddalenia przez Sąd pierwszej instancji powództwa o zapłatę odprawy pieniężnej z ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Rejonowy zaniechał bowiem zgromadzenia materiału dowodowego oraz poczynienia ustaleń odnośnie tego, czy nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w części, w której oddalono jego apelację od orzeczenia pierwszoinstancyjnego. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie następujących przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy: 1/ art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., przez orzeczenie bez rozpoznania sprawy, tj. bez oparcia w materiale zebranym w postępowaniu w pierwszej instancji i jednocześnie bez zebrania materiału i dokonania własnych ustaleń w postępowaniu apelacyjnym oraz bez ustalenia i wskazania konkretnych norm mających zastosowanie do udowodnionych faktów; 2/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewskazanie podstaw faktycznych i prawnych rozstrzygnięcia, uniemożliwiające kontrolę kasacyjną. Pozwany podniósł również zarzut naruszenia prawa materialnego: 1/ art. 25 zd. 1 k.p. i art. 33 k.p. w związku z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 8 k.p., przez ich

niewłaściwe zastosowanie, tj. powołanie tych przepisów bez wskazania, które z nich konkretnie i w oparciu o jaki stan faktyczny znajdują zastosowanie w sprawie, oraz przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że terminowe umowy o pracę z klauzulą wcześniejszego wypowiedzenia zawierane na okres pięciu i więcej lat stanowią *a priori* obejście prawa przez pracodawcę albo niezgodność działania pracodawcy z zasadami współżycia społecznego lub nadużycie prawa podmiotowego, bez względu na przyczyny, okoliczności ich zawarcia i faktyczną wolę stron oraz bez potrzeby ustalania tych elementów w postępowaniu; 2/ art. 30 § 4 i art. 45 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu za prawidłowe orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji odszkodowania za wypowiedzenie umowy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów na czas określony, mimo zakwestionowania przyjętych przez ten Sąd podstaw takiego rozstrzygnięcia i jednocześnie nieustalenia i niewskazania takich podstaw w postępowaniu apelacyjnym, 3/ art. 36 § 1 i art. 49 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu za prawidłowe orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, mimo zakwestionowania przyjętych przez ten Sąd podstaw tego rozstrzygnięcia i jednocześnie nieustalenia i niewskazania takich podstaw w postępowaniu apelacyjnym. Pozwany wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G..

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozwagę nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i

niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). W konsekwencji tego zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Taki sposób wytyczenia przez ustawodawcę ram postępowania kasacyjnego implikował daleko idący rygoryzm w zakresie wymagań formalnych stawianych w art. 398⁴ k.p.c. temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia i aby skarżący mógł dopełnić owych wymagań, w art. 87¹ § 1 k.p.c. ustanowiono przymus adwokacko - radcowski w zastępowaniu stron w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Skarżący w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania podnosi zarzuty obrazy art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c.

oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Oba zarzuty są w pełni uzasadnione, a zarzucane nieprawidłowości postępowania procesowego miały wpływ na wynik sprawy analizowany w kontekście przepisów prawa materialnego, z których wywodzone są uwzględnione przez Sady obu instancji roszczenia majątkowe powoda.

Wypada przypomnieć, że zaskarżonym wyrokiem utrzymano w mocy orzeczenie Sądu Rejonowego w części zasądzającej od pozwanej P. [...] Sp. z o.o. w S. na rzecz powoda H. F. odszkodowanie za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę oraz wynagrodzenie za czas, do którego powinien trwać łączący strony stosunek pracy. Oba żądania pozwu wywodzone są zaś z faktu, że zdaniem powoda, zawarta przez niego z pozwaną umowa o pracę na czas określony z dnia 1 grudnia 2008 r. uległa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, co implikowało powstanie po stronie pracodawcy określonych obowiązków związanych z jej wypowiedzeniem. Kwestią sporną pozostawał zatem charakter przedmiotowej umowy o pracę.

Celowe pozostaje więc sformułowanie kilku refleksji na temat sposobu regulacji w Kodeksie pracy instytucji umów terminowych i prawidłowości implementacji prawa unijnego dotyczącego ochrony przed nadużywaniem tego rodzaju umów dla kamuflowania zatrudnienia na czas nieokreślony.

W doktrynie przyjmuje się, że tradycyjny model zatrudnienia to wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą, zawartego na podstawie bezterminowej umowy o pracę, w stałych godzinach, według powszechnie obowiązujących norm pracy i najczęściej świadczonej w siedzibie i pod nadzorem pracodawcy. *A contrario*: nietypowe, elastyczne formy zatrudnienia to takie, które nie posiadają jednej lub kilku z wyżej wymienionych cech. Może to być zarówno zatrudnienie pracownicze (zatrudnienie na czas określony, w niepełnym wymiarze, w nieregularnym czasie pracy, a także poza siedzibą pracodawcy), jak i pozapracownicze (np. na podstawie umów cywilnoprawnych czy tzw. samozatrudnienie) lub mieszane, jak np. praca nakładacza, której nie można zaliczyć do zatrudnienia pracowniczego, ale która jest nasycona wieloma elementami prawa pracy (A. Chobot, Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji, Warszawa 1997, s. 130; A. Patulski, Nietypowe

formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja. Część 1, MoPr 2008 nr 2, s. 64-67).

Również w świetle dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w dnia 18 marca 1999 r. w sprawie pracy na czas określony, zawartej przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków zawodowych (ETUC) – (Dz. Urz. UE L 175 z 10 lipca 1999 r.) za atypowe formy zatrudnienia uważa się zatrudnienie w formach innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony, takich jak umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze, praca tymczasowa i praca na odległość (telepraca).

Zgodnie z dyrektywą 99/70/WE, w pewnych warunkach umowy o pracę na czas określony są korzystne dla pracowników („odpowiadają zarówno potrzebom pracodawców, jak i pracowników”). W preambule porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy, podkreślono jednak, że „umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami” w obszarze Unii Europejskiej. Stwierdzenie to zostało powtórzone w pkt 6 postanowień ogólnych dyrektywy: „umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności”. W konsekwencji w pkt 14 preambuły dyrektywy 99/70/WE stwierdzono, że u podstaw jej zawarcia stało ustalenie ogólnych zasad minimalnych wymogów dotyczących umów o pracę na czas określony, w celu poprawy jakości pracy na czas określony przez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenie sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określonym i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony. W związku z powyższym, określając cele dyrektywy i samego porozumienia ramowego (klauzula 1 załącznika do dyrektywy), wskazano: 1/ poprawę warunków pracy osób świadczących pracę na czas określony, 2/ zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu umów lub stosunków pracy na czas określony.

Zakres podmiotowy dyrektywy obejmuje pracowników zatrudnionych na czas określony na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich (klauzula 2 załącznika do dyrektywy). Tak więc zakres dyrektywy wiąże się ściśle z zawartym w niej pojęciem pracownika zatrudnionego na czas określony, tj. osoby, która zawarła umowę o pracę lub nawiązała stosunek pracy na innej podstawie bezpośrednio z pracodawcą, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego zdarzenia (klauzula 3 pkt 1 załącznika do dyrektywy). Jedynie wyjątkowo państwa członkowskie mogą, po spełnieniu wymogu konsultacji społecznych, wyłączyć spod działania dyrektywy: stosunki pracy powstające w celu wstępnych szkoleń lub praktyk zawodowych oraz umowy i stosunki pracy zawierane w ramach realizacji szczególnych programów publicznych związanych np. z prowadzeniem robót publicznych, szkoleniami, przekwalifikowaniami zawodowymi.

Dążąc do realizacji pierwszego z wyżej wymienionych celów dyrektywy, tj. wyrównywania warunków pracy wszystkich pracowników, regulacje dyrektywy zakazały traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywanych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony (klauzula 4 pkt 1 załącznika do dyrektywy). Odmienne traktowanie pracowników może być bowiem uzasadnione jedynie obiektywnymi powodami. Porównywalnym pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony jest przy tym pracownik, który zawarł umowę o pracę lub nawiązał stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mający pracę/ zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/ umiejętności (klauzula 3 pkt 2 zdanie pierwsze załącznika do dyrektywy). Wprowadzając ogólną zasadę w zakresie równego traktowania dyrektywa pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym ustalenia warunków jej stosowania, z uwzględnieniem regulacji unijnych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych pracy i praktyki.

Jednym z kluczowych problemów wpływających na rozwój zatrudnienia terminowego jest ochrona przed nadużyciami, w szczególności przed zawieraniem umów terminowych w warunkach uzasadniających nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Unikanie zatrudnienia na czas nieokreślony może przybrać różne formy – możliwe jest zastrzeżenie odległego terminu końcowego (co wobec możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy stwarza korzystną sytuację dla pracodawcy), jak również zawarcie następujących po sobie umów terminowych (tzw. umowy łańcuchowe).

W celu zapobieżenia temu rodzajowi nadużyć, jakim jest nieuprawnione wykorzystywanie kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony państwa członkowskie, w myśl klauzuli 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, stosują jeden lub więcej następujących środków: 1/ obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy, 2/ maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony, 3/ liczbę odnowień takich umów lub stosunków pracy. Dyrektywa wprowadzając uregulowania ogólne i minimalne, pozostawia państwom członkowskim i ich partnerom społecznym określenie warunków stosowania tych zasad i wymogów minimalnych, w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym państwie oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym o charakterze pracy sezonowej. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy nawiązane na czas określony będą uważane za „kolejne” w rozumieniu dyrektywy oraz za zawarte na czas nieokreślony.

Według TSUE, przewidziane w klauzuli 5 pkt 1 Porozumienia ramowego środki zapobiegające nadużywaniu umów terminowych mają charakter ekwiwalentny. Klauzula 5 pkt 1 wyznacza państwom członkowskim ogólny cel polegający na zapobieganiu owym nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia (wyrok w sprawie Impact, pkt 70 i 76). Pozostawiony państwom członkowskim margines swobodnego uznania nie jest jednak nieograniczony, gdyż państwa te zwłaszcza nie mogą w żadnym wypadku podważać celu lub skuteczności (*effet utile*) porozumienia ramowego (wyrok w sprawie Adeneler,

pkt 82). Jak wynika z punktu 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, strony sygnatariusze tego porozumienia uznały, że korzystanie z umów o pracę na czas określony oparte na obiektywnych powodach jest środkiem zapobiegającym nadużyciom. Jednocześnie na potrzeby wprowadzenia w życie klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego państwa członkowskie dysponują zakresem swobodnego uznania (wyrok w sprawie Adeneler, pkt 101).

Co do oceny wspomnianych środków i ich skuteczności, to zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny (K. Łapiński, Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 4, s. 190), na szczególną uwagę zasługuje model polegający na ustaleniu maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (takie rozwiązanie przyjęto m. in. w Wielkiej Brytanii, gdzie zatrudnienie na podstawie kolejnych umów terminowych, które nie jest uzasadnione względami obiektywnymi, może trwać maksymalnie 4 lata). Z kolei w opinii J. Wratnego (*Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, *PiZS* 2007 nr 7, s. 3), skutecznej ograniczającym zatrudnienie okresowe byłby przepis uwzględniający ten z wariantów przewidzianych w dyrektywie, zgodnie z którym odnowienie zatrudnienia na czas określony byłoby dopuszczalne tylko w razie zaistnienia obiektywnego powodu. W przypadku sporu obiektywny powód odnowienia umowy okresowej musiałby być wykazany przez pracodawcę po uprawdopodobnieniu przez pracownika, że powód taki nie występuje. W krajach Unii Europejskiej dominuje koncepcja kauzalnej umowy terminowej, która jest zawierana ze względu na czasowy charakter zatrudnienia uzasadniony obiektywnymi okolicznościami.

Korzystając z przewidzianej w dyrektywie 99/70/WE swobody, polski ustawodawca przyjął w art. 25¹ k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (*Dz.U.* Nr 24, poz. 110), że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, 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. Przepis ten w jego pierwotnej redakcji budził wiele wątpliwości

interpretacyjnych zwłaszcza co do możliwości obchodzenia zawartego w nim ograniczenia liczby zawieranych umów terminowych przez wydłużanie w drodze aneksów do umów o pracę na czas określony czasu ich trwania. Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) zawieszono stosowanie art. 25¹ k.p. do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej, który to zabieg legislacyjny oznaczał w istocie wyeliminowanie tego przepisu z porządku prawnego na wskazany okres czasu (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02, OTK - A 2004 nr 2, poz. 10). Kolejna ustawa nowelizująca z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustawy (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) podtrzymała zasadę niestosowania art. 25¹ k.p. do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej, nadając jednocześnie nową treść temu przepisowi. Należy zatem zgodzić się z tezą, że fakt wejścia Polski do Unii Europejskiej implikował nie tyle „odwieszenie” stosowania art. 25¹ k.p., ile wprowadzenie go do porządku prawnego jako nowego unormowania o treści nietożsamej z poprzednią, nadaną mu w ustawie nowelizującej z dnia 2 lutego 1996 r.

W obowiązującym po wejściu Polski do Unii Europejskiej brzmieniu art. 25¹ k.p. przyjęto rozwiązanie o charakterze mieszanym. W myśl § 1 tego artykułu, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, 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. Natomiast w § 2 zastrzeżono, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1. Wreszcie w § 3 artykułu stwierdzono, że przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowej albo zadań realizowanych cyklicznie.

W świetle art. 25¹ k.p. w jego nowej redakcji, ograniczeniu nadużywania zatrudnienia na czas określony miało służyć, z jednej strony, istnienie obiektywnych powodów ich zawierania (umowy kauzalne z art. 25¹ § 3 k.p.), z drugiej zaś, reglamentacja liczby umów o pracę na czas określony (umowy akazualne z art. 25¹ § 1 k.p.).

Sposób połączenia w art. 25¹ k.p. wspomnianych dwóch metod zapobiegania nadużyciom przy zawieraniu umów terminowych był różnie postrzegany w nauce prawa. Według K. Łapińskiego, nie było sprzeczne z dyrektywą wprowadzenie do polskiego prawa pracy mieszanego systemu, przewidującego dwa sposoby ograniczania nadużywania przez strony stosunku pracy umów na czas określony. Przyjęty w Polsce mieszany sposób reglamentacji umów na czas określony był zgodny z omawianą regulacją. Przyjmując, że zastępstwo nieobecnego pracownika oraz prace sezonowe i dorywcze stanowią obiektywne powody do zawierania umów na czas określony należało uznać za zgodne z dyrektywą wprowadzenie do Kodeksu pracy tego drugiego z wymienionych w klauzuli 5 pkt 1 sposobów ograniczania w zawieraniu umów terminowych. Trudno też sobie wyobrazić inne połączenie kryterium obiektywnych powodów z maksymalną łączną długością zatrudnienia okresowego lub maksymalną liczbą odnowień niż jako wyjątek od zasady. Rację ma jednak L. Florek zauważając, że dyrektywa 99/70/WE pozwala wprowadzić państwu członkowskiemu zastosować więcej niż jeden z środków przewidzianych w pkt 1 klauzuli 5, ale ich łączenie w taki sposób, iż jeden jest wyjątkiem od drugiego, trzeba uznać za sprzeczne z zasadniczym celem dyrektywy, jakim jest zapobieganie nadużywaniu umów o pracę na czas określony. Prowadzi to bowiem do znacznego osłabienia skuteczności tych środków.

Kolejną próbą ograniczenia nadużyć w stosowaniu atypowych form zatrudnienia była regulacja ustawy antykryzysowej. Przepis artykuł 13 ustawy stanowił, że 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 (ust. 1). Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa

się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (ust. 2).

Zarówno art. 25¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, jak i art. 13 ustawy antykryzysowej, implementowały dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE). Przepis art. 25¹ k.p. implementował dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5 Porozumienia ramowego, tj. przez ustanowienie maksymalnej liczby odnowień umów zawieranych na czas określony, zaś art. 13 ustawy antykryzysowej - w sposób wskazany w ust. 1 lit. b tej klauzuli, czyli określenie maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę.

Ustawa antykryzysowa miała charakter epizodyczny. Weszła w życie w dniu 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 antykryzysowa obowiązywała zatem od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 21 listopada 2013 r., czyli ponad cztery lata. Jednak art. 13 tej ustawy, zgodnie z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy, miał zastosowanie tylko w okresie od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., co wynikało z przepisów przejściowych - art. 34 i 35 ustawy antykryzysowej. 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).

Ustawa antykryzysowa wprowadzająca obostrzenia w zawieraniu umów terminowych przez ustanowienie maksymalnego 24 miesięcznego czasu ich trwania nie wprowadziła sankcji za przekroczenie tego okresu. Nie budziło wątpliwości, że skutkiem przekroczenia 24-miesięcznego okresu jest przekształcenie umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony. Spór dotyczył okresu, od jakiego należy uważać obowiązującą umowę o pracę za umowę bezterminową. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowały się dwa rozbieżne poglądy.

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.).

Natomiast w wyroku z dnia 18 stycznia 2014 r., II PK 149/12 (OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246) Sąd Najwyższy zauważył, 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 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 (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 zakreśla bowiem maksymalny termin, przez jaki strony mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na okres próbny. Jeżeli w takiej umowie przewidziały 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, że 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 wątpienia jest regulacją niepozwalającą na nadużywanie przez pracodawców możliwości zatrudnienia na czas określony, a zatem prewencyjnie zapobiega powstaniu takich sytuacji, co czyni zadość zobowiązaniu wpływającemu 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 (LEX nr 1508866), 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 z późn. 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).

Wyrażony w uchwale pogląd stanowi rozstrzygnięcie rozbieżności ujawnionych w dotychczasowym orzecznictwie na tle wykładni art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Jednak w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy zastrzegł, że nie odnosi się w niej do zagadnień międzyczasowych, związanych ze stosowaniem tego przepisu do umów zawartych przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej. Te zagadnienia stały się natomiast tematem rozważań Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1 – 2, poz. 1), w której stwierdzono, że umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej). W uzasadnieniu uchwały zauważono, że z przepisów art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej wynika, iż 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. Rozpoznawane zagadnienie prawne związane jest z zakresem temporalnym obowiązywania tej regulacji. Można ją rozumieć szeroko przyjmując, że odnosi się ona do wszystkich tego rodzaju umów, niezależnie od umownie określonego końcowego terminu ich obowiązywania, byle nastąpił on przed 1 stycznia 2012 r. Regulacja ta może być także rozumiana wąsko, jako odnosząca się tylko do tych umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, których termin rozwiązania przypada najpóźniej z upływem 24 miesięcy od tego dnia. Według tej koncepcji stosowanie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej polega na wliczaniu okresu zatrudnienia po wejściu w życie ustawy do dopuszczalnego, 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony (art. 13 tej ustawy). Co do okresu zatrudnienia - na podstawie umowy o pracę zawartej przed dniem wejścia ustawy w życie - przypadającego przed tym dniem - Sąd Najwyższy podzielił bowiem pogląd tego Sądu wyrażony w wyroku z 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, według którego sporny okres nie podlega wliczeniu do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej.

Sąd Najwyższy uznał za trafne wąskie rozumienie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej. Podkreślił, że interpretacja art. 35 ust. 2 w związku z art. 13 ust. 1 tej ustawy musi uwzględnić unormowania konstytucyjne, a w szczególności wynikające z art. 2 Konstytucji zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz niedziałania prawa wstecz. Pytanie prawne dotyczy zmiany w drodze ustawowej terminu końcowego obowiązywania umowy o pracę, który został określony zgodnie z prawem przed dniem wejścia ustawy w życie, a który upływa po tym dniu. Chodzi tu więc o mechanizm działania prawa w odniesieniu do stosunku zobowiązaniowego o charakterze ciągłym, który określony jest jako retrospektywny. Inaczej mówiąc, dotyczy to dopuszczalności bezpośredniego działania ustawy na przyszłość wobec stosunku zobowiązaniowego powstałego przed jej wejściem w życie. Takie działanie ustawodawcy musi być uzasadnione koniecznością ochrony ważnych interesów państwa lub obywateli oraz wprowadzone w racjonalny sposób. Oceniając analizowaną regulację nie można przyjąć, aby te warunki zostały spełnione.

Zdaniem Sądu Najwyższego, poważne wątpliwości budzi zasadność i celowość wprowadzenia w ustawie epizodycznej, obowiązującej nieco ponad 28 miesięcy, nowej regulacji chroniącej pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców zawierania umów na czas określony, polegającej na ustaleniu dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów w wymiarze 24 miesięcy, a więc obejmującym prawie cały czas obowiązywania ustawy antykryzysowej. Przyjęcie poglądu odmiennego niż pogląd Sądu Najwyższego, czyli uznanie, że umowa będąca przedmiotem pytania prawnego staje się umową wiążącą przez czas nieokreślony, oznaczałoby akceptację sytuacji, w której czynność prawna (zawarcie umowy na czas określony) dokonana przed wejściem w życie ustawy epizodycznej wywierałaby istotne skutki nie tylko w końcowym okresie obowiązywania tej ustawy, ale przede wszystkim po upływie tego okresu. Spowodowałoby bowiem powstanie stosunku pracy trwającego przez czas nieokreślony. Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawarcia umowy, a ponadto w znacznej mierze zależny od okoliczności przypadkowej, związanej z terminem jej rozwiązania ustalonym przez strony. Gdyby bowiem termin ten ustalono na początku 2012 r., czyli nieznacznie później,

to wówczas na mocy art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej umowa uległaby rozwiązaniu w umówionym terminie.

Sąd Najwyższy zważył nadto, że regulacje ustawowe powinny zapewnić ochronę pracowników przewidzianą w załączniku do dyrektywy 99/70/WE. Stanowisko Sądu Najwyższego 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. 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.

Dla porządku wypada przypomnieć, że w ustawie z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220), ustawodawca przyjął ostatecznie mieszany model ochrony przed nadużyciami w zakresie stosowania atypowych form zatrudnienia stanowiąc, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (§ 1). W § 3 artykułu określono skutki naruszenia któregośkolwiek z powyższych warunków wyjaśniając, że jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawodawca połączył zatem w treści obowiązującego od dnia 22 lutego 2016 r. art. 25¹ § 1 k.p. regulację tego

przepisu w brzmieniu obowiązującym do dnia 21 lutego 2016 r. i art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Jednocześnie w § 2 artykułu zachowano zastrzeżenie, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1. Poza tym zmodyfikowano i rozszerzono dodatkowy element gwarancyjny stabilizacji stosunku pracy, jaki jest kausalności umowy na czas określony stanowiąc w § 4 i § 5 powołanego artykułu, że przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Pracodawca ma przy tym obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Jak wskazano wyżej, istota niniejszego problemu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy łącząca strony umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2008 r. zachowała swój terminowy charakter do dnia jej rozwiązania przez pracodawcę, czy też jej zawarcie bądź zmiana w drodze aneksu stanowiły obejście prawa, albo czy doszło do przekształcenia tejże umowy w umowę na czas nieokreślony, a jeśli tak, to w jakiej dacie i trybie. W tym zaś zakresie Sąd Okręgowy nie dopełnił swoich obowiązków jako sąd odwoławczy.

Odnosząc się do stawianych przez skarżącego zarzutów naruszenia przepisów postępowania warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje

system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd apelacyjny ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Specyfika postępowania apelacyjnego wynika między innymi z unormowania art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji rozpoznaje (czyli ma obowiązek rozpoznać) sprawę w granicach apelacji. Sąd drugiej instancji rozpoznaje więc sprawę w granicach apelacji, a nie apelację.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CSK 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55) wyrażony został pogląd, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów sąd drugiej instancji powinien zatem zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji. Obowiązek samodzielnego dokonania przez sąd drugiej instancji oceny prawnej dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz jego motywami oznacza, że zarzuty apelującego mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu, nie wiążą go. Rozpoznanie sprawy na skutek wniesionej apelacji odbywa się jednak przy zastosowaniu właściwych przepisów postępowania - przepisów regulujących postępowanie apelacyjne oraz, gdy brak takich przepisów, przy zastosowaniu unormowań dotyczących postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.). Ze względu na to, że rozpoznanie sprawy ma charakter merytoryczny i odbywa się po raz wtóry, nie ma żadnego powodu ani rzeczowej potrzeby, aby sąd drugiej instancji z urzędu kontrolował i weryfikował wszystkie uchybienia procesowe popełnione przez sąd pierwszej instancji; niektóre z nich "dezaktualizują się", a inne zostają "pochłonięte" lub "naprawione" w trakcie ponownego rozpoznania sprawy.

W związku z tym dla postępowania apelacyjnego znaczenie wiążące mają tylko takie uchybienia prawu procesowemu, które zostały przedstawione w apelacji i nie są wyłączone spod jego kontroli na podstawie przepisu szczególnego. Potwierdzenie tej tezy można znaleźć w art. 380 k.p.c., przewidującym, że sąd drugiej instancji na wniosek strony - a więc nigdy z urzędu - rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegają zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy. Sąd drugiej instancji - bez podniesienia w apelacji lub w toku postępowania apelacyjnego odpowiedniego zarzutu - nie może zatem wziąć z urzędu pod rozwagę uchybień prawu procesowemu, popełnionych przez sąd pierwszej instancji, choćby miały wpływ na wynik sprawy. Konkludując Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie zawarte w art. 378 § 1 k.p.c. oznacza, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadzi lub ponawia dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związany oceną prawną lub uchwałą Sądu Najwyższego, stosuje przepisy regulujące postępowanie apelacyjne, a gdy brak takich przepisów, przepisy dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji, kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostaje związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, bierze pod uwagę z urzędu nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania, nie wykraczając poza wniosek zawarty w apelacji i nie narusza zakazu *reformationis in peius*. Przedstawione stanowisko Sądu Najwyższego jest wiążące także w sprawie, której dotyczy rozpoznawana skarga kasacyjna.

W postępowaniu kasacyjnym może być poddana kontroli kasacyjnej formalna prawidłowość wykonania obowiązków nałożonych na sąd drugiej instancji, w tym wynikających z art. 328 § 2 k.p.c. Przepis ten pełni funkcję sprawozdawczą względem procesów decyzyjnych podjętych wcześniej przez sąd. Uzasadnienie powinno zawierać, po pierwsze, wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, na którą składa się: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i

mocy dowodowej, a po drugie, wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Trzeba pamiętać, że art. 328 § 2 k.p.c. zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.) oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się także do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podziela i uznaje za wyczerpującą (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 284/13, LEX nr 1590288). Sąd Najwyższy uznaje też, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541; z dnia 24 marca 2010 r., M. Pr.Bank 2012 nr 4, s. 19; z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwaliło się stanowisko, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, z powodu których orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem

wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (a w stosunku do orzeczenia sądu drugiej instancji - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX 109420; z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 2009730; a także postanowienia z dnia 20 lutego 2003 r., II CKN 1138/00, LEX 78271 oraz z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00, LEX 54382).

Godzi się podkreślić, że zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy częściowo uchylił wyrok Sądu Rejonowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Wprawdzie na tej treści orzeczenie żadna ze stron nie wniosła zażalenie, o jakim mowa w art. 394¹ § 1¹ k.p.c., co sprawia, że wyrok w tej części nie podlega kontroli Sądu Najwyższego, jednak niezaskarżone rozstrzygnięcie i jego uzasadnienie nie pozostaje bez wpływu na ocenę wyroku w zakresie objętym skargą kasacyjną.

Podstawą częściowego uchylenia wyroku Sądu Rejonowego był art. 386 § 4 k.p.c., który kreuje dwie przesłanki orzeczenia kasatoryjnego tj. nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy i konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Odnosnie do pierwszej z powołanych przesłanek uchylenia wyroku do ponownego rozpoznania, w orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że Kodeks postępowania cywilnego posługuje się pojęciem "istota sprawy" w wielu miejscach i w różnych kontekstach normatywnych. O wdaniu się w spór lub złożeniu wyjaśnień co do istoty sprawy jest mowa w art. 25 § 2, art. 202, 221, 1105

§ 3, art. 1124, o odpowiedzialności co do istoty sprawy - w art. 105 § 2, o orzekaniu (rozstrzyganiu, wyrokowaniu) co do istoty sprawy - w art. 386 § 1 i 4, art. 393⁸ § 2, art. 393¹⁵, 405, 412 § 3, art. 477¹⁴ § 2 i 3, art. 479³⁴ § 2, art. 518, 519¹ § 1, art. 521, 523, 524 § 1, art. 576 § 1, a o środku zaskarżenia co do istoty sprawy - w art. 394 § 1 pkt 9. Niekiedy - jak w art. 73 § 2 i art. 81 - Kodeks posługuje się zbliżonym znaczeniowo zwrotem "istota spornego stosunku prawnego". Ten przegląd unaocznia, że ilekroć ustawodawca odwołuje się do pojęcia "istota sprawy", zawsze nawiązuje do jej meritum, a więc do tych czynników postępowania, które warunkują orzeczenia o istocie żądań i twierdzeń stron. Przeważnie ustawodawca czyni to zresztą w celu odróżnienia zagadnień merytorycznych od kwestii czysto procesowych (formalnych, incydentalnych, wypadkowych). "Rozpoznanie istoty sprawy" jest pojęciem węższym niż rozpoznanie i rozstrzygnięcie sprawy w ogóle. Nie może być też utożsamiane ani kojarzone z rozpoznaniem tylko kwestii formalnoprawnych. Może ono bowiem oznaczać wyłącznie zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz, ewentualnie, merytorycznych zarzutów pozwanego; a zatem a contrario, nierozpoznanie istoty sprawy to zaniechanie przez sąd tego właśnie badania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22).

W judykaturze pojęcie to interpretowane jest jako wadliwość rozstrzygnięcia polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony z powodu bezpodstawnego przyjęcia, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; z dnia 15 lipca 1998 r., II CKN 838/97, LEX nr 50750; z dnia 3 lutego 1999 r., III CKN 151/98, LEX nr 519260; z dnia 9 listopada 2012 r., LEX nr 1231340; z dnia 26 listopada 2012 r., I CZ 147/12, LEX nr 1284698 oraz wyroki tego Sądu z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36; z dnia 21 października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 178635; z 12 listopada 2007 r., I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2). Przykładami nierozpoznania istoty sprawy jest oddalenie powództwa przez sąd pierwszej instancji z uwagi na przyjęcie braku legitymacji procesowej strony

albo w wyniku stwierdzenia wygaśnięcia lub przedawnienia roszczenia bez przeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego - w wypadku, kiedy sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska o wystąpieniu tych podstaw oddalenia żądań (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513). Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy lub zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę; rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej niż zgłoszona w pozwie; nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda.

Nie stanowi natomiast nierozpoznania istoty sprawy niewzięcie pod rozwagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy lub nierozważenie wszystkich okoliczności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, LEX nr 885041), bądź wszystkich wchodzących w grę podstaw odpowiedzialności pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LexPolonica nr 405129). Co do zasady zatem przez pojęcie "nierozpoznania istoty sprawy" należy rozumieć nierozstrzygnięcie żądań stron, czyli niezafatwienie przedmiotu sporu. W świetle wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej tego zwrotu, należy przyjąć, że wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń prawa materialnego, czy też procesowego - poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości - nie uzasadniają uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy uchylając wyrok Sądu Rejonowego nie przyjął, że Sąd pierwszej instancji nie rozstrzygnął o którymkolwiek z żądań pozwu, a wręcz przeciwnie – uznał, iż orzekł on także o roszczeniach niewyartykułowanych przez powoda. Stwierdził natomiast, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż uwzględnił powództwo w oparciu o wadliwe lub niekompletne ustalenia faktyczne, niezajdujące potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd drugiej instancji jednocześnie nie dostrzegając potrzeby przeprowadzenia postępowania

dowodowego w całości, a ewentualne luki w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia mógł uzupełnić w ramach tzw. apelacji pełnej. Dalsza lektura uzasadnienia wyroku drugoinstancyjnego prowadzi do wniosku, że sugerowane nierozpoznane istoty sprawy polega na nieprzeprowadzeniu przez Sąd Rejonowy wnikliwej i wyczerpującej analizy prawnej aneksu z dnia 10 lutego 2011 r. do łączącej strony umowy o pracę na czas określony z dnia 1 grudnia 2008 r. i nienależytym rozważeniu tejże umowy wraz z aneksem pod kątem regulacji Kodeksu pracy i ustawy antykryzysowej. Wypada zauważyć, że dokonane prawnej oceny roszczeń pozwu leżało w gestii Sądu Okręgowego, i to niezależnie od podnoszonych przez apelującego zarzutów naruszenia prawa materialnego. Uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w części dotyczącej ustalenia charakteru przedmiotowej umowy o pracę i stwierdzenie, że w tym zakresie Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, sprawia, iż kwestia ta jest nadal otwarta. Tymczasem od rozstrzygnięcia tego zagadnienia, czy to w ramach powództwa o ustalenie z art. 189 k.p.c., czy jako kwestii wstępnej dla oceny roszczeń majątkowych powoda, zależy wynik sporu w zakresie uwzględnionych przez Sądy obu instancji żądań pieniężnych pozwu. Jeśli bowiem zawarta przez strony w dniu 1 grudnia 2008 r. umowa o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy z zastrzeżeniem możliwości jej wypowiedzenia zachowała swój charakter, to pozwany pracodawca mógł dokonać rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia (art. 33 k.p.), bez podania przyczyny swojej decyzji. Jeśli natomiast umowa była od samego początku umową na czas nieokreślony lub stała się taką w trakcie jej trwania, to rozwiązanie jej w opisanym trybie wymagało zastosowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z art. 36 § 1 pkt 3 k.p., wskazania przyczyny takiej decyzji (art. 30 § 4 k.p.) oraz wykazania przed Sądami obu instancji zasadności owej przyczyny (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia umowy o pracę i niedopełnienie powyższych wymagań formalnych uzasadniało roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz wynagrodzenie z art. 49 k.p. Sąd Okręgowy stwierdzając nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty sprawy w zakresie charakteru przedmiotowej umowy o pracę, jednocześnie – bez uzupełnienia materiału dowodowego i poczynienia brakujących (w jego ocenie) ustaleń faktycznych - wyraził pogląd, że niezależnie od tego, czy przyjąć badanie

wspomnianego aneksu do umowy o pracę przez pryzmat Kodeksu pracy czy w reżimie ustawy antykryzysowej, na datę rozwiązania stosunku pracy strony niewątpliwie łączyła umowa na czas nieokreślony. Tymczasem właśnie ta kwestia stanowi oś sporu. Ma rację skarżący zarzucając Sądowi drugiej instancji naruszenie przepisów postępowania, gdyż Sąd ten nie dopełnił wynikającego z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach zaskarżenia oraz sporządzenia uzasadnienia zapadłego w sprawie wyroku w sposób pozwalający na kontrolę kasacyjną orzeczenia. Bez wskazania konkretnej podstawy prawnej sądowego rozstrzygnięcia kluczowego dla wyniku sprawy zagadnienia charakteru łączącej strony umowy o pracę, strona skarżąca nie była w stanie sformułować zarzutów naruszenia prawa materialnego, a Sąd Najwyższy dokonać kontroli prawidłowości zaskarżonego wyroku w tym zakresie. Tymczasem Sąd Okręgowy zaproponował kilka możliwych podstaw prawnych rozstrzygnięcia spornych kwestii, nie opowiadając się jednoznacznie za żadnym z nich. Mając na uwadze treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku nasuwa się pytanie, czy Sąd drugiej instancji uznał, że z uwagi na rodzaj powierzonych powodowi pracy zawarcie przez strony w dniu 1 grudnia 2008 r. umowy o pracę na czas określony zmierzało do obejścia prawa lub zamiar taki przyświecał im, gdy w drodze aneksu z dnia 10 lutego 2011 r. zmieniły końcową datą trwania tej umowy (pamiętając, że z wnioskiem o zawarcie aneksu wystąpił powód), czy też w sprawie zastosowanie ma regulacja art. 25¹ k.p. w jego ówczesnym brzmieniu i zgodnie z § 2 tego artykułu należy traktować wspomniany aneks jako kolejną umowę o pracę na czas określony (wtedy jednak byłaby to dopiero druga umowa o pracę na czas określony, gdyż pierwsza łącząca strony terminowa umowa o pracę z dnia 8 września 2008 r. została zawarta na okres próbny i nie wchodziła do ciągu umów, o jakim mowa w art. 25¹ § 1 k.p.), czy wreszcie przedmiotową umowę należy analizować w kontekście unormowań ustawy antykryzysowej, a zwłaszcza jak w kontekście tej ustawy zakwalifikować sporny aneks z dnia 10 lutego 2011 r. mając na względzie fakt braku w przepisach ustawy odpowiednika art. 25¹ § 2 k.p. Nie jest rolą skarżącego i Sądu Najwyższego domyslanie się, na jakiej podstawie prawnej Sąd drugiej instancji oparł swoje orzeczenie, ani polemizowanie z hipotetyczną argumentacją, jaka przyświecała temu Sądowi przy rozstrzyganiu sporu.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.