

## POSTANOWIENIE

Dnia 10 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kuryło

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko Zakładom [x] "P." Spółce Akcyjnej w P.

o dopuszczenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 czerwca 2014 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 15 listopada 2013 r., sygn. akt VI Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 15 listopada 2013 r. oddalił apelację pozwanej A. Spółki Akcyjnej (dawniej: Zakłady [x] „P.” Spółka Akcyjna w P.) od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 17 lipca 2012 r., mocą którego uwzględniono powództwo i nakazano pozwanemu dopuścić J. D. do pracy na poprzednich warunkach.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanej. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.; dalej: „ustawa antykryzysowa”), przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że skoro przepisy ustawy antykryzysowej nie określają sankcji (konsekwencji) przekroczenia przez strony łącznego 24-miesięcznego okresu

zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, to - w świetle zasad prawa międzyczasowego prywatnego dotyczących skrócenia przez ustawę nową terminu ustawowego - umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia, podczas gdy wyżej wymieniona zasada nie uprawnia do takich wniosków, zwłaszcza biorąc pod uwagę treść punktu 2 klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), którego dotyczy dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. (99/70/WE), a osiągnięcie celu jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony zagwarantowane zostało epizodycznym charakterem ustawy antykryzysowej, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że do rozwiązania umowy z mocy prawa nie dochodzi, a przekroczenie wyżej wymienionego okresu zatrudnienia skutkuje koniecznością zastosowania ogólnych przepisów prawa pracy, to jest art. 25<sup>1</sup> k.p. i traktowania ostatniej zawartej umowy na czas określony jako pierwszej z sekwencji umów, o których mowa w tym przepisie; 2/ art. 25<sup>1</sup> k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji nieuznanie, że umowa o pracę z dnia 27 lipca 2011 r. łącząca powoda J. D. z pozwaną A. S.A. była pierwszą z sekwencji umów, o których mowa w tym przepisie, podczas gdy do oceny konsekwencji przekroczenia łącznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony należało ten przepis zastosować jako normę generalną z zakresu prawa pracy, stosowaną w sytuacji niewystąpienia wyjątku określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej; 3/ art. 11 k.p. w związku z art. 65 oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pomimo, iż pozwana dopuszczając powoda do pracy po upływie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nie wyrażała chociażby w sposób dorozumiany woli zawarcia z powodem umowy na czas nieokreślony, należy uznać, że złożyła ona takie oświadczenie (lub jej oświadczenie uległo modyfikacji z mocy prawa) wyłącznie dlatego, że rozwiązaniu z mocy prawa uległa umowa o pracę zawarta wcześniej na piśmie.

Skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę w całości zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania; w każdym przypadku z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, zawartego w pytaniu, czy w sytuacji, gdy zawarta na czas określony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia z uwagi na przekroczenie łącznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, to pomimo faktu, że zgodną wolą stron, o której mowa w art. 11 k.p., nie było zawarcie w sposób dorozumiany (przez dopuszczenie do pracy) umowy o pracę na czas nieokreślony, należy przyjąć, że strony zawarły taką umowę (bezterminową), czy też doszło, zgodnie z art. 11 k.p., do zawarcia w sposób dorozumiany umowy o pracę na czas określony do dnia, do którego miała trwać zgodnie z oświadczeniami stron ostatnia z zawartych przez strony umów terminowych, gdyż zgodną wolą stron nie było kontynuowanie zatrudnienia po tym okresie, a niewątpliwie w przypadku zawarcia kolejnej terminowej umowy na piśmie rozwiązałaby się ona z upływem okresu, na który została zawarta. W uzasadnieniu wniosku podniesiono, iż Sąd Okręgowy ustalił, że strony łączy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony wbrew zgodnej woli stron, które zamierzały zawrzeć umowę terminową. Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego nie daje odpowiedzi na pytanie, czy w przypadku przekroczenia czasu trwania umów o pracę na czas określony, o którym mowa w art. 13 ustawy antykryzysowej, wola stron w zakresie rodzaju kolejnej umowy o pracę pozostaje nieistotna (art. 11 k.p. nie stosuje się) w sytuacji, gdy do zawarcia tej umowy dochodzi w sposób dorozumiany. Należy bowiem przyjąć, że w sytuacji, gdy kolejna terminowa umowa zostałaby zawarta na piśmie, brak byłoby podstaw do kwestionowania jej rodzaju, a zatem pozostałaby umową na czas określony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W razie powołania przesłanki przedsądu jaką jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147, z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX

nr 513011, z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż pomimo tego, że skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania konstruuje istotne zagadnienie prawne w oparciu o art. 11 k.p., to jednak - jak dowodzi uzasadnienie tego wniosku - w rzeczywistości kwestia dotyczy wykładni art. 13 ustawy antykryzysowej. Problem prawny skutków przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, które następuje w czasie trwania kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony po dniu wejścia w życie tego aktu (tj. po dniu 22 sierpnia 2009 r.) był już niejednokrotnie przedmiotem rozważań judykatury i doktryny.

W nauce prawa wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym stosunek pracy na czas określony, trwający po dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej ponad 24 miesiące, należy uznać za stosunek pracy na czas nieokreślony (tak M. Raczkowski: Umowy o na czas określony w ustawie antykryzysowej, PiZS 2010 nr 6, s.16, czy K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeksu pracy. Komentarz LEX, Warszawa 2012, tom I, s. 151 – 153).

Pogląd ten jest aprobowany przez judykaturę. W wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 (OSNP 2013 nr 21–22, poz. 246) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zarówno art. 25<sup>1</sup> k.p., jak i art. 13 ustawy antykryzysowej, implementują dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 - Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, przewiduje w ust. 1 wprowadzenie - jeżeli nie ma równoważnych rozwiązań prawnych - jednego

lub więcej spośród następujących środków prawnych w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę; c) liczbę odnowień takich umów. Na mocy ust. 2 tej klauzuli należy ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za "kolejne" oraz będą uważane za zawarte na czas nieokreślony. Przepis art. 25<sup>1</sup> k.p. implementuje dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5, zaś art. 13 ustawy antykrzysowej - w sposób wskazany w ust. 1 lit. b tej klauzuli. Wybór implementacji dyrektywy należy do Państwa Członkowskiego, dyrektywa nie zawiera w tym zakresie żadnych wskazań, nie ma w niej także przepisów dotyczących zmiany przyjętej metody regulacji. Analizując regulacje ustawy antykrzysowej Sąd Najwyższy zauważył, że nie zawiera ona 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. 154<sup>1</sup> § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Należy zatem, w ocenie Sądu Najwyższego, zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej 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 zatem "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, Sąd Najwyższy stwierdził, że w takiej sytuacji dochodzi do zawarcia umowy na czas nieokreślony przez dopuszczenie pracownika do pracy. Powyższy pogląd został następnie powtórzony w kolejnych wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2013 r., III PK 75/12, LEX nr 1402639 i z dnia 4 października 2013 r., I PK 67/13, LEX nr 1385751.

Konstruowane przez skarżącego zagadnienie prawne zostało już zatem rozstrzygnięte.

Reasumując: wobec niewykazania istnienia powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu, z mocy art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.