

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 23 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)
SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Józef Iwulski
SSN Maciej Pacuda
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Hajn
SSN Zbigniew Korzeniowski

Protokolant Paweł Nowacki

z udziałem prokuratora Prokuratury Generalnej Teresy
Ostrowskiej

po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 23 września 2014 r., wniosku
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2014 r.,
BSA III-4110-2/14, o podjęcie w składzie siedmiu sędziów Sądu Najwyższego
uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne:

"Czy skutkiem przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia określonego w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorstw (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) jest rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, a w razie kontynuowania zatrudnienia, nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy, czy też przekształcenie umowy o pracę na czas określony już w dniu jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony?"

podjął uchwałę:

**Przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym
mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu
skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i**

przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

UZASADNIENIE

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego wniósł na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) o rozstrzygnięcie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego zagadnienia prawnego: czy skutkiem przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, a w razie kontynuowania zatrudnienia, nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy, czy też przekształcenie umowy o pracę na czas określony już w dniu jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony.

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego zwrócił uwagę, że rozbieżność w wykładni prawa, dotycząca skutków prawnych zawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 24 miesiące, ujawniła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w zakresie sankcji związanych z naruszeniem przez pracodawcę art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (dalej powoływanej jako „ustawa antykryzysowa”). Zgodnie z tym przepisem, 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawniły się dwie interpretacje dotyczące możliwych sankcji przekroczenia 24-miesięcznego terminu.

Pierwszą z nich przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 (OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246), przyjmując, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24

miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2 tej ustawy). Teza ta nie budzi wątpliwości.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy zauważył, że ustawa antykryzysowa nie zawiera przepisu, z którego wynikałoby, 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 albo 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). Sąd Najwyższy podzielił pogląd prezentowany 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 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*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 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 od chwili jej zawarcia w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.) lub też przyjąć, że określony w umowie termin jej rozwiązania po upływie 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c.). Nieważność, o której mowa w art. 58 k.c., jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych skutków w sferze cywilnoprawnej. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w tym przepisie powstaje z mocy samego prawa (*ipso iure*) i datuje się od początku (*ab initio, ex tunc*), tzn. od chwili dokonania czynności. Przepis art. 94 k.c. jest zaś rozwinięciem regulacji zawartej w art. 58 k.c. i przejawem zasady, że żadna czynność prawna nie może pozostawać w sprzeczności z przepisami prawa lub zasadami współżycia społecznego, wobec czego skutki z niego wynikające (w tym przypadku: warunek przeciwny ustawie uważa się za niezastrzeżony, jeżeli jest rozwiązujący, co ma zastosowanie do terminu ustania skutków terminowej czynności prawnej na podstawie art. 116 § 2 k.c.) również występują od początku, czyli od chwili dokonania danej czynności prawnej. Nie ma zatem możliwości przeprowadzenia, w świetle tych przepisów, oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, skoro nie wiąże się on z terminem określonym w umowie, a więc z dokonaniem tej czynności prawnej, lecz z faktycznym przekroczeniem limitu 24 miesięcy, a więc z realizacją tej umowy. Nawiązując do wypowiedzi doktryny Sąd Najwyższy uznał, 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 anty kryzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po 31 grudnia 2011 r. – por. art. 35 ust. 3 ustawy anty kryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik po dniu rozwiązania (*ex lege*) 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 (przez dopuszczenie do pracy) może co prawda wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę, jednak w przypadku, gdy 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.

Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 56), uznając, 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.).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy odniósł się m.in. do poglądu wyrażonego w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, uznając, że jest on nieprzekonujący i nasuwa trzy zastrzeżenia. Pierwsze dotyczy przyjęcia, że dopiero faktyczny upływ 24-miesięcznego zatrudnienia, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, powoduje stan sprzeczności z tym przepisem. Kodeks pracy oparty jest na zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy. Dlatego zanim dojdzie do upływu tego okresu, musi uprzednio nastąpić zawarcie jednej lub kolejnych umów o pracę, na podstawie których doszło do przekroczenia tego limitu. Umowa o pracę zawarta na okres przekraczający go lub – w przypadku kolejnych umów – ta z nich, w czasie obowiązywania której limit zostaje przekroczony, jest sprzeczna z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Umowa, której wykonanie prowadzi do skutku zakazanego przez prawo, jest umową sprzeczną z prawem, przy czym sprzeczność ta istnieje już w momencie jej zawarcia, a nie dopiero z chwilą nastąpienia tego skutku w przyszłości. Powstanie umownego stosunku pracy zawsze musi być poprzedzone zawarciem umowy o pracę, choćby w sposób dorozumiany. Stan sprzeczności z prawem umowy o pracę (lub kolejnej umowy) zawartej na czas przekraczający 24 miesiące powstaje z chwilą jej zawarcia. Drugie zastrzeżenie dotyczy przyjęcia w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, że

umowa o pracę rozwiązuje się z upływem 24 miesięcy faktycznego zatrudnienia pracownika. W kwestionowanym orzeczeniu nie wskazano bowiem, na jakiej podstawie prawnej następuje rozwiązanie umowy. Skutek ten nie jest przecież przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, nie wynika też z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Według tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Do rozwiązania umowy w innym terminie może dojść na mocy oświadczenia woli stron umowy albo na podstawie przepisu przewidującego taki skutek (por. np. art. 177 § 3 k.p. przewidujący przedłużenie umowy z pracownicą ciężarną). Trzecie zastrzeżenie wobec wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, związane jest z zakresem ochrony pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów na czas określony. Przyjęta w nim koncepcja nie zapewnia pracownikom skutecznej ochrony w niektórych sytuacjach, w których strony zawarły umowę lub kolejne umowy na czas określony przekraczający 24 miesiące. Skuteczność ochrony zależy od znajomości proponowanej wykładni przez pracodawcę, a także od jego zamiaru co do dalszego zatrudnienia pracownika. Chodzi o sytuację, w której upłynął okres, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, a umowa o pracę przewiduje jej rozwiązanie w przyszłym oznaczonym terminie. Jeżeli pracodawca nie zna kwestionowanej tu wykładni, to nadal umożliwia pracownikowi wykonywanie pracy, przez co pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy zostaje zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w drodze czynności konkludentnych (przez tzw. dopuszczenie pracownika do pracy). Ostateczny skutek jest więc podobny do rezultatu konstrukcji przyjętej na podstawie art. 94 k.c. i art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Według obu rozważanych poglądów sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym według wyroku w sprawie II PK 149/12 następuje to dopiero po upływie 24 miesięcy trwania umowy o pracę, a według wyroku w sprawie III PK 75/12 umowa o pracę na czas nieokreślony powstaje już w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące. Jedyną istotną odrębnością ich następstw jest stosowanie w okresie do upływu 24 miesięcy trwania umowy odmiennych przepisów regulujących wypowiedzenie umów i roszczenia pracowników (odpowiednio przepisy dotyczące umowy na czas

określony lub dotyczące umowy na czas nieokreślony). Jednakże w razie znajomości przez pracodawcę poglądu o rozwiązaniu umowy z mocy prawa z upływem 24 miesięcy, różnica między wyrokiem II PK 149/12 a stanowiskiem przedstawionym w wyroku III PK 75/12 ma charakter zasadniczy. Wraz z upływem 24 miesięcy pracodawca może odmówić dalszego zatrudniania pracownika, gdyż zgodnie z proponowanym w wyroku II PK 149/12 poglądem umowa ulega rozwiązaniu. Pracownik pozostaje wówczas bez ochrony przed nadużyciem przez pracodawcę stosowania umów o pracę na czas określony, co narusza obowiązek skutecznej implementacji dyrektywy Rady nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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). Natomiast wykładnia, według której oznaczony w umowie o pracę termin jej rozwiązania uważa się za niezastrzeżony, jeżeli przekracza on 24 miesiące, chroni pracownika od dnia zawarcia tej umowy.

W późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy podzielił pogląd wyrażony w wyroku z 8 stycznia 2013 r., II PK 149/12 (np. wyroki: z 20 września 2013 r., II PK 8/13, z 13 listopada 2013 r., I PK 111/13, niepublik.) albo w wyroku z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12 (np. wyrok z 29 stycznia 2014 r., II PK 123/13, niepublik.). Nie ulega zatem wątpliwości, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wystąpiła rozbieżność co do oceny skutków przekroczenia 24-miesięcznego terminu przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej.

Prokurator Generalny wniósł o udzielenie na przedstawione pytanie odpowiedzi, zgodnie z którą przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia określonego w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców wywołuje skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę na czas określony, a w razie kontynuowania zatrudnienia, powoduje nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, dotyczące wykładni art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, odnosi się bezpośrednio do treści normatywnej tego przepisu, nie obejmując zagadnień międzyczasowych, związanych ze stosowaniem tego unormowania do umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Nie wpływa to jednak na ocenę, od kiedy należy liczyć okres 24 miesięcy (ograniczenie okresu zatrudnienia na czas określony obowiązuje od 22 sierpnia 2009 r., czyli od dnia wejścia ustawy w życie).

W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy rozważał problemy intertemporalne związane z wejściem w życie regulacji przewidzianych w ustawie antykryzysowej i jednolicie przyjmował, że maksymalny dopuszczalny według art. 13 ust. 1 tej ustawy 24-miesięczny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony powinien być liczony od daty jej wejścia w życie (np. wyrok z 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 284; uchwała z 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1; wyrok z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246; wyrok z 4 marca 2013 r., I PK 242/12, LEX nr 1315791, Gazeta Prawna 2013 nr 106, s. 6-7; wyrok z 20 września 2013 r., II PK 8/13, LEX nr 1391548; por. także postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 8 stycznia 2013 r., P 48/11, OTK-A 2013 nr 1, poz. 8). Ponieważ pytanie Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego nie odnosi się do kwestii intertemporalnych, związanych ze stosowaniem art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej do umów zawartych przed 22 sierpnia 2009 r., dalsze rozważania pomijają to zagadnienie, skupiając się bezpośrednio na wykładni samego art. 13 ust. 1 ustawy, a ściślej na poszukiwaniu sankcji za naruszenie przewidzianego w tym przepisie maksymalnego łącznego czasu trwania umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony.

2. Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców miała charakter epizodyczny. Weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., została uchylona przez ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc

pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 1291) i utraciła moc z dniem 21 listopada 2013 r. Ustawa obowiązywała zatem od 22 sierpnia 2009 r. do 21 listopada 2013 r., czyli ponad cztery lata. Jednak art. 13 ustawy miał zastosowanie tylko w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r., co wynikało z przepisów przejściowych – art. 34 i 35 ustawy. Przepisy te przewidywały, że ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r. (art. 34 ust. 1); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (art. 34 ust. 2); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (art. 35 ust. 1); do umów, o których mowa w art. 35 ust. 1, stosuje się przepisy art. 13 (art. 35 ust. 2); jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 35 ust. 3).

Przedstawione do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne ma zatem charakter epizodyczny i dotyczy przepisu, który został już uchylony, a obowiązywał jedynie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. Jednak skutki jego obowiązywania pojawiły się w kolejnych latach, w miarę jak do sądów pracy zaczęły wpływać sprawy dotyczące czy to ustalenia istnienia (trwania) stosunku pracy, czy to niezgodnego z prawem (np. naruszającego art. 30 § 4 k.p.) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Sprawy te nadal są w toku, co uzasadnia udzielenie odpowiedzi na przedstawione pytanie prawne w związku ze stwierdzonymi rozbieżnościami w orzecznictwie.

3. Cel wprowadzenia art. 13 ustawy antykryzysowej wiązał się z ochroną pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców w stosunkach pracy umów o pracę zawieranych na czas określony. Pewną barierę dla ich nadużywania stanowi art. 25¹ k.p. Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców zmodyfikowała kodeksowe reguły dotyczące zawierania umów na czas określony. W art. 13 (w związku z art. 35) tej

ustawy przyjęto odmienny niż w Kodeksie pracy (w art. 25¹) środek prawny przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. O ile w art. 25¹ k.p. ustanowiony został mechanizm przekształcenia trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony w umowę bezterminową (określono zatem liczbę dopuszczalnych kolejnych umów terminowych, wyraźnie sankcjonując jej przekroczenie), o tyle w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej ustawodawca określił dopuszczalny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony bez względu na ich liczbę. Środki przeciwdziałania przez państwo nadużywaniu umów o pracę na czas określony zostały przedstawione w dyrektywie Rady nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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), a ściślej – w klauzuli 5 ust. 1 Porozumienia ramowego. Są nimi, między innymi, maksymalna łączna długość (czas trwania) kolejnych umów o pracę oraz liczba odnowień takich umów. W art. 25¹ k.p. zastosowany został środek prawny w postaci określenia dopuszczalnej liczby odnowień terminowych umów o pracę, natomiast w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej określono maksymalny dopuszczalny łączny czas trwania kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony (24 miesiące). W dyrektywie nie zostały jednocześnie określone sankcje za nierespektowanie postanowień przeciwdziałających nadużywaniu terminowych umów o pracę. Wprowadzenie odpowiednich sankcji pozostawiono państwom członkowskim Wspólnot Europejskich (obecnie Unii Europejskiej). W klauzuli 5 ust. 2 lit. b) Porozumienia ramowego za jeden z możliwych do wprowadzenia środków zapobiegających nadużyciom uznano przekształcenie umowy terminowej w stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony (jednak o tyle, „o ile to właściwe”, na co zwrócono uwagę w wyroku Sądu Najwyższego z 13 listopada 2013 r., I PK 111/13).

Sąd Najwyższy odwołał się do celu wprowadzenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej (ograniczenia nadużywania umów terminowych), także w kontekście regulacji prawa europejskiego, zarówno w wyroku z 18 stycznia 2013 r.,

II PK 149/12, jak i w wyroku z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12. Nie ulega wątpliwości, że wykładnia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej powinna uwzględniać cel dyrektywy 99/70/WE oraz brać pod uwagę sugerowane w niej (możliwe do zastosowania) sankcje za naruszenie jej postanowień.

4. Według art. 13 ustawy antykryzysowej, 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).

Nie budzi kontrowersji, że z przytoczonego przepisu (w związku z art. 35 ust. 2 ustawy antykryzysowej) wynika niedopuszczalność (zakaz) zatrudniania pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (tak wyroki Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 oraz z 20 września 2013 r., II PK 8/13, niepublik.). Takie rozumienie treści normatywnej tego przepisu jest wspólne dla wszystkich orzeczeń Sądu Najwyższego.

Podstawowy problem dotyczący wykładni art. 13 ust. 1 ustawy ma swoje źródło w tym, że ani w samej ustawie z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców, ani w Kodeksie pracy, ani w innym akcie prawnym, nie przewidziano sankcji za naruszenie (przede wszystkim przez pracodawcę) zakazu zatrudniania pracownika na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące (w okresie obowiązywania ustawy); takich konsekwencji nie da się również wyprowadzić z przepisów Kodeksu pracy regulujących zawieranie i rozwiązywanie umów na czas określony. Również w dyrektywie 99/70/WE nie zostały jednoznacznie określone sankcje za naruszenie jej postanowień przeciwdziałających nadużywaniu terminowych umów o pracę.

Z tej przyczyny przedstawione do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienie prawne dotyczy w szczególności i przede

wszystkim skutków (konsekwencji) przekroczenia terminu określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. W żadnym razie nie można bowiem przyjąć założenia, że przekroczenie takie nie pociąga za sobą jakiejkolwiek sankcji (w szerokim rozumieniu tego słowa). Chociaż nie została ona wprost ujęta w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, to nie sposób przyjąć, że przepis ten w intencji ustawodawcy miał mieć znaczenie jedynie postulatywne (*lex imperfecta*). Teoretycznie nie można wykluczyć takiego rozwiązania prawnego (o charakterze postulatywnym), jednakże jest ono do pomyślenia tylko przy założeniu, że ustawodawca uznał, iż przedsięwzięte środki prewencyjne odnoszą skutek, czyli że nie występuje w praktyce społecznej zjawisko nadużywania zatrudniania terminowego. Dyrektywa nakłada bowiem na państwa członkowskie obowiązek wprowadzania skutecznych środków zapobiegania takim nadużyciom (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 13 listopada 2013 r., I PK 111/13). Takiego założenia przyjąć jednak nie można, ponieważ faktem powszechnie znanym (a w każdym razie znanym Sądowi Najwyższemu z urzędu na podstawie rozpoznawanych skarg kasacyjnych) jest nadużywanie w praktyce przez pracodawców terminowych umów o pracę.

Podkreślenia wymaga, że w rozwiązaniu przyjętym w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej niedopuszczalne jest nie zawarcie kolejnej umowy na czas określony, lecz przekroczenie 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów terminowych. Oznacza to, że w okresie obowiązywania art. 13 ust. 1 ustawy (i jednocześnie zawieszenia obowiązywania art. 25¹ k.p.) strony stosunku pracy mogły zawrzeć wiele kolejnych umów terminowych, żadna z tych umów nie była nieważna i rodziła skutki prawne, jednak ich zawarcie mogło doprowadzić w pewnym momencie do przekroczenia maksymalnego dopuszczalnego czasowego limitu ich trwania (okresu 24 miesięcy). Powstawało wówczas pytanie o skutek takiego przekroczenia. W niejednoznacznej treści art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należy upatrywać źródła rozbieżności interpretacyjnych w przytoczonych na wstępie orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Według pierwszego poglądu (wyrok z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, wyrok z 13 listopada 2013 r., I PK 111/13), do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej dochodzi dopiero z chwilą przekroczenia okresu 24 miesięcy

faktycznego trwania umowy zawartej na czas określony, a nie już z chwilą zawarcia umowy, której realizacja doprowadziła do tego przekroczenia. Przekroczenie takie nie może spowodować przekształcenia (z mocą wsteczną – *ex tunc*) zawartej wcześniej umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony. Nie można również przyjąć, że już od samego początku (chwili zawarcia) umowa taka przekształcała się w umowę bezterminową. Z chwilą upływu 24 miesięcy jej trwania, umowa terminowa ulegała natomiast rozwiązaniu (*ex lege*). Jeżeli jednak pracownik wykonywał pracę określoną w umowie terminowej także po upływie 24 miesięcy od chwili jej zawarcia (był dopuszczany do pracy przez pracodawcę), to należy przyjąć, że dochodziło w ten sposób do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (z dniem następnym po przekroczeniu okresu 24 miesięcy, w razie dopuszczenia pracownika do pracy). Od tej chwili dopiero nie było już bowiem dopuszczalne kontynuowanie zatrudnienia na czas określony na podstawie zawartej wcześniej umowy. Zrelacjonowany pogląd kładzie nacisk na faktyczną realizację umowy (faktyczne kontynuowanie zatrudnienia po upływie 24 miesięcy trwania umownego stosunku pracy).

Według drugiego poglądu (wyrok z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12, wyrok z 29 stycznia 2014 r., II PK 123/13), do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej dochodzi już w chwili zawarcia umowy na czas określony, której okres trwania ma przekraczać 24 miesiące. Już w chwili zawarcia takiej umowy staje się ona (przekształca się z mocy prawa) w umowę zawartą na czas nieokreślony, ponieważ sprzeczne z prawem jest postanowienie tej umowy dotyczące określenia czasu jej trwania. Pogląd ten traktuje naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy już od chwili zawarcia umowy o pracę jako istotne dla prawnej relacji między stronami umowy. Naruszenie to (zawarcie umowy na czas określony przekraczający 24 miesiące albo zawarcie kolejnej umowy, której czas trwania łącznie z czasem trwania poprzednich umów przekroczy 24 miesiące) powoduje, że czynność prawna (umowa) jest w tej części sprzeczna z prawem (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a sprzeczność z prawem istnieje od chwili dokonania tej czynności (*ab initio*).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozstrzygającym przedstawione zagadnienie prawne żadna z przedstawionych propozycji wykładni nie jest do końca satysfakcjonująca.

5. Poszukiwanie sankcji za naruszenie przez pracodawcę art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej powinno uwzględniać cele dyrektywy 99/70/WE. Ograniczenia stosowania zatrudnienia na czas określony, funkcjonujące w polskim porządku prawnym, muszą bowiem odpowiadać wymaganiom wynikającym z prawa europejskiego. Ten kierunek rozumowania powinien uwzględniać to, co wynika bezpośrednio z regulacji prawnej, oraz to, co jest wynikiem wykładni przyjętej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE).

Celem zawarcia Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70/WE, było między innymi ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony (klauzula 1). Według klauzuli 5 Porozumienia ramowego, przewidującej środki zapobiegania nadużyciom:

1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony; c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy: a) będą uważane za „kolejne”; b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Z przytoczonej regulacji dyrektywy 99/70/WE wynikają dwa wnioski.

Po pierwsze, prawodawca europejski w klauzuli 5 ust. 1 lit b) aprobuje metodę czasowego ograniczania stosowania umów na czas określony, przewidując

ustalenie maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę na czas określony. Po drugie, prawo krajowe powinno uregulować warunki, na jakich umowy zawarte na czas określony będą uważane za umowy zawarte na czas nieokreślony (klauzula 5 ust. 2 lit b). Polski ustawodawca nie uregulował jednak w ustawie antykryzysowej sankcji z tytułu zastosowania przez pracodawcę zatrudnienia terminowego w sposób sprzeczny z celem dyrektywy (M. Raczkowski, *Umowy na czas określony w ustawie antykryzysowej*, PiZS 2010 nr 6, s. 17).

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE nie analizowano w szczególności sposób rozumienia ograniczenia „maksymalnej długości” trwania umowy lub kilku następujących po sobie umów o pracę zawartych na czas określony (klauzula 5 ust. 1 lit. b) oraz dopuszczalnej sankcji w postaci przekształcenia umowy zawartej na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony (klauzula 5 ust. 2 lit. b), co pozwalałoby rozstrzygnąć zagadnienie, czy ograniczenia takie mają odnosić się do treści czynności prawnej, czy do faktycznego okresu zatrudnienia. Wydaje się jednak, że aprobowane jest (w sposób dorozumiany) ujęcie, według którego sankcjonuje się realny czas trwania umów, a nie ich treść (por. np. wyrok TSUE z 10 marca 2010 r., C-109/09, *Deutsche Lufthansa AG przeciwko Gertraud Kumpan*, pkt 9). Sankcjonuje się zatem stan rzeczywistego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony, przekraczającej dopuszczalny okres, a nie zawarcie już w treści tej czynności prawnej sprzecznego z celem dyrektywy postanowienia dotyczącego czasu trwania umowy.

Brak sankcji, której ustawodawca polski nie przewidział w przypadku zawarcia umowy (kilku następujących po sobie umów) o pracę na czas określony przekraczający limit czasowy wynikający z art. 13 ustawy antykryzysowej, chociaż sankcja taka jest wymagana przez dyrektywę 99/70/WE, powinien być oceniony negatywnie. Klauzula 5 ust. 2 lit. b) załącznika do dyrektywy sugeruje pewne rozwiązania, stanowiąc, że ustawodawca krajowy powinien przewidzieć, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za umowy zawarte na czas nieokreślony, czyli w jakich sytuacjach może (powinno) dojść do przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Polski prawodawca nie uwzględnił tych sugestii, tworząc konstrukcję art. 13 ustawy antykryzysowej. Poprzestał jedynie na określeniu maksymalnego dopuszczalnego

czasu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony (klauzula 5 ust. 1 lit. b) bez ustalenia sankcji (klauzula 5 ust. 2 lit. b).

Poszukując oceny takiej sytuacji, można odwołać się do poglądów Trybunału Sprawiedliwości UE przedstawionych w uzasadnieniu wyroku z 4 lipca 2006 r., C-212/04, *Konstantinos Adeneler i inni przeciwko Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*. Według TSUE, porozumienie ramowe nie ustanawia ogólnego obowiązku przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony (pkt 91 uzasadnienia). Niemniej jednak państwa członkowskie są zobowiązane do ustanowienia środków wymienionych w klauzuli 5 ust. 1 lit. a)-c) oraz wyboru form i środków najbardziej odpowiednich dla zapewnienia skuteczności dyrektyw zgodnie z ich celem (pkt 92-93). W zakresie, w jakim wewnętrzny porządek prawny państwa członkowskiego nie zawiera w danym sektorze innych skutecznych środków pozwalających na unikanie nadużyć przy wykorzystaniu kolejnych umów na czas określony, a w pewnych przypadkach – na karanie za dopuszczenie się tych nadużyć, Porozumienie ramowe sprzeciwia się stosowaniu regulacji krajowej ustanawiającej w sektorze publicznym całkowity zakaz przekształcania w umowę na czas nieokreślony kolejnych umów na czas określony, służących w istocie zwyczajnym i stałym potrzebom pracodawcy i uważanych wobec tego za nadużycie (pkt 105). Przytoczony pogląd TSUE dotyczył stanu faktycznego i prawnego, w którym ustawodawca grecki wprost przewidywał, że skutek w postaci przekształcenia umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony nie zachodzi (pkt 19 uzasadnienia), niemniej jednak podobieństwo wyroku w sprawie greckiej do problemu analizowanego przez Sąd Najwyższy przejawia się w braku sankcji przewidzianej przez ustawodawcę na wypadek naruszenia regulacji ochronnej. W obu przypadkach (grecki przepis oraz art. 13 ust. 1 polskiej ustawy anty kryzysowej) prawodawca nie zagwarantował środka, który skutecznie i odstraszająco zapobiegałby nadużywaniu umów na czas określony.

6. W świetle uregulowań dyrektywy 99/70/WE (klauzula 5 załącznika do dyrektywy), a zwłaszcza jej celu, może budzić pewne wątpliwości propozycja rozwiązania kwestii braku ustawowo określonych sankcji za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej zakładająca przyjęcie, że umowa zawarta na czas

określony dłuższy niż 24 miesiące z upływem tego okresu rozwiązuje się z mocy prawa, a następnie w wyniku czynności konkludentnych – tzw. dopuszczenia pracownika do pracy – może dojść do zawarcia przez strony umowy na czas nieokreślony. W wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, Sąd Najwyższy uznał za wystarczający tego rodzaju faktyczny skutek naruszenia przez pracodawcę art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej. Propozycja rozwiązania analizowanego problemu przyjęta w tym orzeczeniu ogranicza się przede wszystkim do aspektu faktycznego, bez przedstawienia rozbudowanej argumentacji prawnej. Dlatego Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12, wątpliwości, na ile tego rodzaju wykładnia może sanować brak należytej implementacji dyrektywy 99/70/WE w sferze normatywnej (brak wyraźnego ustanowienia sankcji naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej). Zastrzeżenia wobec argumentacji przedstawionej w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, dotyczyły także zakresu ochrony pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów na czas określony. Przyjęta w nim koncepcja nie zapewnia pracownikom pełnej skutecznej ochrony w każdym przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej. Skuteczność ochrony zależy bowiem od znajomości proponowanej wykładni przez pracodawcę, a także od jego zamiaru co do dalszego zatrudnienia pracownika. Jeżeli pracodawca nie zna wykładni zaproponowanej w wyroku 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 (tzn. nie wie, że umowa terminowa zawarta na czas przekraczający 24 miesiące ulega rozwiązaniu z mocy prawa z upływem tego terminu), to nadal umożliwia pracownikowi wykonywanie pracy, przez co pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy zostaje zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w drodze czynności konkludentnych (przez tzw. dopuszczenie pracownika do pracy). Jednakże w razie znajomości poglądu o rozwiązaniu z mocy prawa umowy terminowej z upływem 24 miesięcy jej trwania, pracodawca może odmówić po upływie tego okresu dalszego zatrudniania pracownika (nie dopuścić go do pracy), gdyż zgodnie z tym poglądem umowa o pracę ulega rozwiązaniu z chwilą upływu 24 miesięcy jej faktycznego trwania. Pracownik pozostaje wówczas bez ochrony przed nadużyciem przez pracodawcę stosowania umów o pracę na czas określony, co może być uznane za naruszenie obowiązku skutecznej implementacji dyrektywy 99/70/WE.

Argumenty prawne przedstawione w uzasadnieniu wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, chociaż niepozbawione siły przekonywania, nie mogą być traktowane jako najlepsze możliwe rozwiązanie kwestii braku ustalenia przez samego ustawodawcę sankcji naruszenia przez pracodawcę art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy odwołał się do uchwały z 26 czerwca 1975 r., I PZP 14/75, dotyczącej skrócenia maksymalnego czasu trwania umowy o pracę na okres próbny z miesiąca (art. 467 § 3 k.z.) do 2 tygodni (art. 27 k.p. w pierwotnym brzmieniu). Argumentacja uzasadnienia tej uchwały została oparta na art. XIII § 1 oraz art. XXII § 1 pkt 2 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy. Sięgnięcie w przypadku wykładni art. 13 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej do regulacji Przepisów wprowadzających Kodeks pracy ma charakter zastosowania odległej *analogiae iuris*.

7. Ustawa antykryzysowa nie zawiera 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 jedynie, 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. Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego przedstawiony w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, że 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 albo czas faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 *in principio* k.p. albo art. 154¹ § 1 k.p.). Należy również zgodzić się z poglądem, prezentowanym przez niektórych przedstawicieli doktryny, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony 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 dochodzi zatem nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony,

przewidującej przekroczenie maksymalnego 24-miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz dopiero z chwilą faktycznego przekroczenia ustawowo określonego dopuszczalnego limitu czasowego. Prowadzi to do odrzucenia zasadniczych zrębów argumentacji przedstawionej w wyroku z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12, które miałyby przemawiać za nieważnością zastrzeżenia w umowie na czas określony okresu jej trwania przekraczającego limit 24 miesięcy i przekształceniu takiej umowy od chwili jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony. Ani z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, ani z odpowiednich (wcześniej przytoczonych) postanowień dyrektywy 99/70/WE nie wynika, że skutkiem naruszenia maksymalnego dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony jest (powinno być) przekształcenie takiej umowy już w chwili jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony – niezależnie od tego, czy argumentów za przyjęciem takiego poglądu na gruncie prawa polskiego należałoby poszukiwać w treści art. 58 § 3 k.c., czy też art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. Nie można w związku z tym przychylić się do stanowiska, że na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) należało umowę o pracę zawartą na czas określony przekraczający 24 miesiące uznać za nieważną od chwili jej zawarcia w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.) lub też przyjąć, że określony w umowie termin jej rozwiązania z przekroczeniem 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c.). Nieważność, o której mowa w art. 58 k.c., jest nieważnością bezwzględną. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w tym przepisie powstaje z mocy samego prawa (*ipso iure*) i datuje się od początku (*ab initio, ex tunc*), tzn. od chwili dokonania czynności prawnej (np. zawarcia umowy). Również art. 94 k.c., który jest rozwinięciem regulacji zawartej w art. 58 k.c. i przejawem zasady, że żadna czynność prawna nie może pozostawać w sprzeczności z przepisami prawa lub zasadami współżycia społecznego, przewiduje, że skutki wynikające z tego przepisu występują od początku (*ab initio, ex tunc*), czyli od chwili dokonania czynności prawnej. Nie jest możliwe przeprowadzenie, z powołaniem się na te przepisy, oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, skoro zakaz ten – jak wcześniej wyjaśniono – nie wiąże się z zakreśleniem w umowie

niedopuszczalnego przez prawo terminu, czyli bezpośrednio z dokonaniem tej czynności prawnej, lecz dopiero z przekroczeniem limitu 24 miesięcy w okresie zatrudnienia, czyli z faktyczną realizacją tej umowy.

8. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że sankcji za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należy poszukiwać 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 tego przepisu nie zależy ani na tym, aby pracodawca został w jakiś szczególny sposób ukarany za naruszenie prawa (np. w wyniku podjęcia stosownej interwencji przez inspektora pracy na podstawie art. 33 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 404 ze zm.), 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. W przepisach prawa pracy nie ma podstawy prawnej dla przyjęcia, że umowa zawarta na czas określony dłuższy niż 24 miesiące rozwiązuje się (z mocy prawa) z upływem tego terminu. Skutek taki nie jest przewidziany w art. 13 ustawy antykryzysowej, nie wynika także z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Do rozwiązania umowy terminowej przed upływem jej terminu końcowego może dojść albo na skutek oświadczeń woli stron umowy, albo w przypadku, w którym ustawa to przewiduje (por. np. art. 177 § 3 k.p.). Stanowisko, zgodnie z którym umowa zawarta na czas określony dłuższy niż 24 miesiące rozwiązuje się z upływem tego okresu, a następnie może dojść do zawarcia – w sposób dorozumiany, przez dopuszczenie pracownika do pracy – umowy o pracę na czas nieokreślony, nie zapewnia pracownikowi skutecznej ochrony, gdy strony zawarły umowę na czas przekraczający 24 miesiące. Skuteczność tej koncepcji zależy od znajomości proponowanej wykładni przez pracodawcę, a także od jego zamiaru dalszego zatrudniania pracownika.

Pracodawca może odmówić dalszego zatrudniania pracownika po upływie tego czasu (24 miesiące) i w takim wypadku pracownik pozostaje bez ochrony przed nadużyciem stosowania umów na czas określony, co narusza obowiązek skutecznego wdrożenia dyrektywy 99/70/WE.

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 o pracę 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 (konwersja) nie wymaga 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). Skutek w postaci sugerowanego przekształcenia umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony, który następuje z chwilą przekroczenia 24-miesięcznego terminu trwania zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony (ściślej: następnego dnia po upływie 24 miesięcy trwania umowy), wynika bezpośrednio z klauzuli 5 ust. 2 lit. b) Porozumienia ramowego, dopuszczającej sankcję w postaci przekształcenia umowy zawartej na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony, jest zgodny z celem dyrektywy, korzystny dla pracownika, należycie chroniący jego interesy, a przede wszystkim nie zakłada rozwiązania umowy terminowej z mocy prawa, co mogłoby zostać wykorzystane przeciwko pracownikowi (przez niedopuszczenie go do pracy następnego dnia po upływie 24 miesięcy trwania zatrudnienia).

Sankcja polegająca na uznaniu, że przekroczenie 24-miesięcznego okresu faktycznego zatrudnienia pracownika, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy

antykryzysowej, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, czyli wywołuje taki skutek, jakby od dnia następującego po upływie 24-miesięcznego okresu doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony, może być potraktowana jako poważna, skuteczna, proporcjonalna i z pewnością działająca odstraszająco. Zastosowanie tej sankcji prowadzi do skutku w postaci swoistego przekształcenia umowy zawartej na czas określony, podczas jej trwania, od pewnej chwili w umowę zawartą na czas nieokreślony zgodnie z sugestią zawartą w klauzuli 5 ust. 2 lit. b) załącznika do dyrektywy 99/70/WE. Unika się w ten sposób niedogodności i pułapek związanych z przypisaniem takiego skutku faktycznej kontynuacji zatrudnienia po upływie 24 miesięcy, uzależnionego przy tym od dorozumianego zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony przez dopuszczenie pracownika do pracy po ustaniu (rozwiązaniu się z mocy prawa) poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono już pogląd – w odniesieniu do konieczności uwzględnienia regulacji wynikających z dyrektywy 99/70/WE – że pracownik zatrudniony na podstawie długotrwałej umowy zawartej na czas określony powinien być traktowany tak jak pracownicy wykonujący pracę na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony (wyrok z 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, niepublik.). Proponowana wykładnia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej uwzględnia tendencję ujawniającą się w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do długotrwałych umów zawartych na czas określony bez wystarczającego uzasadnienia w okolicznościach konkretnego przypadku.

Proponowane rozwiązanie nie powinno powodować komplikacji w relacjach między pracodawcą i pracownikiem. Do faktycznego upływu 24 miesięcy zatrudnienia umowa łącząca strony stosunku pracy może być traktowana (ze wszystkimi konsekwencjami, np. w zakresie możliwości jej wypowiedzenia przez pracodawcę) jako umowa zawarta na czas określony. Od chwili przekroczenia 24 miesięcy powinna być traktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony. Inaczej rzecz ujmując, do upływu 24-miesięcznego okresu zatrudnienia strony stosunku pracy łączy umowa zawarta na czas określony, a od przekroczenia tego okresu – umowa na czas nieokreślony, ze wszystkimi tego konsekwencjami (np. koniecznością jej wypowiedzenia z zachowaniem zasad

wypowiadania umów zawartych na czas nieokreślony wynikających art. 30 § 4 k.p., obligatoryjnej konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, stosowaniem szczególnych przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy itd.). Dla każdej ze stron stosunku pracy powinno być oczywiste, że po upływie 24 miesięcy trwania zatrudnienia dochodzi do „przekształcenia” umowy zawartej na czas określony w umowę zawartą na czas nieokreślony, co powinno ułatwić stronom rozeznanie w ich sytuacji prawnej i stworzyć jednoznaczność w ich wzajemnych relacjach.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści przedstawionej w sentencji.