



Sygn. akt I PK 67/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa R. Z.

przeciwko S.Spółce z o.o. w M.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

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

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 8 listopada 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód wniósł o zasądzenie od S. Sp. z o.o. w M. 9.435,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wyroku tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa oraz

8.985,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 5 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r., z uwagi na fakt, iż pozwany pracodawca zastosował dwutygodniowy okres wypowiedzenia zamiast trzymiesięcznego. Żądał również zasądzenia 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wyrokiem z 31 maja 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w M. zasądził od pozwanej na rzecz powoda 8.499,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 31 maja 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę (pkt 1), zasądził od pozwanej na rzecz powoda 7.617,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami: od 2.285,10 zł za okres od 11 marca 2012 r. do dnia zapłaty, od 2.792,90 zł za okres od 11 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty, od 2.539,00 zł za okres od 11 maja 2012 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 5 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. (pkt 2), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 3), nakazał pobrać od strony pozwanej 806,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód, odstępując od obciążania powoda pozostałymi kosztami sądowymi (pkt 4), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 5) oraz wyrokowi w punkcie 2 do 2.500,00 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu Sąd stwierdził, że powód rozpoczął pracę w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do 31 lipca 2001 r., a następnie pracodawca zawierał z nim umowy o pracę na czas określony.

Pierwsza taka umowa została zawarta na okres od 1 sierpnia 2001 r. do 28 lutego 2002 r. Następnie została ona przedłużona aneksem z 28 stycznia 2002 r. do 31 grudnia 2004 r. Kolejna umowa została zawarta na okres od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2009 r. 31 grudnia 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., a w 22 grudnia 2011 r. na okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2021 r. Ta ostatnia umowa przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

19 stycznia 2012 r. pracodawca wręczył powodowi pismo wypowiedzące umowy o pracę, z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia,

wskazując, że przepisy kodeksu pracy nie wymagają wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 4 lutego 2012 r.

Zdaniem Sądu I instancji, roszczenia powoda są co do zasady uzasadnione, gdyż pozwana wypowiadając umowę o pracę, naruszyła prawo. Naruszenie polegało na wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi bez wskazywania przyczyny. Pracodawca również zastosował krótszy okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pracodawcy, że strony wiązała umowa o pracę zawarta na czas określony.

Biorąc pod uwagę okres zatrudnienia powoda u pozwanej i przepis art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035) Sąd Rejonowy uznał, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę strony wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony. Sąd I instancji wyjaśniał, że przepis art. 13 powyższej ustawy wprowadził ograniczenie zasad zatrudniania na podstawie umów zawieranych na czas określony.

Podniesiono, że art. 13 ustawy antykryzysowej ma zastosowanie nie tylko do umów zawartych po dniu wejścia ustawy w życie tj. od 22 sierpnia 2009 r., ale także do umów trwających w tej dacie.

W przypadku powoda nastąpiło przekroczenie 24-miesięcznego maksymalnego okresu trwania umów o pracę na czas określony, ponieważ w dacie wejścia w życie ustawy antykryzysowej strony wiązała umowa o pracę zawarta w 9 grudnia 2004 r. na okres od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2009 r., a 31 grudnia 2009 r. została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony na okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. Skoro ustawa weszła w życie z dniem 22 sierpnia 2009 r., to umowa o pracę na czas określony wiążąca strony, począwszy od tej daty nie mogła trwać dłużej niż 24 miesiące. 22 sierpnia 2011 r. łączny okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce na podstawie tych dwóch ostatnich umów przekraczał 24 miesiące. Konsekwencją takiego uregulowania prawnego jest przekształcenie się tej ostatniej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła pozwana, kwestionując go w całości. Zarzucono naruszenie art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców poprzez jego

błądną interpretację i przyjęcie, że 22 sierpnia 2011 r. łączny okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce na podstawie dwóch ostatnich umów (tj. umowy o pracę z 9 grudnia 2004 r. oraz z 31 grudnia 2009 r.) przekroczenie 24-miesięcznego ograniczenia skutkowało przekształceniem umowy w umowę o pracę na czas nieokreślony. Zarzucono także naruszenia art. 30 § 3 i 4 k.p., art. 45 k.p., art. 47¹ k.p., art. 49 k.p.

Sąd Okręgowy w C. wyrokiem z 8 listopada 2012 r. oddalił apelację i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji.

W uzasadnienie podkreślono, że w sprawie pierwsza umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres od 1 sierpnia 2001 r. do 31 grudnia 2004 r. Druga umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2009 r. W tej sytuacji bez regulacji ustawy anty kryzysowej zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2010 r. byłoby równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec wejścia w życie ustawy anty kryzysowej od 22 sierpnia 2009 r., na mocy jej art. 35 ust. 1 i 2 do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy nie stosowano przepisów art. 25¹ k.p., ale przepisy art. 13 tej ustawy.

Badając, czy przez zawarcie kolejnej umowy na czas określony pracodawca nie naruszył art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej (tj. czy łączny okres, na jaki zostały zawarte kolejne umowy o pracę na czas określony nie przekroczył 24 miesięcy), należało wziąć pod uwagę obie ostatnie wymienione umowy. Przy czym do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy, nie podlega wliczeniu okres trwania umowy przed datą wejścia w życie ustawy (wyrok SN z 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11). Tym samym prawidłowo Sąd Rejonowy, dla oceny czy doszło do przekroczenia 24-miesięcznego okresu, przyjął, że okres ten należy liczyć od 22 sierpnia 2009 r. Skoro ustawa weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., to umowa o pracę na czas określony wiążąca strony począwszy od tej daty nie mogła trwać dłużej niż 24 miesiące. Prawidłowo również Sąd I instancji uznał, że 22 sierpnia 2011 r. łączny okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce przekraczał 24-miesięczne ograniczenie.

Ustawodawca w ustawie antykryzysowej nie przewidział wprost sankcji za przekroczenia 24-miesięcznego terminu. W celu złagodzenia skutków kryzysu ekonomicznego zawieszono stosowania art. 25¹ k.p. W przypadku niespełnienia warunków określonych ustawą, zastosowanie znajdować powinny przepisy k.p. Zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. 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.

Skoro więc łączny okres umów zawartych na czas określony od 22 sierpnia 2009 r. przekroczył 24 miesiące, to należy uznać, iż zawierając jedną z nich (tj. umowę obowiązującą od 1 stycznia 2010 r.) pracodawca naruszył art. 13 ustawy i tym samym nie znajdują zastosowania przepisy szczególne ustawy antykryzysowej i umowa ta z mocy przepisów ogólnych prawa pracy przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Pozwana złożyła skargę na wyrok Sądu Okręgowego w C. z 8 listopada 2012 r., skarżąc go w całości. Zarzucono naruszenie art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o złagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035) polegającą na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, że 22 sierpnia 2011 r. łączny okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce na podstawie dwóch ostatnich umów o pracę tj. umowy o pracę z 9 grudnia 2004 r. oraz z 31 grudnia 2009 r. przekroczył 24-miesięczne ograniczenie wprowadzone na mocy wskazanego przepisu. Wskutek czego przyjęto, że umowa o pracę zawarta na czas określony od 1 stycznia 2010 r. jest umową na czas nieokreślony.

Wniesiono o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sadu Okręgowego oraz wyroku Sądu Rejonowego w M. z 31 maja 2012 r. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa, 2) rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, na rzecz strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadnicze problemy związane z rozstrzygnięciem wiążą się z regulacjami 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). Z przepisu art. 13 ust. 1 tej ustawy wynika, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Skarga kasacyjna została oparta na zarzucie błędnej wykładni tego przepisu.

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić jak powinien być liczony okres 24 miesięcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z art. 13 ustawy antykryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące licząc od dnia wejścia w życie ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013, nr 21-22). Tak więc do okresu 24 miesięcy nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia w życie ustawy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11 (OSNP 2012, nr 23-24, poz. 284). Odnosząc powyższe do okoliczności faktycznych sprawy należy stwierdzić, że do przekroczenia 24 miesięcznego okresu doszło w dniu 22 sierpnia 2011 r., gdyż ustawa weszła w życie w okresie wiążącej strony umowy na czas określony. Nie ulega zatem wątpliwości, że doszło do naruszenia przepisu art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Konieczne jest więc rozstrzygnięcie o skutkach naruszenia tego przepisu.

Na poparcie swoich twierdzeń o błędnym stanowisku Sądu Okręgowego strona skarżąca powołała się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013, nr 1-2, poz. 1). Stwierdzono w niej, że umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej). Należy stwierdzić, że uchwała ta została podjęta w całkowicie odmiennym stanie faktycznym. Dotyczy ona bowiem jednej umowy na czas określony, która była zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy. Z tego powodu Sąd Najwyższy

przyjął, że przekształcenie tej umowy w umowę na czas nieokreślony oznaczałoby działanie ustawy na przyszłość wobec stosunku zobowiązaniowego powstałego przed datą wejścia ustawy w życie. Byłby to zatem skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawierania umowy, a ponadto w znacznej mierze zależny od okoliczności przypadkowej, związanej z terminem jej rozwiązania. Pogląd ten miałby zastosowanie w sprawie, gdyby spór dotyczył jednej umowy. Jednak po rozwiązaniu się umowy, w okresie trwania której weszła w życie ustawa strony zawarły w dniu 1 stycznia 2010 r. kolejną umowę na czas określony do 31 grudnia 2011 r. Okres 24 miesiące upłynął więc w trakcie tej kolejnej umowy na czas określony. Różnica w ocenie okoliczności faktycznych obu powyższych przypadków jest oczywista. Bowiem w drugim przypadku pracodawca powinien mieć świadomość obowiązywania przepisów ustawy antykryzysowej, jak i powinien się liczyć ze skutkami ich naruszenia.

W zaskarżonym wyroku przyjęto, że skutkiem przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony jest przekształcenie umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony, której wypowiedzenie podlega reżimowi stosownych przepisów kodeksu pracy. Jest to stanowisko trafne. W kwestii tego problemu stanowisko doktryny prawa pracy, które podziela Sąd Najwyższy, jest jednoznaczne. Twierdzi się mianowicie, że stosunki pracy na czas określony, trwające 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 2010/6/16, czy K. Jaśkowski: Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy, LEX). W wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 Sąd Najwyższy przyjął, że w tej sytuacji dochodzi do zawarcia umowy na czas nieokreślony poprzez dopuszczenie pracownika do pracy. Na tej podstawie należało uznać, że pracodawca naruszył przepisy k.p. dotyczące okresu wypowiedzenia oraz zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Jedynie na marginesie, gdyż problem ten nie został podniesiony w skardze kasacyjnej, można zauważyć, że rozwiązana została dopiero kolejna umowa, zawarta po umowie terminowej, która uległa przekształceniu. Jest to więc problem wpływu zawarcia umowy na czas określony w trakcie obowiązywania umowy na

czas nieokreślony, przekształconej z umowy terminowej. W okolicznościach faktycznych sprawy czynność ta byłaby nieważna. Ponadto należy pamiętać, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (np. jak w sprawie 10 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem bez konieczności podania przyczyny może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207). Możliwość ta byłaby większa w okolicznościach faktycznych sprawy, gdyż gdyby powód był zatrudniony do końca ostatniej zawartej umowy terminowej, to jego okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony wyniósłby ponad 20 lat.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.