



Sygn. akt II PK 318/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B. K.  
przeciwko Stowarzyszeniu [...]o ustalenie stosunku pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2016 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 27 maja 2014 r.,

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

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo B. K. przeciwko Stowarzyszeniu [...] o ustalenie, że strony od dnia 1 marca 2013 r. łączą umowa o pracę na czas nieokreślony oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego Stowarzyszenia kwotę 77 zł tytułem kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Stowarzyszeniu od dnia 6 grudnia 2010 r. do dnia 5 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kasjera, następnie na podstawie umów o pracę na czas określony: od dnia 6 marca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., od dnia 1 września 2011 r. do dnia 28 lutego 2013 r., od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r. Powódka domagała się ustalenia, że trzecia z umów o pracę zawartych pomiędzy stronami na czas określony spełnia przesłanki z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. i z mocy prawa jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Rejonowego, spór między stronami sprowadzał się do właściwej wykładni i stosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 2009 Nr 125, poz. 1035 ze zm.; dalej jako ustawa antykryzysowa). Przepisy tej ustawy wyłączały na czas jej obowiązywania stosowanie art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., który stanowi, 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. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie zachodzą przesłanki z art. 13 ustawy antykryzysowej bowiem okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między stronami nie przekroczył 24 miesięcy. Istotne dla Sądu były ustalenia, że strony rozpoczęły współpracę w dniu 6 grudnia 2010 r. zawierając umowę o pracę na okres próbny do dnia 5 marca 2011 r. Pierwszą umowę o pracę na czas określony pod rządami ustawy antykryzysowej strony zawarły na okres od dnia 6 marca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., następną od dnia 1 września 2011 r. do dnia 28 lutego 2013 r. A zatem do kolejnej umowy o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2013 r. nie miał już zastosowania art. 13 ustawy antykryzysowej, zaś łączny okres zatrudnienia powódki na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony zawartych w czasie obowiązywania ustawy antykryzysowej nie przekracza 24 miesięcy, lecz wynosi 23 miesiące i 26 dni (od dnia 6 marca 2011 r. do dnia 28 lutego 2013 r.). Sąd

Rejonowy wskazał, że dopiero do umowy o pracę z dnia 1 września 2011 r. znajdują zastosowanie przepisy art. 25<sup>1</sup> k.p., ponieważ umowa ta została zawarta na czas określony do dnia 28 lutego 2013 r. i trwała w dniu 1 stycznia 2012 r. Tym samym, w rozumieniu normy art. 25<sup>1</sup> k.p., była to pierwsza umowa na czas określony. Wobec tego umowa o pracę z dnia 1 marca 2013 r., jako druga umowa na czas określony nie spełnia przesłanek opisanych hipotezą normy art. 25<sup>1</sup> k.p.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła powódka zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 13 ustawy antykryzysowej przez uznanie, że przepis ten nie dotyczy wszelkich umów zawartych między tymi samymi stronami po wejściu w życie ustawy antykryzysowej.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z 27 maja 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż strony to jest B. K. oraz Stowarzyszenie [...] łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2013 r. (pkt 1) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w obu instancjach (pkt 2).

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które w pełni podziela. W sprawie doszło jednak do błędnej wykładni art. 13 ustawy antykryzysowej, ponieważ z przepisu tego 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 antykryzysowej. Skoro strony zawarły pierwszą umowę o pracę na czas określony od dnia 6 marca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., kolejną od dnia 1 września 2011 r. do dnia 28 lutego 2013 r., a następnie trzecią umowę na czas określony od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r., to łączny okres zatrudnienia na podstawie powyższych trzech umów o pracę w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej przekracza 24 miesiące. To powoduje, że pozwany naruszył dyspozycję art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej znajduje zastosowanie do wszystkich trzech umów o pracę zawartych przez strony na czas określony, a nie wyłącznie do dwóch pierwszych umów, jak wskazał w swoim uzasadnieniu Sąd pierwszej instancji. Tym samym wszystkie trzy umowy o pracę

zawarte przez powódkę powinno się oceniać przez pryzmat art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, co w rezultacie prowadzi do wniosku, iż powódka była zatrudniona w pozwanym Stowarzyszeniu dłużej aniżeli 24 miesiące na podstawie umów o pracę na czas określony. Sąd Okręgowy argumentował, że pomiędzy stronami dochodzi do nawiązania stosunku pracy przez dopuszczenie do pracy. Co istotne, zawarcie umowy o pracę w ten sposób może wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę, niemniej wobec wyczerpania limitu czasowego przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, brak jest innej możliwości niż stwierdzenie, że doszło do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym umowa ta powstaje w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez pozwane Stowarzyszenie, w której zarzucono naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 25<sup>1</sup> k.p. i art. 13 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej przez ich błędną wykładnię. Skarżący podniósł między innymi, iż przepisy przejściowe i końcowe zawierają dyrektywy stosowania norm wprowadzonych antykryzysowym ustawodawstwem pracy. Wynika z nich, że przepisy ustawy antykryzysowej miały zastosowanie poczynając od dnia wejścia w życie ustawy (22 sierpnia 2009 r.) do dnia utraty jej mocy obowiązującej (31 grudnia 2011 r.). Oznaczało to zawieszenie na okres 28 miesięcy i 10 dni mechanizmu prawnego określonego w art. 25<sup>1</sup> k.p., a strony indywidualnych stosunków pracy miały prawo zawierać umowy o pracę na czas określony w zasadzie bez ograniczeń.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości z uwzględnieniem kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku. Stosownie do treści art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

W okolicznościach sprawy wiążące są więc ustalenia, że strony zawarły pierwszą umowę o pracę na czas określony od dnia 6 marca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r., kolejną od dnia 1 września 2011 r. do dnia 28 lutego 2013 r., a następnie trzecią umowę na czas określony od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r. Przy takich ustaleniach faktycznych zarzuty skargi zasługują na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców 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. 25<sup>1</sup> 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. 25<sup>1</sup> 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).

Rozważając problemy intertemporalne związane z wejściem w życie ustawy antykryzysowej Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 284; z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246; z dnia 4 marca 2013 r., I PK 242/12, LEX nr 1315791; z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13, LEX nr 1391548 oraz postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 stycznia 2013 r., P 48/11, OTK-A 2013 nr 1, poz. 8).

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawało, że strony w okresie obowiązywania art. 13 ustawy antykryzysowej zawarły dwie umowy o pracę na czas określony a to od dnia 6 marca 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. oraz od dnia 1 września 2011 r. do dnia 28 lutego 2013 r., na podstawie których łączny okres zatrudnienia powódki nie przekroczył 24 miesięcy, zaś w dacie utraty mocy obowiązywania tego przepisu (31 grudnia 2011 r.) wyniósł 9 miesięcy i 25 dni. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (OSNP 2015 nr 10, poz. 131) Sąd Najwyższy, aby usunąć rozbieżności w orzecznictwie uznał, że dopiero przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 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.

Podsumowując powyższe w celu dokonania właściwej oceny skutków prawnych okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie można pomijać, że art. 13 ustawy antykryzysowej miał charakter epizodyczny. A zatem nieuprawnione jest stanowisko Sądu drugiej instancji, iż przepis ten obejmuje swoją ochroną umowę o pracę na czas określony zawartą przez strony od

dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r. Przepis art. 13 ustawy antykryzysowej nie dotyczy bowiem umów na czas określony zawieranych po dniu 31 grudnia 2011 r. Do takich umów zastosowanie może mieć wyłącznie art. 25<sup>1</sup> k.p. Wystarczy w tej kwestii odwołać się do przepisu art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej, zgodnie z którym do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Innymi słowy, w stanie prawnym przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej (22 sierpnia 2009 r.) oraz po utracie mocy obowiązującej art. 13 tej ustawy (31 grudnia 2011 r.), ochronę pracowników przed nadużywaniem przez pracodawcę zatrudniania ich na podstawie umów o pracę na czas określony reguluje art. 25<sup>1</sup> k.p. Przewidywał on w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r., że zawarcie trzeciej kolejnej umowy na czas określony, jeżeli przerwy między nimi nie przekraczają miesiąca, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc