

POSTANOWIENIE

Dnia 18 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa M. G.

przeciwko B. Polska spółce z o.o. w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 29 listopada 2012 r., sygn. akt [...],

postanawia:

1. odroczyć wydanie orzeczenia,

2. na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. przedstawić do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości:

Czy art. 25¹ k.p. w zw. z art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), uwzględniając treść klauzuli 5 załącznika do Dyrektywy Rady 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. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 3, s. 368, ma zastosowanie w przypadku, w którym kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed dniem 1 maja 2004 r., natomiast ostatnia z nich nawiązana została już po tej dacie?

Uzasadnienie

Powód M. G. domagał się ustalenia, że był zatrudniony u pozwanego B. Polska Sp. z o.o. w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 28 grudnia 2006 r. oraz żądał odszkodowania w wysokości 13.630,74 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 23 marca 2012 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy w P. oddalił powództwo po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powód był zatrudniony u pozwanego jako stolarz - operator na podstawie szeregu umów na czas określony. Pierwsza umowa zawarta została na okres od 1 marca 2000 r. do 31 marca 2002 r., kolejna na okres od 1 kwietnia 2002 r. do 31 grudnia 2006 r., następna od 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2009 r. Umowa ta rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie nie miał zastosowania art. 25¹ § 1 k.p. Przypomniął, że przepis ten został zawieszony od dnia 29 listopada 2002 r. do czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. W okresie zawieszenia dopuszczalne było zawieranie dowolnej liczby umów na czas określony. W odniesieniu do roszczenia o odszkodowanie Sąd wskazał, że do wypowiedzenia stosunku pracy nie doszło, wobec czego roszczenie to pozostawało bezzasadne.

Rozpatrujący sprawę na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 29 listopada 2012 r., sygn. [...] apelację oddalił. Sąd Okręgowy przypomniał, że z mocy art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) ustawodawca określił sposób stosowania art. 25¹ k.p. do umów, które zostały nawiązane po 1 maja 2004 r. Mianowicie, zgodnie z dyspozycją tego przepisu, art.

25¹ k.p. w brzmieniu nadanym ustawą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych w sposób w nim określony od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej. W ocenie Sądu zawarcie umów przed dniem zawieszenia stosowania art. 25¹ k.p. nie wpływa na dopuszczalność zawarcia kolejnych umów po dniu 1 maja 2004 r.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda. Zarzucił w niej naruszenie art. 25¹ § 1 k.p. w zw. z art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw przez niewłaściwe zastosowanie wskutek błędnego przyjęcia, że art. 25¹ § 1 k.p. ma zastosowanie jedynie wówczas, gdy wszystkie trzy umowy o pracę zawarte zostały po dniu 1 maja 2004 r.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. zwiększyła jedynie – w stosunku do wcześniejszego stanu prawnego – zakres ochrony pracowników. Rdzeń przepisu pozostał bowiem ten sam (stając się jego § 1). Ograniczono natomiast możliwość aneksowania umów. Zdaniem skarżącego celem ustawodawcy było więc tylko wzmocnienie ochrony pracownika, a nie jej ograniczenie przez objęcie normą tylko umów nawiązanych po dniu 1 maja 2004 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ocenie składu rozpoznającego skargę kasacyjną w sprawie niniejszej występują poważne wątpliwości w zakresie wykładni prawa, co uzasadniało odroczenie wydania orzeczenia i zwrócenie się o rozstrzygnięcie przedstawionego w sentencji zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Zagadnienie to obejmuje zakres czasowego zastosowania art. 25¹ k.p., który to przepis ogranicza możliwość kilkakrotnego ponawiania umów o pracę na czas określony między tym samym pracownikiem i pracodawcą.

Zagadnienie to było już rozważane po wejściu w życie art. 25¹ k.p. z dniem 2 czerwca 1996 r. W wyroku z dnia 23 września 1997 r., sygn. I PKN 272/97, Sąd Najwyższy uznał mianowicie, że przepis art. 25¹ k.p. ma zastosowanie także wtedy, gdy kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed jego wejściem w życie, tj. przed dniem 2 czerwca 1996 r., natomiast ostatnia z nich (trzecia)

nawiązana została już po tej dacie. Sąd Najwyższy odnosił się w szczególności do problemu wstecznego działania tego przepisu, uznał jednak, że nie dochodzi do naruszenia ograniczeń retroakcji. W uzasadnieniu wskazał, że ustawodawca wielokrotnie łączy powstawanie nowych stosunków prawnych (ich treść) po wejściu w życie nowych przepisów ze zdarzeniami prawnymi (także zależnymi od woli ludzkiej), które miały miejsce w przeszłości, ale wcale nie jest to jeszcze równoznaczne z działaniem prawa wstecz, ani też w takim wypadku nie mamy nawet do czynienia z tzw. bezpośrednim działaniem (skutecznością) prawa. Przeprowadzona analiza językowa treści spornego przepisu doprowadziła Sąd Najwyższy w wyroku I PKN 272/97 do wniosku, że skutek w postaci zastosowania fikcji zawarcia umowy na czas nieokreślony występuje także w przypadku, w którym dwie „poprzednie” umowy zawarte zostały przed dniem 2 czerwca 1996 r. Stanowisko takie wsparte zostało w uzasadnieniu racjami o charakterze funkcjonalnym, w tym także względem na ochronę interesów pracownika oraz cel ustawodawcy, jakim było szybkie ograniczenie nadmiernego rozprzestrzeniania się praktyki częstego zawierania z tymi samymi pracownikami umów terminowych, głównie w intencji obejścia przepisów chroniących trwałość stosunku pracy.

Odmienne stanowisko zajął jednak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. III ZP 52/97, która rzutowała nie tylko na ocenę stanu prawnego po wprowadzeniu art. 25¹ k.p., ale która rzutuje także na ocenę przemian związanych z zawieszeniem stosowania tej regulacji do czasu uzyskania członkostwa w Unii Europejskiej. W uchwale III ZP 52/97 Sąd Najwyższy przyjął mianowicie, że trzecią umowę o pracę zawartą na czas określony muszą poprzedzać jeszcze dwie nawiązane po wejściu w życie przepisu art. 25¹ k.p. Stanowisko przyjęte w uchwale III ZP 52/97 Sąd Najwyższy uzasadnił budując na podstawie treści art. 25¹ k.p. normę postępowania, której hipotezę w jego ocenie stanowi zawarcie trzech terminowych umów o pracę, o ile odstępy między nimi nie przekraczają miesiąca, a dyspozycję – skutek w postaci uznania trzeciej umowy za umowę na czas nieokreślony. W uzasadnieniu powoływanej uchwały Sąd Najwyższy uznał, że retroaktywność prawa może polegać także na próbie odniesienia dyspozycji normy z art. 25¹ k.p. do tej części zdarzeń wyznaczających zakres jej zastosowania, które wystąpiły przed wejściem normy w życie.

Rozstrzygając problem intertemporalny Sąd Najwyższy w uchwale III ZP 52/97 przyjął, iż możliwość rozszerzenia zakresu zastosowania art. 25¹ k.p. na umowy terminowe zawarte przed dniem 2 czerwca 1996 r. powinna być przez prawodawcę wyraźnie przewidziana w postanowieniach przejściowych ustawy nowelizacyjnej z 2 lutego 1996 r. Taka regulacja musiałaby też wyraźnie stanowić, że art. 25¹ k.p. obejmuje w przejściowym okresie zawarcie od dnia 2 czerwca 1996 r. „co najmniej” trzeciej umowy o pracę. W przeciwnym razie fikcji prawnej z tego przepisu nie można by stosować w sytuacji, gdy umowa zawarta bezpośrednio po dniu 2 czerwca 1996 r. byłaby czwartą (lub kolejną), a takiego zamiaru nie sposób przypisać racjonalnemu prawodawcy.

Dla uzasadnienia przedstawionego poglądu przywołane zostały w uchwale III ZP 52/97 także argumenty o charakterze funkcjonalnym odnoszące się do praktyki stosowania art. 25¹ k.p. Próby przenoszenia skutków jego stosowania na umowy zawarte przed dniem 2 czerwca 1996 r. uznano w omawianym orzeczeniu za szczególnie ryzykowne w sytuacji, gdy prawie dwuletni okres stosowania tego przepisu ukształtował praktykę „liczenia” trzech terminowych umów o pracę poczynając od dnia 2 czerwca 1996 r. Judykatura, która praktykę tę chciałaby *ex tunc* odwrócić, a więc ustalać, że wiele faktycznie zakończonych stosunków pracy na czas określony przekształciło się z mocy prawa w bezterminowe stosunki pracy, groziłaby na rynku pracy poważnymi perturbacjami, chociaż Sąd Najwyższy powinien w procesie wykładni dbać o zachowanie możliwie najpełniejszej równowagi interesów obu stron. W literaturze przedmiotu – na kanwie uchwały III ZP 42/97 – wyrażano wątpliwości odnośnie do konstrukcji hipotezy normy art. 25¹ k.p. wskazując, że przepis ten można zastosować dopiero w momencie zawarcia kolejnej (trzeciej) umowy na czas określony, a nie wcześniej (podkreślał to W. Sanetra w glosie do uchwały w sprawie III ZP 52/97, OSP 12/1998, poz. 205). W takim ujęciu stosowanie art. 25¹ k.p. byłoby możliwe tylko w razie rzeczywistego zawarcia trzeciej umowy (po wejściu w życie tego przepisu), co kładzie nacisk na ten właśnie fakt. Ocena ta, choć wyrażona jeszcze w 1998 r. wyprowadzona, podkreślmy to, z literalnego brzmienia przepisu, może rzutować teraz na wykładnię art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. Jeśli bowiem jest tam mowa o umowach, zawartych w sposób określony w art. 25¹ k.p., a przyjmiemy, że przepis ten mówi o

zawarciu umowy kolejnej (trzeciej), to dojdziemy do wniosku, że art. 15 ustawy zmieniającej nie sprzeciwia się stosowaniu go, jeśli tylko kolejna (trzecia) umowa została zawarta po 1 maja 2004 r.

Przede wszystkim stan prawny uległ aktualnie modyfikacjom w porównaniu do stanu prawnego, który dał asumpt dla podjęcia uchwały III ZP 52/97. Zmiany te zapoczątkował art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1446 ze zm.) przewidujący, że przepisu art. 25¹ k.p. nie stosuje się do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej. Natomiast ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw nadano nowe brzmienie art. 25¹ k.p. oraz (w art. 15 ustawy) określono, że przepisy art. 25¹ Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ustawą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych w sposób określony w tych przepisach od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Na możliwość innego spojrzenia na problem interpretacji omawianego zagadnienia, tj. na dopuszczalność zaliczenia do trzech umów o pracę zawartych na czas określony także kontraktów nawiązanych przed wejściem w życie normy prawnej zamieszczonej w art. 25¹ k.p., w warunkach zmienionego stanu prawnego, wskazano w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2009 r., sygn. II PZP 10/09.

W postanowieniu tym Sąd Najwyższy uznał, że przepis art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. zawiera międzyczasową normę kolizyjną, która w sposób niewątpliwy przesądza, że do liczby umów, o której mowa w art. 25¹ § 1 k.p. (kolejnych trzech umów na czas określony) nie są wliczane umowy zawarte przed dniem 1 maja 2004 r.

Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał na wątpliwości, jakie wobec takiego stanowiska można wywieść z prawa wspólnotowego. Przepis art. 25¹ k.p. ma bowiem na celu wdrożenie dyrektywy Rady 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 10 lipca

1999 r., s. 43; Dz. Urz. UE, Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 368), w szczególności klauzuli 5 załącznika do tej Dyrektywy.

W powoływanym postanowieniu Sąd Najwyższy wskazał, że na kanwie dyrektywy Rady 99/70/WE ferowane były także rozstrzygnięcia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, dotyczące właśnie kwestii intertemporalnej. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia II PZP 10/09 odwołał się mianowicie do wyroków z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04, Marrosu i Sardino (Zb. Orz. 2006, s. 1-7213) i w sprawie C-180/04, Vassallo (Zb. Orz. 2006, s. 1-7251). W powyższych sprawach rząd włoski podniósł zarzut niedopuszczalności pytań prawnych z tego względu, że sporna umowa nie jest umową kolejną, gdyż pierwsza umowa została zawarta przed upływem terminu do wdrożenia dyrektywy. ETS stwierdził, że „jeżeli chodzi o zarzut niedopuszczalności podniesiony przez rząd włoski, wystarczy stwierdzić, że z dyrektywy 99/70, której termin na dokonanie wdrożenia upływa w dniu 10 lipca 2001 r., wynika, że zmierza ona do zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony i że jej przepisy dotyczą przede wszystkim ponownego zawarcia umów na czas określony i warunków, w których ono następuje. Otóż ponowne zawarcie umowy spornej w niniejszej sprawie nastąpiło w dniu 2 stycznia 2002 r. czyli po dniu, w którym dyrektywa powinna być wdrożona w prawie krajowym. W tej sytuacji nie może być skutecznie podnoszone, że wykładnia tej dyrektywy jest pozbawiona jakiegokolwiek znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed sądem odsyłającym” (ww. wyrok w sprawie C-180, Vassallo, pkt 28, podobnie ww. wyrok w sprawie C-53/04, Marrosu i Sardino, pkt 36).

Mimo to w postanowieniu II PZP 10/09 Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż nie ma możliwości zastosowania proeuropejskiej wykładni art. 25¹ k.p. w zw. z art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. Wykładnia tych przepisów w kierunku wskazanym przez Trybunał stanowiłaby bowiem naruszenie zasady pewności prawa i jego niedziałania wstecz, a zatem wykładnię *contra legem*.

Na marginesie niniejszych rozważań warto wspomnieć, że w sprawie, która dała asumpt do wydania postanowienia II PZP 10/09 możliwe było jednak osiągnięcie efektu zgodnego z celami dyrektywy w postaci ograniczenia negatywnych skutków zatrudnienia na czas określony. W stanie faktycznym

sprawy, w którym skierowano do Sądu Najwyższego pytanie prawne, doszło do zawarcia szeregu umów, z których ostatnia obejmowała okres od dnia 1 maja 2006 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. Sąd Najwyższy wskazał, że da się uzasadnić ocena, iż zawarcie wieloletniej umowy na czas określony stanowi działanie zmierzające do obejścia prawa (powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., sygn. II PK 294/04).

W sprawie aktualnie rozstrzyganej umowy zawarto na okres kolejno 2, 4 i 3 lat, co – jak się wydaje – uniemożliwia ocenę, iż którakolwiek z tych umów miała charakter umowy wieloletniej, co pozwoliłoby na jej kwalifikację jako zawartej dla obejścia prawa. Problem wymaga natomiast rozwiązania z uwagi na konieczność uwzględnienia efektu regulacji europejskiej.

W postanowieniu II PZP 10/09 Sąd Najwyższy uznał – powtórzmy to raz jeszcze – że art. 15 ustawy z 14 listopada 2003 r. zawiera międzyczasową normę kolizyjną, która w sposób niewątpliwy przesądza o tym, że wszystkie umowy na czas określony, wspomniane w art. 25¹ k.p. powinny być zawarte po dniu 1 maja 2004 r. by nastąpił skutek wyrażony w tym przepisie. Sąd Najwyższy wskazał też, że treść art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy jest jednoznaczna i obejmuje różne stany faktyczne, w których występuje problem kolizji w czasie norm ograniczających zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony. Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w sprawie II PZP 10/09 nie można podnieść żadnych uzasadnionych wątpliwości, że zgodnie z powoływanym art. 15 przepis art. 25¹ § 1 k.p. ma zastosowanie dopiero wówczas, gdy trzy kolejne umowy o pracę na czas określony zostały zawarte po wejściu w życie tego przepisu, a ciąg trzech kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy jedna lub dwie z tych umów zostały zawarte przed wejściem w życie tego przepisu, nie ma znaczenia. Sąd Najwyższy zauważył jednak, że mimo, iż sprawa jest związana z prawem wspólnotowym, o czym już była mowa, to nie ma możliwości dokonania proeuropejskiej wykładni art. 25¹ k.p. w zw. z art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r., gdyż wykładnia taka stanowiłaby naruszenie zasady pewności prawa i zasady jego niedziałania wstecz, a zatem stanowiłaby ona wykładnię *contra legem*.

W składzie orzekającym w niniejszej sprawie zrodziła się wątpliwość, czy rzeczywiście art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks

pracy stanowi, że umowa o pracę na czas określony zawarta po dniu upływu do wdrożenia dyrektywy 99/70 jest pierwszą umową, niezależnie od tego ile było kolejnych umów o pracę na czas określony przed upływem terminu do wdrożenia tej dyrektywy. Taka interpretacja w rzeczywistości odracza bowiem skuteczne realizowanie celu, którym jest przeciwdziałanie nadużywaniu korzystania z kolejnych umów o pracę na czas określony, umożliwiając zawarcie jeszcze dwóch kolejnych umów na czas określony w sytuacji, gdy pracownik już od dłuższego czasu jest zatrudniany na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony.

Zdaniem Sądu Najwyższego przedstawiającego zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi nie należy ulegać sugestii, jakoby art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. przemawiał za wykładnią art. 25¹ k.p., w myśl której jedynie zawarcie trzech umów na czas określony po dacie wejścia w życie tego przepisu rodzi skutki w nim opisane. Na takiej bowiem interpretacji przepisu ciąży jego historyczny kontekst i postrzeganie go przez pryzmat wątpliwości, jakie legły u podstaw podjęcia uchwały III ZP 52/97. Co więcej taka interpretacja art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r., będącego - zgodnie z postanowieniem II PZP 10/09 - międzyczasową normą kolizyjną, determinuje w sposób istotny wykładnię art. 25¹ k.p., stanowiącego przecież normę prawa materialnego. Trzeba zauważyć, że prawo międzyczasowe generalnie wskazuje, jakie normy prawa stosować, ale nie ingeruje w ich treść. Z art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. wynika jedynie to, że umowa o pracę zawarta lub zmieniona po dniu 1 maja 2004 r. podlega reżimowi ustawy.

Dlatego zasadniczą kwestią jest wykładnia art. 25¹ k.p. Przejdźmy zatem do normy prawnej zawartej w tym przepisie. Hipotezą normy wynikającej z tego przepisu jest objęcie zawarcie trzeciej z kolei umowy o pracę na czas określony. Dyspozycja normy nakazuje zaś kwalifikować taką umowę jako umowę na czas nieokreślony. Innymi słowy, zastosowanie art. 25¹ k.p. skutkuje zmianą czasu trwania stosunku pracy powołanego do życia przez zawarcie trzeciej z kolei umowy o pracę na czas określony *ex lege* z określonego na nieokreślony. Zastosowanie art. 25¹ k.p. nie dotyka natomiast skutkiem dwóch wcześniejszych i wygasłych już umów o pracę na czas określony. Dlatego też zawarcie tych umów przed dniem 1 maja 2004 r. nie rodzi bynajmniej problemu działania art. 25¹ k.p. wstecz, który

działa bowiem tylko na przód w odniesieniu do umowy zawartej dopiero po wejściu w życie tego przepisu, a nie w odniesieniu do tych dwóch poprzednich umów. Staje się to jeszcze bardziej klarowne, gdy uwzględnimy okoliczność, że zawarcie każdej z trzech wspomnianych w art. 25¹ k.p. umów stanowi niezależne od pozostałych zdarzenie prawne (czynność prawną). Nawet więc w przypadku zawarcia jedynie trzeciej umowy po dniu 1 maja 2004 r. nie ma mowy o działaniu tego przepisu z mocą wsteczną – nie powstaje problem retroaktywności.

Ocena ta, wyprowadzona, podkreślmy to ponownie, z literalnego brzmienia przepisu art. 25¹ k.p., rzutuje zatem, o czym była mowa, na wykładnię art. 15 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. Ten ostatnio powołany przepis stanowi o umowach zawartych na czas określony w sekwencji opisanej w art. 25¹ k.p. Gdy przyjmiemy, że sprawa dotyczy jedynie kolejnej, trzeciej umowy, to dojdziemy do wniosku, że art. 15 ustawy zmieniającej nie sprzeciwia się stosowaniu art. 25¹ k.p., jeśli tylko kolejna (trzecia) umowa została zawarta po 1 maja 2004 r.

Nie może być przesądzające w rozwiązywaniu problemu, że w przepisie art. 15 ustawy zmieniającej prawodawca posłużył się liczbą mnogą („do umów”). Mogłoby to stanowić wyraz założenia, że chodzi o zawarcie w konkretnym przypadku ciągu umów po uzyskaniu członkostwa w UE. Równie dobrze takie sformułowanie może stanowić odzwierciedlenie konwencji przepisów wprowadzających, w których na ogół używa się liczby mnogiej (por. np. art. 14 tej samej ustawy z dnia 14 listopada 2003 r., w którym przewidziano, że „do umów o pracę wypowiedzianych przed dniem wejścia w życie ustawy, z zastosowaniem okresu wypowiedzenia krótszego niż 2 tygodnie, w zakresie dotyczącym zwolnienia na poszukiwanie pracy stosuje się przepisy dotychczasowe”). Takie ujęcie sugeruje, że chodzi w praktyce o jednostkową umowę. Uprawniałoby to do wniosku, że także treścią art. 15 obejmuje się tę umowę, z którą związany jest skutek w postaci zastosowania fikcji zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Gdyby natomiast twierdzić, że kwalifikowanie umów na czas określony zawartych przed datą wejścia w życie przepisu art. 25¹ k.p. przez jego pryzmat miałyby – mimo tego co sadzi skład orzekający w niniejszej sprawie – skutek wsteczny, to także i w tym przypadku nie sposób ograniczyć się do stwierdzenia, że działanie prawa wstecz pozostaje co do zasady niedozwolone. Ponieważ w

niniejszej sprawie do oceny pozostaje dopuszczalność takiej wykładni art. 25¹ k.p., która mogłaby być uważana za jego wsteczne działanie, wypada odwołać się do treści art. 3 k.c. Przepis ten, przewidujący, że ustawa nie ma mocy wstecznej chyba, że to wynika z jej brzmienia lub celu, podlega zastosowaniu do stosunku pracy na podstawie art. 300 k.p. i jest obecny w praktyce orzeczniczej Sądu Najwyższego od wielu lat.

Przede wszystkim w części judykatów akcentuje się założenie, że przepisy z zasady nie mają mocy wstecznej, co musiałoby wynikać z ich brzmienia lub celu (por. np. wyrok z dnia 4 grudnia 2003 r., sygn. I PK 111/03, uchwała z dnia 9 czerwca 2004 r., sygn. I PZP 2/04). Jeśli jednak są podstawy, Sąd Najwyższy nie oponuje przeciwko wywodzeniu ze zmienionej regulacji skutku wstecznego (por. np. uchwała z dnia 27 lipca 1989 r., sygn. III PZP 33/89). Co więcej, zdarza się wywodzenie skutku wstecznego nie tylko z brzmienia przepisu, ale także z jego celu. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., sygn. I PKN 647/01 wskazano, że „celem ustawy z 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” była m.in. restrukturyzacja zatrudnienia polegająca na uprawnieniu pracowników, z którymi zostały rozwiązane stosunki pracy w latach 2000 - 2002 do odpraw, a zatem mimo wejścia w życie ustawy z dniem 27 października 2000 r. prawo do odprawy przysługuje także pracownikowi zwolnionemu z pracy w roku 2000 przed datą wejścia w życie ustawy (art. 3 k.c.)”. Powołał się w tym orzeczeniu Sąd Najwyższy na swój wcześniejszy, nietezowany wyrok z dnia 10 października 2002 r., sygn. I PKN 647/01, w którym co do istoty zajęto identyczne stanowisko, jednak tam Sąd Najwyższy przyjął, że działanie wsteczne wynika z brzmienia przepisów.

Wywodzenie skutku wstecznego z celu regulacji bywa kwestionowane w literaturze prawa cywilnego (przegląd stanowisk w tej kwestii prezentuje M. Pyziak-Szafnicka w: *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz* pod red. Autorki, Warszawa 2009, uwaga 17 do art. 3). Rzeczywiście, doszukiwanie się mocy wstecznej przepisu w jego celu, może stanowić zagrożenie wobec niepewności, z jaką może wiązać się wywodzenie istnienia takiego celu w procesie wykładni. Trudno jednak w niniejszej sprawie podnosić tego rodzaju wątpliwości. Cel regulacji art. 25¹ k.p. w ujęciu Dyrektywy 99/70 pozostaje oczywisty – ma służyć ochronie

pracowników przed nadużywaniem zatrudnienia na czas określony. Uwzględnianie w tym celu jedynie ciągu umów zawartych po wejściu w życie regulacji oznacza istotne odroczenie momentu, w którym norma może zacząć działać, co znacznie osłabia ochronny charakter uregulowania. Jeśli zatem, co jest wątpliwe jak wyżej przedstawiono, uważać, że przedstawiona wykładnia miałaby stanowić wyraz retroaktywnego stosowania prawa, to wydaje się dopuszczalna na zasadzie art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na koniec, choć bynajmniej nie są to sprawy najmniej istotne, ocenić wypada kontekst funkcjonalny sprawy. Nie wymaga komentarza stwierdzenie, że wykładnia art. 25¹ k.p., wynikająca z uchwały III ZP 42/97 stanowi pogląd ugruntowany, stosowany w praktyce od wielu lat. Jego zmiana miałaby zatem bardzo poważne konsekwencje. Wprawdzie nastąpiła w tej kwestii zmiana stanu prawnego, która nie wymusza jego dalszego stosowania, jednak konsekwencje ewentualnej zmiany byłyby na tyle poważne, że Sąd Najwyższy w składzie formułującym niniejsze pytanie uznał za niezbędne wypowiedzenie się w tej sprawie przez skład powiększony.

Zmiana taka nie miałaby charakteru precedensowego. W tym miejscu można dla przykładu przypomnieć, że Sąd Najwyższy przez wiele lat akceptował uzasadnianie wypowiedzeń osiągnięciem wieku emerytalnego, zmienił jednak swoje stanowisko właśnie powodowany ocenami wynikającymi z dorobku unijnego (por. uchwała z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. II PZP 13/08). Poważne racje, przedstawione w uzasadnieniu niniejszego pytania, mogłyby także stanowić podstawę do zmiany dotychczasowej linii orzeczniczej.

Odnosząc się natomiast do skutków takiej, ewentualnej, zmiany godzi się zauważyć, że nie miałaby ona takiego zakresu, jak rozstrzygnięcie wątpliwości w uchwale III ZP 42/97. O ile bowiem wówczas praktyka kolejnego stosowania umów na czas określony pozostawała bardzo powszechna, to – wobec wprowadzenia art. 25¹ k.p. – uległa ona zmianie na praktykę zawierania jednej, wieloletniej, umowy na czas określony. Zmiana stanowiska Sądu Najwyższego miałaby zatem mniejszy zasięg praktyczny.

Zasięg ten ulega zmniejszeniu także ze względu na upływ czasu od przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej. Upływ niemal 10 lat

od tego momentu spowodował, że więzi prawne, nawiązywane w ramach umów o pracę, zawieranych przed 1 maja 2004 r., po których następowały dalsze umowy, już ustały. Wprawdzie zastosowanie art. 25¹ k.p. prowadziło do oceny, że mogły one przekształcić się w stosunki pracy na czas nieokreślony, jednak aprobata dla zakończenia tych więzi prawnych (choćby nawet uznać je za bezprawne), nie przesądza o ewentualnej zasadności powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Trzeba jednak mieć na względzie, że powództwa takie mogłyby się pojawić, co z perspektywy działania wymiaru sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy wypada wziąć pod uwagę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji.