



**PIERWSZY PREZES  
SĄDU NAJWYŻSZEGO  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**BSA III-4110-2/14**

Warszawa, dnia 10 kwietnia 2014 r.

**Sąd Najwyższy  
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych  
i Spraw Publicznych**

Na podstawie art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) wnoszę o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego 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 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?**

**Uzasadnienie**

Zgodnie z art. 60 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (j.t. Dz. U. z 2013 r., poz. 499) w wypadku gdy w orzecznictwie sądów powszechnych, sądów wojskowych lub Sądu Najwyższego "ujawnią się rozbieżności

w wykładni prawa", Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego może przedstawić wniosek o ich rozstrzygnięcie Sądowi Najwyższemu w składzie siedmiu sędziów lub innym odpowiednim składzie.

Pytania abstrakcyjne (*quaestiones in abstracto*) są środkami nadzoru judykacyjnego Sądu Najwyższego sprawowanego nad wszystkimi sądami. Wyjaśnienie przepisów prawnych w tym trybie nie jest dokonywane w związku z konkretną sprawą, lecz *in abstracto* i ma głównie na celu ujednoczenie orzecznictwa, w tym także orzecznictwa Sądu Najwyższego. Chociaż dokonywana w tym trybie wykładnia nie ma zakotwiczenia w konkretnej sprawie, niemniej Sąd Najwyższy podejmuje ją dlatego, że ujawniły się rozbieżności w orzecznictwie.

Podstawową przesłanką przedmiotową zadania tzw. abstrakcyjnego pytania prawnego nie jest sama rozbieżność w orzecznictwie, a zwłaszcza rozbieżność wynikająca z odmiennego stosowania prawa, lecz rozbieżność wynikająca z odmiennej wykładni prawa.

Przedmiotowa rozbieżność w wykładni prawa dotycząca skutków prawnych zawierania umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące pod rządami ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm. cyt. dalej jako ustawa antykryzysowa) wyłoniła się na gruncie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego sankcji wynikających z naruszenia art. 13 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym 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 mógł przekraczać 24 miesięcy.

Oceniając przedmiotowe zagadnienie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013/21-22/246, uznał, 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).

Sąd zauważył, że ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego 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, czy też okres faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 in principio k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, czy też art. 154<sup>1</sup> § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Sąd uznał, że należy zatem zgodzić się z poglądem prezentowanym 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, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2009 nr 23, s. 1300). W związku z tym, rozważając skutki, do jakich prowadzi przekroczenie przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) zawartych na czas określony, 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 w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.), czy też przyjąć, że określony w umowie termin jej rozwiązania po upływie 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 w związku z art. 116 § 2 k.c.). Sąd podkreślił, że nie ma możliwości dokonania w świetle tych przepisów oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, ponieważ nie wiąże się on z terminem zakreślonym 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 piśmiennictwa Sąd 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 antykryzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011 r. – por. art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik nadal, po dniu rozwiązania stosunku pracy, kontynuuje to zatrudnienie, należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy, przy czym wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, należy stwierdzić, że konkludentnie zawarta umowa jest umową na czas nieokreślony.

Natomiast w wyroku z dnia 22 lipca 2013 r., III PK 75/12, LEX 1402639, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony i to już w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące (umowa na czas określony przekształca się w umowę na czas nieokreślony).

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd odniósł się m.in. do poglądu wyrażonego w wyroku z dnia 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 miesięcy zatrudnienia, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej powoduje stan sprzeczności z tym przepisem. Sąd wskazał, że 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 z prawem sprzeczną, 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) na czas przekraczający 24 miesiące powstaje z chwilą jej zawarcia. Jest to niezależne od

tego, czy zaskarżony skutek tej umowy rzeczywiście nastąpi czy nie, co może zależeć od różnych okoliczności.

Drugie zastrzeżenie dotyczy przyjęcia w kwestionowanym wyroku II PK 149/12, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem 24 miesięcy faktycznego zatrudnienia pracownika. Nie wskazano, na jakiej podstawie prawnej następuje to rozwiązanie umowy. Skutek ten nie jest przecież przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, nie wynika on 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 takiej umowy w innym terminie może dojść na mocy oświadczenia woli stron umowy albo na podstawie przepisu przewidującego taki skutek (np. przedłużenie umowy z pracownicą ciężarną - art. 177 § 3 k.p.).

Trzecie zastrzeżenie wobec wyroku 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. Jej skuteczność zależy od znajomości tej wykładni przez pracodawcę, a także od jego zamiaru, co do dalszego zatrudnienia pracownika. Sąd przypomniał, że mamy tu do czynienia z sytuacją, 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 koncepcji, 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 i art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W obu przypadkach sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym według wyroku II PK 149/12 następuje to po upływie 24 miesięcy, a według niniejszego wyroku (III PK 75/12) umowa o pracę na czas nieokreślony powstaje w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące. Jediną istotną odrębnością ich następstw jest stosowanie w okresie do upływu 24 miesięcy odmiennych przepisów regulujących wypowiedzenie tych umów i roszczeń 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 upływem 24 miesięcy (a był to jeden z poglądów wyrażonych w okresie obowiązywania ustawy), różnica między nim a stanowiskiem przedstawionym w niniejszym wyroku ma charakter kategoryalny. Wraz z upływem 24 miesięcy pracodawca może odmówić dalszego zatrudniania pracownika, gdyż zgodnie z kwestionowanym 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 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, odpowiednio chroni pracownika od dnia zawarcia tej umowy.

Mając powyższe na względzie należy wniosek sformułowany na wstępie uznać za zasadny.