

Sygn. akt VI Pa 94/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Monika Miller-Młyńska |
| Sędziowie: | SO Andrzej Stasiuk (spr.) SR del. Magdalena Żarkowska |
| Protokolant: | sekr. sądowy Karolina Miedzińska |

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko Zakładom (...) Spółce Akcyjnej w P.

o dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną Zakłady (...) Spółkę Akcyjną w P. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 lipca 2012 roku sygn. akt IX P 98/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Powód J. D. wniósł pozew o ustalenie czy umowy na czas określony z okresu od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2011 przekształciły się w umowę na czas nieokreślony oraz o przywrócenia go do pracy u pozwanego Zakładach (...) Spółce Akcyjnej w P.. Uzasadniając zgłoszone żądanie wskazał, iż pozwany naruszył ustawę z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców zawierając z nim cztery umowy o pracę w tym trzy na czas określony łącznie od 1 marca 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Przyznał fakt zatrudnienia powoda na podstawie umów terminowych. Wskazał, iż ustawa antykryzysowa nie zawiera regulacji przewidującej, iż przekroczenie 24 miesięcznego limitu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony skutkowałoby nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Nadto podkreślił także, iż powód znał intencje pozwanego co do charakteru zawartych umów o pracę. Sytuacja ekonomiczna pozwanego i nałożone na niego obowiązki w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia nie pozwalały zawrzeć z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony.

W toku postępowania powód zmodyfikował swoje roszczenie wskazując, że domaga się dopuszczenia do pracy oraz cofnął pozew w zakresie żądania ustalenia, że umowa na czas określony przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Postanowieniem z dnia 22 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy Szczecin Centrum w Szczecinie, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowania w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 17 lipca 2012 r. Sąd Rejonowy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników uwzględnił powództwo, nakazując pozwanemu dopuścić powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz nakazał pobrać od pozwanego Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w P.na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin Centrum w Szczecinie kwotę 1.140 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Strony od dnia 1 grudnia 2008 r. łączył stosunek pracy na podstawie umowy na okres próbny do 28 lutego 2009 r. oraz umów o pracę na czas określony zawartych w dniach: 23 lutego 2009 r. na okres od 1 marca 2009 r. do 28 lutego 2010 r., 11 lutego 2010 r. na okres od 1 marca 2010 r. do 31 lipca 2011 r., 27 lipca 2011 r. na okres od 1 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. W ramach tego stosunku powód świadczył pracę na stanowisku elektryka.

Zamiarem pozwanego przy zawieraniu umów z powodem było ich zawarcie na czas określony w treści tych umów.

Pismem złożonym u pozwanego w dniu 30 grudnia 2011 r. powód wskazał, że ostatnia z umów o pracę powinna zostać potraktowana jako zawarta na czas nieokreślony. Zwrócił się o dopuszczenie go do pracy oświadczając, że pozostaje w gotowości do jej świadczenia. Uzyskał wcześniej stanowisko Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” potwierdzające słuszność jego twierdzeń. Mimo tego pozwany w dniu 31 grudnia 2011 r. wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym stwierdził, że stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 31 grudnia 2011 r. Pismem z 3 stycznia 2012 r. powód zgłosił pozwanemu gotowość do świadczenia pracy.

W oparciu o dokonane ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał powództwo o dopuszczenie powoda do pracy za uzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji zauważył, że w analizowanej sprawie stan faktyczny był zasadniczo niesporny i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony. Strona powodowa przyznała, że zamiarem pozwanego przy zawieraniu z powodem ostatniej umowy terminowej było zawarcie umowy o właśnie takim charakterze, a nie umowy na czas nieokreślony.

Przystępując do wyjaśnienia motywów swojego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w jego ocenie żądanie w zakresie dopuszczenia do pracy znajdowało podstawę prawną w przepisie art.22 §1 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Dokonując oceny prawnej zgłoszonego żądania Sąd I instancji jako właściwe ocenił sformułowanie przez powoda roszczenia jako powództwa o dopuszczenie do pracy. W tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wprawdzie najczęściej spotykaną w prawie pracy formą restytucji stosunku pracy jest przywrócenie do pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Mogą jednak powstać również sytuacje, gdy pracodawca nie składa pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, lecz na skutek błędnej oceny okoliczności faktycznych dochodzi do wniosku, że umowa o pracę przestała obowiązywać i w rezultacie odmawia pracownikowi dopuszczenia go do pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że w odniesieniu do tego typu zdarzeń przepisy prawa pracy nie formułują *expressis verbis* żadnego bezpośredniego roszczenia, natomiast orzecznictwo i doktryna prawa pracy wskazują na roszczenie o dopuszczenie do pracy.

Oceniając zasadność tego żądania Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 22 sierpnia 2009 r. weszła w życie ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Zgodnie treścią art.13 ust.1 tej ustawy 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. 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.3). W myśl zaś art.35 ust.1 ustawy do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25⁽¹⁾ k.p. Do umów, o których mowa w ust.1, stosuje się przepisy art.13 (art. 35 ust. 2). Ten zaś przepis stanowi, że jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że ostatnia umowa o pracę łącząca strony podpisana została z naruszeniem art.13 ustawy antykryzysowej, co strona pozwana przyznała stwierdzając, iż został przekroczony okres 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Wskazał przy tym, że wprawdzie przepis art.13 ustawy antykryzysowej nie przewiduje żadnej sankcji z tytułu zawarcia umowy lub umów naruszających zawarte w nim zakazy, jednakże jednoznaczny i stanowczy zapis tego przepisu nie pozwala jednak uznać, że zamiarem ustawodawcy było pozostawienie bez konsekwencji naruszeń tej normy. Poszukując możliwych sankcji naruszenia tego przepisu w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że brak jest możliwości stwierdzenia nieważności umów naruszających zakaz z art.13 ustawy antykryzysowej poprzez zastosowanie sankcji wynikających z art.18 §2 k.p.c. Sąd ten przyznał bowiem, że w analizowanym przypadku nie sposób uznać że postanowienie umowy określające czas jej obowiązywania w części przekraczającej 24 miesiące lub zawarcie kolejnej umowy na czas określony z oznaczeniem końcowej daty jej trwania przekraczającym ten termin były mniej korzystne dla pracownika, czego skutkiem byłoby skrócenie obowiązywania tych umów do przewidzianego prawem okresu 24 miesięcy. Wobec nieuregulowania tej kwestii w kodeksie pracy zdaniem Sądu Rejonowego sankcji należy zatem szukać stosownie do treści art.300 k.p. w przepisach kodeksu cywilnego. W tym zakresie uznał, że zastosowanie znajduje art.58 §3 k.c., przyznając jednocześnie, że nie sposób przyjąć, iż nieważna jest cała umowa na podstawie art.58 § 1 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z funkcją omawianego zakazu i naruszałoby interes podmiotu chronionego, czyli pracownika. Zasadne jest natomiast w ocenie Sądu I instancji uznanie - w oparciu o treść art.58 § 3 k.c. - że umowa jest nieważna jedynie w części zastrzegającej określony czas jej trwania.

Mając na uwadze cel ustawodawcy oraz okres trwania terminowego stosunku pracy w interesie pracownika Sąd Rejonowy uznał, iż zawarcie umowy z naruszeniem art.13 ustawy antykryzysowej jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Konsekwencją takiego ustalenia jest uznanie, iż stosunek pracy łączący strony trwa nadal, gdyż nie zaistniały okoliczności uzasadniające jego wygaśnięcie. Z tych przyczyn Sąd dopuścił powoda do pracy w zakładzie pozwanego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania od daty modyfikacji powództwa i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości. Nadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Apelujący podniósł zarzut nieważności postępowania, wskazując na naruszenie art.47 §2 pkt.1 k.p.c., poprzez rozpoznanie sprawy w niewłaściwym składzie, tj. w składzie jednego sędziego i dwóch ławników zamiast w składzie jednego sędziego;

Dodatkowo apelujący zarzucił:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a mianowicie art. 130 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 19 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i niedokonanie zwrotu pozwu, pomimo że brakuje

formalne pozwu, w postaci braku wskazania wartości przedmiotu sporu nie zostały przez powoda usunięte w terminie wyznaczonym przez Sąd

- naruszenie przepisów prawa materialnego, mające wpływ na treść rozstrzygnięcia, w szczególności art.13 ust.1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego, poprzez jego błędną wykładnię, art.58 §1 k.c. w zw. z art.300 k.p., poprzez ich zastosowanie i uznanie, że zawarta pomiędzy stronami umowa jest nieważna w części zastrzegającej określony czas jej trwania, podczas gdy w sprawie nie występują okoliczności nie unormowane przepisami prawa pracy, art.25⁽¹⁾ k.p. poprzez jego niezastosowanie oraz art.22 §1 k.p. poprzez jego zastosowanie w skutek uznania, że pozwana ma obowiązek dopuszczenia powoda do świadczenia pracy w ramach trwającego pomiędzy stronami stosunku pracy nawiązanego umową z dnia 27 lipca 2011r., podczas gdy umowa ta rozwiązała się z mocy prawa w dniu 01 stycznia 2012r.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, m.in., że postępowanie przed Sądem Rejonowym dotknięte było od daty modyfikacji powództwa nieważnością z uwagi na wadliwy skład Sądu I instancji. Apelujący wskazał, że w jego ocenie, z uwagi na to, że sprawa o dopuszczenie do pracy nie jest żadną ze spraw wymienionych w art.47 §2 pkt.1 k.p.c., powinna ona zostać rozpoznana, na podstawie art.47 §1 k.p.c. w składzie jednego sędziego. Apelujący podkreślił, że skład ławniczy stanowi w obecnym stanie prawnym wyjątek od generalnej zasady rozpoznania spraw w składzie jednego sędziego, a zgodnie z podstawowymi zasadami wykładni przepisów prawa, wyjątek nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Sprzeczność składu orzekającego z przepisami prawa stanowi postawę nieważności postępowania na podstawie art.379 pkt.4 k.p.c. (bez względu na to czy skład był bardziej czy mniej liczny od prawidłowego) i skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i zniesienia postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością (art.386 §2 k.p.c.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji należało uznać za trafne, wobec czego apelacja podlegała oddaleniu.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać po pierwsze należy, że chybiony okazał się zarzut nieważności postępowania poprzez rozpoznanie sprawy w niewłaściwym składzie tj. w składzie jednego sędziego i dwóch ławników zamiast w składzie jednego sędziego. W uchwale z dnia 5 czerwca 2013 r. sygn. Akt IIIPZP 2/13– po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie - Sąd Najwyższy przesądził, iż powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu

istnienie stosunku pracy (taka sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie), sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 k.p.c. (w składzie jednego sędziego i dwóch ławników).

Sąd Odwoławczy nie dopatrywał się również naruszenia przez Sąd Rejonowy innych przepisów postępowania, które miałyby wpływ na wynik sprawy. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c., stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Sąd II instancji podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do: przesłanek umożliwiających uwzględnienie powództwa o dopuszczenie do pracy, jak również uznania, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia podstawowych problemów występujących w sprawie miała interpretacja przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, w szczególności w kontekście określenia skutków przekroczenia przez strony 24-miesięcznego łącznego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony wskazanego w art. 13 ust. 1 ustawy; przyjęcia, że mimo iż ustawa antykryzysowa nie zawiera przepisu regulującego wprost skutki przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów na czas określony, to w przypadku umowy o pracę zawartej po dniu wejścia w życie ustawy na czas określony ponad 24 miesiące, sankcją jest uznania, że po tym okresie strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony. Sąd a quem za daleko idące uznał jednak przyjęcie przez Sąd I instancji, że w analizowanym postępowaniu sankcji za naruszenie terminu wskazanego w przepisie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należało dopatrywać się bezpośrednio w przepisach kodeksu cywilnego tj. w przepisie art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Niemniej jednak ustalenie to nie miało wpływu na prawidłowość wydanego przez Sąd I instancji rozstrzygnięcia, a wymagało jedynie częściowej zmiany jego uzasadnienia.

Przepisy ustawy antykryzysowej mające w sprawie zastosowanie stanowią, co następuje: - Art. 13 ust. 1: 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. - Art. 13 ust. 2: 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. - Art. 34 ust. 1: Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, obniżony wymiar czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnieniu 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. 2: 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. 35 ust. 1: Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. - Art. 35 ust. 2: Do umów, o których mowa w ust. 1 stosuje się przepisy art. 13. - Art. 35 ust. 3: Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

W niniejszym postępowaniu niespornym było, że łączny okres zatrudnienia powoda na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony w pozwanej spółce przekroczył 24 miesiące, przy czym na potrzeby niniejszego postępowania w ocenie Sądu Okręgowego należało przyjąć, że przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okres 24 miesięcy należało liczyć od daty wejścia w życie nowych regulacji tj od dnia 22 sierpnia 2009 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.01.2012 r. I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23024, poz. 284, wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.2013 r. II PK 149/12 niepubl., tak też M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2009, nr 23).

Mając na uwadze argumentację pozwanej spółki zamieszczoną w apelacji, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że co prawda ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego 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, to jednak - wbrew twierdzeniom apelującego - z powyższego nie można wywodzić, że w tej sytuacji co najwyżej ostatnią łączącą strony umowę o pracę można potraktować jako pierwszą umowę na czas

określony z sekwencji umów o których mowa w art. 25¹ k.p. lub, ewentualnie należy taką umowę uznać za nieważną w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.),

Jakkolwiek ustawodawca faktycznie nie przewidział bowiem wprost w omawianym akcie prawnym sankcji za zawarcie umów terminowych przekraczających okres 24 miesięcy, to jednak istotną wskazówkę interpretacyjną w tym zakresie dają ogólne wymogi i standardy Unii Europejskiej określone w dyrektywie Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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).

Przed przystąpieniem do rozważenia tej kwestii wyśnieniu wymaga, że w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej polskie prawo, w tym prawo pracy, musi być oceniane przez pryzmat zgodności z prawem wspólnotowym, stanowiącym integralną część polskiego porządku prawnego. Wraz z przystąpieniem Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej, częścią polskiego porządku prawnego stał się bowiem autonomiczny system prawa wspólnotowego, tzw. *acquis communautaire*, do przestrzegania którego zobowiązane są wszystkie organy państwa polskiego. Powyższe wynika z okoliczności, że Polska przystępując do Unii Europejskiej na mocy Traktatu zwanego Traktatem Ateńskim zawartego w dniu 16 kwietnia 2003 r. (Dz. U. UE z 2003 r. L 236 poz. 17 ze zm.), od dnia przystąpienia jest związana postanowieniami Traktatów założycielskich i aktów przyjętych przez Instytucje Wspólnot przed dniem przystąpienia, jak również stała się adresatem dyrektyw i decyzji w rozumieniu art. 249 TWE, o ile takie dyrektywy i decyzje skierowane były do wszystkich państw członkowskich (por. art. 2 i 53 Aktu Ateńskiego dotyczące warunków przystąpienia nowych państw członkowskich oraz dostosowań w Traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej - Dz. U. UE z 2003 r. L 236, poz. 33 ze zm.). Zgodnie z art. 249 akapit 3 TWE dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana; w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Państwo członkowskie, do którego kierowana jest dyrektywa jest obowiązane do wykonania dyrektywy w drodze ustanowienia przepisów prawa wewnętrznego, które mają urzeczywistniać postanowienia dyrektywy. Państwo członkowskie realizuje zatem treść dyrektywy przez jej transpozycję do wewnętrznego porządku prawnego, tj. wydanie przez krajowego ustawodawcę aktu normatywnego skutkującego erga omnes. Środki implementacji winny być tak dobrane, aby zapewnić normom dyrektywy pełną efektywność. Sądy krajowe powinny domniemywać zamiar państwa dokonującego implementacji co do pełnego wykonania zobowiązań wynikających z dyrektywy, z czym wiąże się obowiązek interpretowania prawa krajowego tak dalece, jak to możliwe w świetle tekstu i celu dyrektywy (por. Stosowanie prawa wspólnotowego w prawie wewnętrznym z uwzględnieniem prawa polskiego pod red. D. Kornobis-Romanowskiej (...)). Proeuropejska wykładnia prawa znajduje m.in. zastosowanie, gdy przepisy prawa wspólnotowego nie zostały w pełni włączone do polskiego porządku prawnego. Wykładnia proeuropejska powinna być dokonywana tak dalece, jak to możliwe, aby osiągnąć rezultat określony w dyrektywie. Taki obowiązek wykładni jednak nie istnieje wówczas, gdy prowadzi do zaprzeczenia prawa krajowego lub jego odrzucenia, czyli do wykładni kontra legem.

W zakresie dotyczącym ochrony pracowników przed nadużyciami ze strony pracodawców w zakresie zawierania umów terminowych, wspólnotowym aktem prawnym jest dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom” przewiduje w ust. 1 wprowadzenie - jeżeli nie ma równoważnych rozwiązań prawnych - jednego lub więcej spośród następujących środków prawnych w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę; c) liczbę odnowień takich umów. Na mocy ust. 2 tej klauzuli należy ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za "kolejne" oraz będą uważane za zawarte na czas nieokreślony. Z klauzuli 8 Porozumienia, regulującej jego wprowadzenie w życie, można przy tym wnosić, że jest ona dopuszczalna pod warunkiem zachowania ogólnego poziomu ochrony pracowników przewidzianego w Porozumieniu (ust. 1 Państwa

Członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników, niż postanowienia ustanowione w niniejszym Porozumieniu).

W art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, ustawodawca zmienił sposób ochrony pracownika przed zawieraniem umów na czas określony zamiast na czas nieokreślony. W miejsce ochrony polegającej na określeniu maksymalnej dopuszczalnej liczby odnowień umów na czas określony (art. 25¹ k.p.), ustawa antykryzysowa w art. 13 ust. 1 przewidziała bowiem ochronę polegającą na wprowadzeniu maksymalnie 24 miesięcznej łącznej długości kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. Doszło zatem do zastąpienia na pewien okres środka związanego z liczbą umów (sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5 dyrektywy), środkiem związanym z ich maksymalną długością (sposób wskazany w ust. 1 lit. b klauzuli 5 dyrektywy). Skoro zatem art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej stanowi implementację dyrektywy 99/70/WE, tym samym powinien być interpretowany zgodnie z jej celem, którym jest ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony (klauzula 1). Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że dyrektywa nie zawiera żadnych wskazań w zakresie przyjętej przez Państwo członkowskie metody implementacji jej postanowień. Jak wyjaśniał ETS (aktualnie TSUE), porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony pozostawia państwom członkowskim również swobodę uznania odnośnie do określenia sankcji za popełnienie nadużycia wynikającego z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jedyne uregulowanie w tym zakresie zawiera klauzula 5 ust. 2 lit. b) porozumienia ramowego, która przytacza tylko przykładowo przekształcenie w stosunki pracy na czas nieokreślony, jednakże nie przewiduje takiego przekształcenia w sposób bezwzględnie obowiązujący. Państwa członkowskie ustalają jedynie, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy zawarte na czas określony uważane będą za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. Z powyższego wynika zatem, że państwa członkowskie wprawdzie zobowiązane są na mocy klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony do wprowadzania skutecznych środków zmierzających do zapobiegania nadużyciom wynikającym z kolejnych stosunków pracy na czas określony, jednakże nie mają one obowiązku przekształcania tego rodzaju stosunków pracy w stosunki na czas nieokreślony tytułem sankcji za popełnienie nadużycia; porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony przewiduje bowiem takie przekształcenie jedynie jako jedną z możliwości. Państwa członkowskie dysponują zatem szerokim zakresem uznania, czy i w jaki sposób będą one nakładać sankcje za popełnianie nadużyć wynikających z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jeśli państwu członkowskiemu uda się już prewencyjnie zapobiec nadużyciom, na przykład poprzez wprowadzenie regulacji, które nie pozwalają na powstawanie takich przypadków, to można sobie nawet wyobrazić, że wszelkie sankcje okażą się całkowicie zbędne. Jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa - obok poprawy jakości stosunków pracy na czas określony - jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy (por. wyrok TS z dnia 4 lipca 2006 r., C -212/04, Zb. Orz. s. I - 6057).

Zdaniem Sądu Okręgowego z powyższego nie można jednak wywodzić, że państwo członkowskie ma zupełną dowolność w implementacji reguł dyrektywy do swojego porządku prawnego, w tym może zrezygnować ze stosowania sankcji za popełnienie nadużycia wynikającego z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Z powyższego wynika zdaniem Sądu Okręgowego wyłącznie tyle, że państwo członkowskie może ewentualnie wprowadzić inną sankcję niż przekształcenie terminowych stosunków pracy w stosunki na czas nieokreślony w celu zapobieżenia nadużyciom w tym zakresie, ewentualnie tak kompleksowo uregulować kwestie dotyczące ochrony pracowników przed nadużyciami wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy, że niemożliwe będzie powstanie takich przypadków. Tymczasem ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnej regulacji odnoszącej się do ewentualnych skutków naruszenia przez strony limitu czasowego zawierania kolejnych umów na czas określony. W wyniku braku regulacji dotyczących skutków naruszenia maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę de facto pozbawiono pracownika stosownej ochrony przed nadużyciami w tym zakresie, co zaprzecza celowi dyrektywy, którą w tejże ustawie implementowano, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nadmiernego korzystania przez pracodawców z terminowych umów o pracę. Zdaniem Sądu odwoławczego za wysoce niewystarczające należy przy tym uznać poprzestanie na sugerowanej przez stronę pozwaną możliwości ukarania pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy – jak bowiem wynika w szczególności z treści przepisu art. 10 ust. 1 pkt 1 i 15 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj.: Dz. U. z 2012r., poz. 404), do zadań PIP

należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, a także ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego. Skoro zaś – w świetle poglądu strony pozwanej – w polskich przepisach prawa pracy brak byłoby sankcji za nadmierne przedłużanie czasu trwania umowy zawartej na czas określony, także i Państwowa Inspekcja Pracy nie mogłaby zarzucić pracodawcy nieprzestrzegania przepisów i uznać, że dopuścił się on podlegającego ukaraniu wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Tymczasem, jak już wyżej wskazano, stosując prawo krajowe, a zwłaszcza przepisy uregulowania przyjętego specjalnie w celu wprowadzenia wymagań dyrektywy, sąd krajowy jest zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, a co za tym idzie, zapewnić zgodność z art. 249 akapit trzeci WE. W sytuacji gdy regulacje prawa wspólnotowego nie zostały w pełni włączone do polskiego porządku prawnego, wówczas należy dokonać wykładni danej regulacji krajowej tak aby osiągnąć rezultat określony w dyrektywie. Skoro klauzula 5 porozumienia ramowego sprzeciwia się takim regulacjom prawa krajowego, które nie obejmują środkiem przeciwdziałania nadużywaniu korzystania z kolejnych umów na czas określony w takiej sytuacji, jaka występuje w analizowanej sprawie, przyjąć należało, że nie można traktować art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej jako przepisu pozbawionego sankcji. Sąd rozważył zatem, czy w systemie prawa pracy nie ma innych przepisów, których zastosowanie zapewniłoby osiągnięcie celu wymaganego przez klauzulę 5 porozumienia ramowego.

Rozważając skutki, do jakich prowadzi przekroczenie przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) zawartych na czas określony, na wstępie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że co do zasady podzielić należało stanowisko apelującego, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do poszukiwania sankcji za naruszenie terminu wskazanego w przepisie art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej w przepisach kodeksu cywilnego, tj. w przepisie art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p., czy ewentualnie w przepisach art. 94 k.c. w zw. z art. 116 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie nie znalazł bowiem podstaw do przychylenia się do stanowiska wyrażanego przez niektórych przedstawicieli doktryny (a także przez Sąd I instancji w niniejszym postępowaniu), 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.). W tym miejscu podkreślenia bowiem wymaga, że 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 (por. Z. Radwański, Teoria umów, Warszawa 1977, s. 128; J. Preussner-Zamorska, Nieważność czynności prawnej w prawie cywilnym, Warszawa 1983; M. Gutowski, Nieważność czynności prawnej, Warszawa 2008, s. 401 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 314; P. Księżak, (w:) M. Pyziak-Szafnicka, Komentarz, 2009, s. 576 i n.; por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1984 r., III CRN 183/84, LEX nr 8663, z dnia 5 grudnia 2002 r., III CKN 943/99, OSNC 2004 nr 3, poz. 48, z dnia 17 czerwca 2005 r., III CZP 26/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 63, z aprobującymi glosami: S. Dalki, PPE 2006 nr 1-3, s. 99 i n. oraz W. Brodniewicz, OSP 2006 z. 7-8, poz. 85, z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 553/06, LEX nr 315531, z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 583813, z dnia 2 marca 2011 r., I CSK 261/10, LEX nr 784986, z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 11357/09, LEX nr 583813). Z kolei przepis art. 94 k.c. jest rozwinięciem regulacji zawartej w art. 58 k.c. i przejawem zasady, iż żadna czynność prawna nie może stać w sprzeczności z przepisami prawa lub zasadami współżycia społecznego, wobec czego skutki z niego wynikające (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 dokonania w ich świetle oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, skoro nie wiąże się

on z terminem zakreślonym w umowie, a więc z dokonaniem tej czynności prawnej, lecz z faktycznym przekroczeniem limitu 24 miesiące, a więc z realizacją tej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.2013 r. IIPK 149/12, nie publ.).

Tymczasem przepis art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wprowadza nieznane dotąd ograniczenie czasu trwania umowy (umów) na czas określony. Brzmienie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej jednoznacznie wskazuje na niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące („nie może przekroczyć” 24 miesiące). Sąd Okręgowy mając na uwadze stanowisko doktryny i judykatury przyjął przy tym, że do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dochodzi „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, M.P. 2009 nr 23, s. 1300; wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.2013 r. IIPK 149/12, nie publ.), a zatem brak jest podstaw do zastosowania wyżej wymienionych sankcji wynikających z kodeksu cywilnego. W pełni zaaprobować trzeba więc stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone we wskazanym wyżej wyroku z 18.01.2013 r., zgodnie z którym, w takiej sytuacji zastosowanie powinny znaleźć zasady oparte na regułach prawa międzyczasowego prywatnego co do skrócenia przez ustawę nową terminu ustawowego oraz przepisach wprowadzających Kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.), które stosuje się posiłkowo także do innych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy uzasadniając swoje stanowisko wskazał m.in. na treść uchwały z dnia 26 czerwca 1975 r., I PZP 14/75 (OSNC 1976 nr 3, poz. 44), dotyczącej skrócenia maksymalnego terminu umowy o pracę na okres próbny z miesiąca (art. 467 § 3 k.z.) do 2 tygodni (art. 27 k.p. w pierwotnym brzmieniu), w której przyjęto, że dłuższe okresy próbne z umów o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy niż przewidziane w Kodeksie pracy ulegają skróceniu do maksymalnych okresów przewidzianych w Kodeksie, liczonych od dnia 1 stycznia 1975 r., chyba że wymienione okresy umowne upłynęły wcześniej. Sąd Najwyższy dalej zauważył, że rozstrzygnięcie oparte zostało na treści art. XIII § 1 Przepisów wprowadzających Kodeks pracy, zgodnie z którym do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy stosuje się przepisy tego Kodeksu, a także na treści art. XXII § 1 pkt 2 tych Przepisów, stanowiącego iż, jeżeli termin przedawnienia według przepisów Kodeksu pracy jest krótszy niż według przepisów dotychczasowych, bieg przedawnienia rozpoczyna się z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy; jeżeli jednak przedawnienie, którego bieg rozpoczął się przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy, nastąpiłoby przy uwzględnieniu terminu przedawnienia określonego w prawie dotychczasowym wcześniej, przedawnienie następuje z upływem tego wcześniejszego terminu. Sąd Najwyższy podzielił zatem pogląd M. K., że „problem obliczania nowoustanowionego terminu należy rozstrzygnąć na podstawie tych reguł w drodze rozumowania a fortiori. A zatem, skoro ustawodawca preferuje termin ustanowiony przez ustawę nową, gdy jest on krótszy od terminu przewidzianego ustawą dawną, tym bardziej preferuje on termin z ustawy nowej, gdy ustawa dawna nie znała dawności w tym przypadku. Ponieważ jednak termin ten był nieznany ustawie dawnej, nie mógł on biec pod jej rządami i można go liczyć najwcześniej od wejścia w życie ustawy nowej”. Inaczej rzecz ujmując, umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesiące 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. 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 może wprawdzie wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę. W przypadku jednak, kiedy 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 (24 miesiące), nie ma bowiem innej możliwości niż stwierdzenie, że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony.

W tym miejscu wymaga podkreślenia, że przedstawiona powyżej konstrukcja nie jest novum w prawie pracy. Kodeks pracy w art. 25 § 2 zakreśla bowiem maksymalny termin, przez jaki strony mogą pozostawać w stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na okres próbny. Jeżeli w takiej umowie przewidziały dłuższy niż 3-miesięczny okres

próbny, to okres ten kończy się z upływem okresu przewidzianego w ustawie, czyli po 3 miesiącach, a zatem z tym dniem rozwiązuje się taka umowa (por. np. Monika Tomaszewska, Komentarz do art. 25 Kodeksu pracy w: Kodeks pracy. Komentarz., red. K.W. Baran; LEX, 2012). Rozwiązanie umowy na okres próbny, a następnie dopuszczenie pracownika do pracy powoduje zaś, że takie zachowanie się pracodawcy należy traktować jako zawarcie nowej umowy, z reguły na czas nieokreślony (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 105/09, LEX nr 558562).

Jak już powiedziano, jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Wprowadzenie maksymalnego limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, przy przyjęciu, że z upływem tego okresu stosunek pracy ulega rozwiązaniu z mocy prawa, a dalsze zatrudnianie pracownika powoduje powstanie stosunku pracy na czas nieokreślony, bez wątpienia jest regulacją niepozwalającą na nadużywanie przez pracodawców możliwości zatrudnienia na czas określony, a zatem prewencyjnie zapobiega powstaniu takich sytuacji, co czyni zadość zobowiązaniu wypływającemu z dyrektywy. Sankcja taka jest uzasadniona zwłaszcza w świetle brzmienia art. 25¹ k.p., mającym zastosowanie poza okresem obowiązywania art. 13 ustawy antykryzysowej, w którym również implementowano dyrektywę nr 99/70/WE (w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5 - zasadę określenia maksymalnej liczby odnowień umów terminowych). W przepisie tym ustawodawca jako sankcję mającą zapobiec ewentualnym nadużyciom przez pracodawcę wynikającym z nadmiernego korzystania przez pracodawców z terminowych umów o pracę wprowadził skutek w postaci przekształcenia ex lege trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony. Tym samym uznać należało, że polski ustawodawca, mimo iż dysponował szerokim zakresem uznania, w jaki sposób będzie nakładać sankcje za popełnienie nadużyć wynikających z nawiązywania kolejnych stosunków do pracy na czas określony, uznał że właśnie taka sankcja co do zasady będzie najskuteczniejsza w celu realizacji zaleceń dyrektywy i ochrony pracownika.

Należy także zasygnalizować, mając na uwadze argumentację pozwanej spółki zawartą w uzasadnieniu apelacji, że biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne niniejszej sprawy, nie znajduje do nich zastosowania pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (LEX nr 1213044), zgodnie z którym 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). Odwołując się do unormowań konstytucyjnych, a w szczególności wynikającej z art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, Sąd Najwyższy podniósł, że uznanie, iż umowa zawarta między stronami (na okres od 16 kwietnia 2009 r. do 31 października 2011 r.) staje się umową wiążącą przez czas nieokreślony oznaczałoby akceptację sytuacji, w której czynność prawna (zawarcie umowy na czas określony) dokonana przed wejściem w życie ustawy epizodycznej wywierałaby istotne skutki nie tylko w końcowym okresie obowiązywania tej ustawy, ale przede wszystkim po upływie tego okresu. Spowodowałoby bowiem powstanie stosunku pracy trwającego przez czas nieokreślony. Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawarcia umowy, określając wówczas termin jej rozwiązania zgodnie z prawem. Stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie nie odpowiada jednak temu, na tle którego zapadła uchwała. Z ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie wynika bowiem, że z powodów pozwana spółka zawarła po trzy kolejne umowy o pracę na czas określony (w tym dwie kolejne już w czasie obowiązywania ustawy antykryzysowej) łącznie na okres od dnia 1 marca 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. W dacie zawierania ostatnich umów strony były zatem świadome treści obowiązujących wówczas regulacji prawnych, wobec czego mogły i powinny przewidywać skutki dokonywanych czynności prawnych. Skutki te zaś, jak już powiedziano, polegały na tym, że do umowy wiążącej strony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej znalazł zastosowanie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, co oznacza, że okres zatrudnienia na tej podstawie, poczynając od dnia 22 sierpnia 2009 r., podlegał wliczeniu do limitu czasowego określonego tym przepisem. Zawierając ostatnie umowy o pracę na czas określony i ustalając ich termin do dnia 31 grudnia 2011 r. pracodawca miał zatem świadomość (a przynajmniej powinien mieć), że łączny termin łączących strony umów o pracę liczony od dnia 22 sierpnia 2009 r. przekroczy 24 miesiące.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było również podstaw do podzielenia stanowiska pozwanej spółki, że wobec braku sankcji za przekroczenie limitu czasowego określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, w przypadku naruszenia maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę co najwyżej ostatnią łączącą strony umowę o pracę można by potraktować jako pierwszą umowę na czas określony z sekwencji umów o których mowa w art. 25¹ k.p. W tym zakresie trzeba bowiem zwrócić uwagę, że cele dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. sprzeciwiają się takiej interpretacji. W okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej ustawodawca zmienił sposób ochrony pracowników przed nadużywaniem nawiązywania stosunków pracy na czas określony. W miejsce dotychczasowej ochrony polegającej na określeniu maksymalnej dopuszczalnej liczby odnowień umów na czas określony (art. 25¹ k.p.) ustawa antykryzysowa w art. 13 przewidziała ochronę polegającą na wprowadzeniu maksymalnie 24 miesięcznej łącznej długości kolejnych terminowych umów o pracę. Wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy (24 miesiące), uznanie ostatniej z umów za pierwszą umowę na czas określony z sekwencji umów o których mowa w art. 25¹ k.p. całkowicie zaprzeczyłoby celowi dyrektywy. Akceptując stanowisko pozwanego należałoby bowiem przyjąć, że art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej nie przewidywał de facto żadnej ochrony przed nadużyciami ze strony pracodawców w zawieraniu kolejnych umów terminowych. Po upływie terminu wskazanego w tym przepisie pracodawca mógłby bowiem zawierać z pracownikiem kolejne umowy o pracę na czas określony. Tym samym sugerowałoby to, że okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nastąpiła przerwa w ochronie pracowników. Tymczasem w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nastąpiła wyłącznie zmiana sposobu ochrony pracowników. Zamierzeniem ustawodawcy było złagodzenie skutków kryzysu ekonomicznego poprzez umożliwienie pracodawcom zawierania wielu krótkoterminowych umów na czas określony (więcej niż trzech bez sankcji przekształcenia trzeciej umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony), jednocześnie w celu ochrony pracowników przed nadużyciami - realizując wskazania dyrektywy 99/70/WE ustawodawca wprowadził limit czasowy - umowy te mogły być zawierane łącznie na okres nie dłuższy niż 24 miesiące. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał więc, że w analizowanym przypadku nie jest możliwe zapewnienie w drodze wykładni prawa, aby do ostatnich łączących strony umów o pracę po upływie okresu 24 miesięcy miał zastosowanie art. 25¹ k.p., tj. by dopiero od tego momentu uruchamiać przewidziany w tym przepisie mechanizm ochronny. Wskazana przez pozwaną spółkę interpretacja sprowadza się bowiem wyłącznie do odroczenia skutecznego zrealizowania celu, którym jest przeciwdziałanie nadużywaniu korzystania z kolejnych umów o pracę na czas określony, umożliwiając po upływie 24 miesięcy 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.

Reasumując, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji w części w jakiej przyjął on, że mimo iż ustawa antykryzysowa nie zawiera przepisu regulującego wprost sankcje przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów na czas określony to w przypadku umowy o pracę zawartej już po dniu wejścia w życie tejże ustawy na czas określony ponad 24 miesiące, skutkiem tego nadużycia jest rozwiązanie stosunku pracy z upływem tego okresu (24 miesiące), a dalsze zatrudnianie pracownika powoduje powstanie stosunku pracy na czas nieokreślony.

Mając powyższe na względzie – w oparciu o treść art. 385 § 1 k.p.c. – Sąd Odwoławczy w całości oddalił apelację.