

I Salomon lepiej by nie rozsądził

Niedawne orzeczenie Sądu Najwyższego, określające skutki przekroczenia maksymalnego 24-miesięcznego limitu dla umów na czas określony ustanowionego przez nieobowiązującą już ustawę antykrzysową z 2009 roku (sygn. akt I PK 111/13, G.Prawna 2013/223/8), nie powinno dziwić. Dla przypomnienia, SN uznał, że umowa na czas określony zawarta pod rządami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, na okres dłuższy niż 24 miesięczny limit przewidziany przez tę ustawę, uległa rozwiązaniu z mocy prawa po upływie limitu. Dodał również jednak, że po tej dacie, z racji dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy, pomiędzy stronami mogło dojść do nawiązania nowej umowy, w tym umowy na czas nieokreślony. Czy tak się stało rzeczywiście, oceni sąd powszechny ponownie badający sprawę. Czyli wilk syty i owca cała. Wilkiem są w tym przypadku przepisy ustawy antykrzysowej, które nie przewidywały żadnego skutku niezastosowania się przez pracodawcę do przepisu limitującego długość umów na czas określony. W szczególności nie dawały podstaw do przyjęcia, iż w takim przypadku umowa na czas określony ulega – z mocy prawa – przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. SN już wcześniej zajął ponadto stanowisko, iż takie umowy nie są też dotknięte nieważnością z mocy prawa (sygn. akt I PK 242/12,



Agata Mierzwa

senior associate z kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Ostatnia z łańcuszka umów na czas określony zawartych z tym samym pracownikiem na ponad 24 miesiące stała się umową na czas nieokreślony

LEX nr 1315791). Ponieważ jednak przepis nie stwarzał możliwości zawarcia umowy dłuższej niż 24-miesięczna, logicznym wnioskiem było uznanie, iż umowy dłuższe powinny ulec rozwiązaniu. Faktem jednak jest, że stosunek pracy był po tej dacie kontynuowany z uwagi na dopuszczenie pracownika do świadczenia pracy. Ocena, jakiego rodzaju był to stosunek, pozostaje jednak poza kognicją SN, który nie może samodzielnie dokonywać ustaleń dotyczących stanu faktycznego. Dlatego też stwierdzenie, czy rzeczywiście kolejną umową była umowa na czas nieokreślony, leży po stronie sądu II instancji ponownie badającego sprawę. I to jest owca. W większości wypadków sądy uznają bowiem zapewne, że w istocie była to umowa na czas nieokreślony. Co prawda – przynajmniej w teorii – możliwe jest także inne rozwiązanie, jako że sądy badają całokształt okoliczności faktycznych, różnych w każdej sprawie. W sprawie, która legła u podstaw omawianego wyroku, sądy niższych instancji orzekły jednomyślnie, że ostatnia z łańcuszka umów na czas określony zawartych z tą samą pracownicą na czas dłuższy niż 24 miesiące stała się umową na czas nieokreślony. SN osiągnął natomiast w praktyce ten sam efekt, tyle że obierając inną drogę, bardziej zgodną z literą ustawy antykrzysowej. Summa summarum i Salomon by lepiej nie rozsądził. Jak zwykle najciekawsze jest pytanie o potencjalne konsekwencje tego orzecz-

nia. W najprostszej sytuacji znajdują się ci pracownicy, których umowa na czas określony zawarta pod rządami ustawy antykrzysowej i z naruszeniem jej przepisów nadal obowiązuje. Ponieważ jednak ograniczenie czasu trwania umów na czas określony obowiązywało do 31 grudnia 2011 r., można wątpić, czy po 2 latach jest takich umów wiele. Gdyby jednak były, pracownicy – posiłkując się omawianym wyrokiem – mogliby żądać ustalenia, iż wiążąca ich ciągle umowa jest zawarta na czas nieokreślony, co ma oczywiście przełożenie na uprawnienia w razie rozwiązywania takiej umowy. W gorszej sytuacji znajdują się ci pracownicy, którzy po takiej zbyt długiej umowie zawarli kolejną umowę na czas określony. Obecnie przepisy nie przewidują maksymalnego limitu umów na czas określony. Tym samym sąd badający sprawę nie będzie mógł przyjąć, iż wiążąca strony umowa jest umową na czas nieokreślony, w sytuacji gdy z jej zapisów wyraźnie wynika czas jej trwania. Prawo pracy nie ustanawia przeszkód dla zastąpienia umowy na czas nieokreślony umową na czas określony, jeśli tylko taki jest zgodny zamiar stron (wyrok SN z 5 sierpnia 1981 r., sygn. akt I PR 52/80, PiZS 1982/6/57). Wyrok nie będzie miał też żadnego wpływu na sytuację pracowników, którzy po umowie zawartej z naruszeniem przepisów ustawy antykrzysowej zawarli umowę na czas nieokreślony. Można zatem zakładać, że rewolucji nie będzie.