

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy ustalił, że powoda, J. D. i pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku ( punkt 1). Ponadto Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 16.431,82 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot ( punkt 2 ) oraz kwotę 3.720 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3). Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności oraz nałożył na pozwanego obowiązek zwrotu kosztów sądowych w kwocie 852 złotych.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

J. D. zawarł z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. następujące po sobie umowy o pracę na czas określony:

1. z dnia 10 grudnia 2002 roku na okres do 30 kwietnia 2003 roku,
2. z dnia 1 maja 2003 roku na okres do 30 kwietnia 2004 roku,
3. z dnia 1 maja 2004 roku do 30 kwietnia 2007 roku,
4. z dnia 27 kwietnia 2007 roku do 30 czerwca 2012 roku,
5. z dnia 29 czerwca 2012 roku do 30 czerwca 2022 roku.

Pierwsza umowa była na okres próbny. Później zawarto kolejne umowy na czas określony, na tych samych warunkach. W 2012 roku J. D. dostał umowę na okres 10 lat. Przez cały czas zatrudnienia wykonywał tą samą pracę, miał taki sam zakres obowiązków. Nie było przerw między kolejnymi umowami. Wypowiedzenie zostało wręczone na początku stycznia 2013 r. Pracownicy do końca nie znali zamierzeń firmy, pojawiła się informacja medialna o zwolnieniach grupowych, pracownicy dostali informację, że będzie zebranie o godzinie 14-ej i na tym zebraniu określona ilość osób dostała wypowiedzenia.

Średnie wynagrodzenie J. D. z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 5.000,00 zł.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego stanowi przepis art. 189 k.p.c. Jeżeli chodzi o roszczenia dochodzone przez powoda, związane z wynagrodzeniem za pracę to ich uwzględnienie zależało od usunięcia niepewności, że we wskazanym przez powoda okresie istniał jeszcze stosunek pracy będący ich podstawą. Bez takiego ustalenia powód nie mógłby bowiem zrealizować konkretnych roszczeń, wynikających z łączącego go z pozwaną stosunku prawnego. Sąd uznał, że interes prawny powoda w żądanym ustaleniu obiektywnie istniał.

W ocenie Sądu powód roszczenie pozwu zasadnie oparł na regulacji art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W myśl przepisu § 2 tego artykułu uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się

za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1. Przepis art. 25<sup>1</sup> k.p. zaczął ponownie obowiązywać po okresie zawieszenia z dniem 1 maja 2004 r. Biorąc pod uwagę problemy intertemporalne, występujące w orzecznictwie i podnoszone w piśmiennictwie, w okresie pierwszego funkcjonowania tego przepisu, co do daty początkowej, od której liczone są kolejne umowy na czas określony, z których trzecia jest uważana za umowę zawartą na czas nieokreślony, w art. 15 ustawy nowelizacyjnej z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U.2003, Nr 213, poz. 2081) postanowiono, że art. 25<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie do umów o pracę zawartych lub zmienionych od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej.

W niniejszej sprawie strony zawarły w dniu 10 grudnia 2002 r. i 1 maja 2003 r. dwie kolejne umowy o pracę na czas określony. W związku z powyższymi wskazanymi umowami o pracę nie można brać pod uwagę w zakresie analizy przekształcenia stosunku pracy powoda w umowę o pracę na czas nieokreślony. Pierwsza z umów, jaka podlegała zaliczeniu, to umowa z dnia 1 maja 2004 roku oraz następna umowa z dnia 27 kwietnia 2007 roku, która obowiązywała do dnia 30 czerwca 2012 roku. W dniu 29 czerwca 2012 roku strony zawarły kolejną trzecią umowę na czas określony.

Pozwana podniosła, że zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony z dnia 29 czerwca 2012 r., wobec istnienia poprzedzającej ją bezpośrednio umowy o pracę na czas określony z dnia 27 kwietnia 2007 r., a objętej działaniem ustawy antykryzysowej, w świetle art. 25<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 35 ust. 1 i 3 i art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej, jest drugą umową na czas określony zawartą przez pozwanego z powodem i nie skutkuje przekształceniem się tej umowy w umowę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu argumentacja ta nie zasługiwała na uwzględnienie.

Z przepisu art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (tzw. ustawa antykryzysowa) (Dz. U. 2009 r., Nr 125, poz. 1035 z późn. zm.) wynika, że do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, lecz przepisy art. 13 tej ustawy.

Wskazana regulacja oznaczała, że ustawodawca w odniesieniu do trwających stosunków pracy zawartych na czas określony zawiesił czasowo (w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p., przewidującego mechanizm bezpośredniej konwersji trzeciej umowy na czas określony zawartej między tymi samymi stronami na kontrakt bezterminowy, umożliwiając tym samym zawieranie z pracownikiem dowolnej liczby umów na czas określony. Od dnia 1 stycznia 2012 r. ponownie przywrócono obowiązywanie regulacji art. 25<sup>1</sup> k.p.

Przepisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, dotyczące umowy o pracę na czas określony, miały zastosowanie wyłącznie w stosunku do przedsiębiorców prowadzących we własnym imieniu działalność gospodarczą, w tym niewątpliwie w stosunku do pozwanej. Zgodnie z przepisem art. 13 ust. 1 i 2 nieobowiązującej już ustawy antykryzysowej 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. Uwzględniając reguły płynące z zasady *lex retro non agit*, należy przyjąć, że przewidziany w art. 13 ustawy antykryzysowej 24-miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony czy łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy powinny być liczone od dnia wejścia w życie tej ustawy, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r. Wypada jednak zaznaczyć, że w doktrynie pojawił się również pogląd odmienny, zgodnie z którym bieg 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, na podstawie umowy zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy (obowiązującej w tym dniu) i rozwiązującej się do 31 grudnia 2011 r., rozpoczyna się w dniu jej zawarcia. Jednakże przyjęcie tego drugiego zapatrywania pozostawałoby w oczywistej sprzeczności z zasadą *lex retro non agit*. Ponadto stanowiłoby całkowite wypaczenie zamiaru ustawodawcy, który rozwiązania ustawy ograniczył wyraźnie do okresu od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.

Należy zauważyć, że w przepisie art. 35 ust. 3 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców ustawodawca zdecydował, 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.

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony w dniu 27 kwietnia 2007 roku, a zatem przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej. Umowa ta obowiązywała do dnia 30 czerwca 2012 r. W konsekwencji rozwiązanie tej umowy, mając na uwadze treść przepisu art. 35 ust. 3 ustawy, co do zasady powinno nastąpić wraz z nadejściem tego terminu. Strony w dniu 29 czerwca 2012 roku zawarły kolejną, trzecią umowę na czas określony. Trzecia umowa na czas określony zawarta w takim stanie faktycznym stała się ex lege w myśl przepisu § 1 i 2 art. 25<sup>1</sup> k.p. umową o pracę na czas nieokreślony.

Łącząca strony umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Tymczasem na podstawie przepisu art. 36 § 1 pkt 3) k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy (art. 49 k.p.).

Okres zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce przekraczał 3 lata, zatem łącząca strony umowa o pracę ulegała rozwiązaniu dopiero z upływem okresu wymaganego, w ostatnim dniu miesiąca kwietnia 2013 roku (art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p.).

Z tych względów w oparciu o przywołane przepisy Sąd ustalił, iż powoda J. D. i pozwaną (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony w okresie od 1.07.2012 r. do 30.04.2013 r.

Z kolei podstawę prawną żądania zapłaty wynagrodzenia zawiera art. 22 k.p. oraz art. 78 i nast. k.p. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 k.p.), przy czym wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy na skutek działania pracodawcy doszło do nieuzasadnionego skrócenia okresu wypowiedzenia, w wyniku czego powstały w tym okresie identyczne skutki jak na skutek bezpodstawnego odsunięcia pracownika od pracy w okresie wypowiedzenia, dla których naprawienia przewidziano regulację art. 49 k.p., zgodnie z którą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Jeżeli nie zachodzi w tym wypadku potrzeba zastosowania wynikającej z art. 49 k.p. sankcji przedłużenia umowy o pracę do upływu wymaganego okresu wypowiedzenia, to w pełni adekwatna do sytuacji stworzonej przez zakład pracy jest druga sankcja zawarta w tym przepisie, dotycząca obowiązku zapłacenia pracownikowi wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy do czasu rozwiązania umowy. Zastosowanie art. 49 k.p. prowadzi w konsekwencji do zrekompensowania pracownikowi bezpodstawnie utraconego wynagrodzenia. Znajdą tu zastosowanie zasady przyjęte przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop. O odsetkach od zasądzonych kwot Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda poniesione faktycznie przez powoda koszty procesu w postaci wynagrodzenia fachowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c., ustalając koszty zastępstwa procesowego w oparciu o przepis § 11 ust. 1 pkt 3) i pkt 2) w zw. z § 6 pkt 5) oraz § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.), czyli w łącznej wysokości 3.720,00 zł.

W zakresie obowiązku zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.), Sąd nakazał w punkcie 5. wyroku pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 852,00 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał zasądzonemu roszczeniu na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenie art. 189 kpc w związku z art. 25<sup>1</sup> Kp i w związku z art. 35, art. 13 ust.1 i art. 34 ust.2 ustawy z dnia 1.07.2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców poprzez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy polegające na przyjęciu, iż przepisy te dają podstawę do ustalenia, że zawarta z powodem umowa o pracę z dnia 29 czerwca 2012 roku była trzecią z kolei umową o pracę na czas określony, a co za tym idzie w świetle art. 25<sup>1</sup> kp uległa przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony, pomimo iż wcześniejsza umowa trwała w dniu 1 stycznia 2012 roku, zaś zgodnie z art.34 ust.2 ustawy antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu 1 stycznia 2012 roku stosuje się art. 25<sup>1</sup> kp co należy rozumieć jako przywrócenie stosowania tego przepisu do umów trwających w dniu 1 stycznia 2012 roku jako pierwszych umów. Umowa z dnia 29.06.2012 roku była więc drugą umową na czas określony,

- naruszenie art. 49 kp w związku z art. 80 i art.22 kp poprzez zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy powód nie stawił się do pracy po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, choć uważał, że okres ten powinien wynosić 3 miesiące, zaś wynagrodzenie należy się jedynie za pracę wykonaną.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.***

Apelacja jest całkowicie bezzasadna. Sąd Okręgowy uznaje za prawidłowe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je jako własne.

Zgodnie z treścią art. 25<sup>1</sup> Kp zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny nie budzi sporu, natomiast istnieje różnica w jego interpretacji prawnej.

Należy zauważyć, że pomiędzy stronami stosunek pracy nawiązał się w dniu 10 grudnia 2002 roku i trwał bez przerwy (!) do dnia 19 stycznia 2013 roku, przy czym założenie było takie, że ostatnia umowa o pracę miała trwać do 30 czerwca 2022 roku. Już tylko ta okoliczność nasuwa poważne wątpliwości co do przestrzegania przez pozwanego zasad prawa pracy, w tym art. 18 § Kp, zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Wątpliwym wydaje się również działanie strony pozwanej w zgodzie z zasadami współzycia społecznego.

Szerokie dywagacje Sądu I Instancji co do sposobu liczenia kolejnych umów, jakie łączyły strony, w kontekście przekształcenia stosunku pracy w umowę na czas nieokreślony, są wyczerpujące i nie celowym byłoby ich ponowne przytaczanie. Umowa obowiązująca od dnia 1 lipca 2012 roku wypełnia dyspozycję art. 25<sup>1</sup> Kp i z tego względu słusznie została uznana przez Sąd jako umowa o pracę na czas nieokreślony.

Powoływanie się w niniejszej sprawie na przepisy ustawy z dnia 1.07.2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 nr 125 poz.1035 z późn.zm) jest całkowicie błędne. Fakt, że jedna ze spornych umów była realizowana w okresie obowiązywania tej ustawy, w żaden sposób nie wpłynęło na prawidłową subsumcję, poczynioną przez Sąd Rejonowy.

Zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 i 2 cytowanej ustawy, do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia życie ustawy nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kp, lecz przepis art. 13 tej ustawy.

Zgodnie zaś z art.13 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.

Istotną okolicznością jest tutaj czasokres obowiązywania ustawy anty kryzysowej, tj od dnia 22 sierpnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Druga umowa o pracę na czas określony, jaka istniała pomiędzy stronami i jaka powinna być wzięta pod uwagę w kontekście art. 25<sup>1</sup> Kp trwała od 1 maja 2007 roku do 30 czerwca 2012 roku. Zawarto ją więc na 5 lat, przy czym początek tej umowy datuje się na dwa lata przed wejściem w życie ustawy anty kryzysowej, zaś jej koniec nastąpił 4 miesiące po zaprzestaniu obowiązywania tejże ustawy. Można więc uznać, że postanowienia ustawy, na które obecnie próbuje powołać się strona pozwana w żaden sposób nie wypłynęły na istniejący pomiędzy stronami stosunek pracy. Z całą pewnością nie ma żadnych podstaw do pominięcia umowy o pracę trwającej od 1 maja 2007 do 30 czerwca 2012 roku w zastosowaniu przepisu art. 25<sup>1</sup> Kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał rozważania Sądu I instancji za całkowicie prawidłowe.

Niezależnie od powyższego, strona powodowa zwróciła uwagę, że umowa o pracę obowiązująca od dnia 1 lipca 2012 roku jest w rzeczywistości umową na czas nieokreślony, gdyż zawarcie jej na okres 10 lat stanowiło obejście prawa.

Powyższa konstatacja wydaje się prawidłowa. Wprawdzie przepisy prawa nie przewidują żadnego przedziału czasowego trwania umowy o pracę na czas określony, to z pewnością wykorzystywanie tej instytucji prawnej (a raczej płynących z niej dla pracodawcy przywilejów) niezgodnie z przeznaczeniem nie może być sankcjonowane przez Sąd. Oceniając stan sprawy nie można stracić z pola widzenia faktu, że powód, pracując od 2002 roku w tym samym zakładzie pracy i bez żadnej przerwy nie został przez tyle lat zatrudniony na czas nieokreślony. Co więcej, pozwany w 2012 roku zaproponował mu kolejną umowę na czas określony i to aż na 10 lat. Wydaje się więc, że raczej ma strona powodowa iż takie działania stanowią ewidentną próbę obejścia prawa, a co za tym idzie są nieważne.

Przepisy Kodeksu pracy szczegółowo określają umowne podstawy nawiązania stosunku pracy. W zależności od potrzeb strony mają możliwość, zgodnie z art. 25 § 1 kp, zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Przepisy kp nie zawierają definicji umowy na czas określony. Przewidują jedynie możliwość jej zawarcia, nie określając jednak ani dolnej ani górnej granicy czasu trwania nawiązanego w ten sposób stosunku pracy. Wobec braku ustawowego uregulowania, niemożliwym jest określenie maksymalnego czasu, na jaki umowa ta może zostać zawarta. Wskazać jednak należy, że w przeciwieństwie do umowy na czas nieokreślony, jest to umowa terminowa. Strony zawierające umowę tego typu z góry określają czas trwania zatrudnienia, którego upływ powoduje ustanie stosunku pracy. Celem tej umowy jest niejako wzajemne zapewnienie, że strony będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony czas. Z tego też względu, umowa na czas określony, w przeciwieństwie do umowy bezterminowej, co do zasady nie może zostać rozwiązana przez jej wypowiedzenie. Jedynie wyjątkowo, zgodnie z art. 33 kp, przy zawieraniu umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Czas trwania umowy musi być uzasadniony jej społeczno-gospodarczym celem. Nie znajduje jednak uzasadnienia zawarcie z pracownikiem umowy na czas określony w sytuacji, gdy nie wynika to z potrzeby wykonywania przez niego czasowo określonych zadań. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp.

Konsekwencją bezzasadności zarzutu naruszenia art. 25<sup>1</sup> Kp jest także bezpodstawność zarzutu naruszenia art. 49 Kp. W myśl tego przepisu, w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę

rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Jak zostało ustalone, ostatnia umowa o pracę łącząca strony była umową na czas nieokreślony, a co za tym idzie okres jej wypowiedzenia, przy stażu pracy powoda ( 11 lat) powinien wynosić 3 miesiące ( art.36 § 1 pkt 3 kp ). Zasadnym było więc zasądzenie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i to bez względu na to, czy pracownik faktycznie świadczył w tym czasie pracę czy nie.

Mając powyższe na uwadze apelacja podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 kpc.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc.