

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Joanna Wołoszyk
Ławnicy:	Natalia Lejbman, Elżbieta Walczak
Protokolant:	stażysta Małgorzata Pakulska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2015 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Zakładowi (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o ustalenie, o przywrócenie do pracy

1. ustala, że umowa o pracę zawarta między powódką a pozwaną spółką jest umową zawartą na czas nieokreślony;
2. przywraca powódkę do pracy u pozwanej spółki na dotychczasowych warunkach;
3. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240,00 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki;
4. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 1 350,00 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której zwolniona była powódka.

Natalia Lejbman **SSR Joanna Wołoszyk** Elżbieta W.

UZASADNIENIE

Powódka M. P. pozwem z dnia 30 lipca 2015r złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Zakład (...) Spółka z o.o. w P. . Powódka domagała się ustalenia ,że umowa o pracę jaką zawarła z pozwaną spółką była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony , przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku , zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania . W uzasadnieniu wskazała ,że u pozwanej była zatrudniona od 24 października 2007r na podstawie umowy o pracę na czas określony . Umowa o pracę została zawarta na okres 10 lat. Tymczasem zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego postępowanie takie stanowi obejście przez pracodawcę przepisów o zawieraniu umowy o pracę na czas nieokreślony . Taka sytuacja pozbawia pracownika ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę . Oświadczeniem z dnia 15 lipca 2015r pozwana spółka dokonała wypowiedzenia umowy o pracę powódki z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia . W wypowiedzeniu nie podano przyczyny . W tym stanie rzeczy powódka wniosła o uznanie ,że umowa o pracę łącząca strony była umową zawartą na

czas nieokreślony . Wobec braku wskazania na piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy bezterminowej – uznanie ,że wypowiedzenie to było niezgodne z prawem i przywrócenie powódki do pracy na zajmowanym stanowisku .

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, dopuszczenie dowodów, przedstawionych wraz z niniejszym pismem, rozpoznanie sprawy również pod nieobecność powoda . W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała ,że strony zawarły w 2007 r. umowę na czas określony. Umowa ta spełnia wszelkie warunki wynikające z przepisów kodeksu pracy. Określono datę rozpoczęcia pracy- 24.10.2007 r. i datę zakończenia pracy - 30.09.2017 r. Umowa zawiera treść o dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem zgodnie z art. 33 k.p. Obie strony akceptowały warunki tej umowy. Pozwany przez cały czas trwania stosunku pracy wykazywał dużą życzliwość i przychyłność dla powódki. Pomimo, że występowały okresy jej nagannej pracy i mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia nigdy z tej formy rozwiązania stosunku pracy nie skorzystał. W 2014 r. powódka była 145 dni na zwolnieniu chorobowym/ brak dyspozycyjności w pracy/- pozwany również nie skorzystał z zapisu umowy i nie dokonał jej rozwiązania. Powódka była zatrudniona na stanowisku stolarza. Powódka w miesiącu lipcu 2015 r. dostarczyła orzeczenie lekarskie wydane przez Gabinet (...) w N. n/Not. z którego wynika ograniczenie dźwigania ciężarów do 5 kg. Po doręczeniu powyższego orzeczenia, pozwany uznał, iż nie posiada stanowiska pracy na którym mógłby zapewnić powódce dalsze zatrudnienie. Specyfika pracy u pozwanego jest taka, że na każdym stanowisku pracownik musi być sprawny fizycznie i mieć zdolność dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. Wobec powyższego pozwany skorzystał z zapisu umowy i dokonał jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przed wypowiedzeniem umowy pozwany skorzystał z opinii specjalisty ds. BHP, który potwierdził, iż w zakładzie pozwanego nie ma żadnej możliwości stworzenia jakiegokolwiek stanowiska dla powódki. O fakcie tym powódka została poinformowana. Wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powódki. Gdyby taka okoliczność nie nastąpiła, powódka świadczyłaby zapewne pracę do daty wskazanej w umowie. Nie zachodzą okoliczności by powódka mogła domagać się uznania istniejącej między stronami umowy jako zawartej na czas nieokreślony.

Sąd ustalił co następuje :

Powódka M. P. była zatrudniona u pozwanej Zakład (...) Spółka z o.o. w P. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 24.10. 2007r. do dnia 15 sierpnia 2015r. na stanowisku stolarza w wymiarze całego etatu . Umowa o pracę została zawarta na okres od 24.10.2007r do 30.09.2017r. W treści umowy o pracę strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zgodnie z treścią przepisu art. 33 KP.

Do podstawowych obowiązków powódki w całym okresie obowiązywania umowy o pracę należało sortowanie drewnianych elementów wykorzystywanych następnie do produkcji u pozwanej stolarki okiennej . Czynności powódki polegały na oddzielaniu elementów prawidłowych od nieprawidłowych , nie przydatnych do produkcji i odkładanie ich w wyznaczone przez pracodawcę miejsca . Co pewien czas powódka pracowała też przy tzw. cechowaniu elementów drewnianych , co polegało na zakwalifikowaniu elementu do określonej grupy wyrobów , oznaczeniu cechy na elemencie , odłożeniu do dalszej produkcji .

Rodzaj i zakres obowiązków pracowniczych powódki nie ulegał zmianie od chwili zatrudnienia do momentu zwolnienia z pracy . Nie uległa też zmianie organizacja pracy oraz struktura organizacyjna , w której pracę wykonywała powódka .

Pozwana spółka zajmuje się między innymi produkcją wyrobów tartacznych , produkcją pozostałych wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa , produkcją wyrobów z drewna . Pozwana od chwili powstania wykonuje produkcję z wykorzystaniem obróbki drewna – w szerokim znaczeniu, poprzez projektowanie i wytwarzanie różnych produktów dla różnych gałęzi przemysłu, w szczególności profili okiennych oraz innych elementów drewnianych tzw. otworowych . (...) działalności pozwanej nie uległ zasadniczej zmianie przez cały okres zatrudnienia powódki . W latach 2007 do lipca 2015 r sytuacja ekonomiczna pozwanej była coraz lepsza , w stosunku do stanu z 2007 r uległa

znaczej poprawie . Pozwana nie zamierzała rozwiązać się , zmienić przedmiotu działalności , połączyć się z innym podmiotem gospodarczym , nie zgłoszono wniosku o ogłoszenie upadłości spółki .

Pozwana nie wyjaśniała powodce dlaczego zawierała z nią umowę o pracę na czas określony na okres wynoszący prawie 10 lat . Co do zasady pozwana zawierała z pracownikami umowy o pracę na czas określony na różne okresy . W ocenie pracodawcy praktyka ta była zgodna z obowiązującymi przepisami .

Oświadczeniem z dnia 15 lipca 2015r , która powodka otrzymała w dniu 28 lipca 2015r , pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodką . W wypowiedzeniu zastosowano dwutygodniowy okres wypowiedzenia . Pozwana nie podała na piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodce .

Na stanowisko powodki zatrudnioną inną pracownicę . Wykonuje ona dotychczasowe obowiązki powodki za takim samym wynagrodzeniem .

Dowód ; umowa o pracę powoda k- 5 , rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k- 4 , odpis z KRS pozwanej k- 20 do 23 , zeznania powodki k- 44 do 45 , zeznania świadka R. P. k- 42 do 44

Sąd zważył co następuje :

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, uznając za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania albowiem żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ustalenia faktyczne Sąd poczynił nadto w oparciu o dowód z zeznań świadka i stron .

Jako wiarygodne sąd ocenił zeznania złożone przez powodkę albowiem były logiczne , szczegółowe i spójne ze sobą i ze zgromadzonymi w sprawie dowodami w postaci dokumentów . Sąd dał także wiarę zeznaniom świadka R. P. w zakresie rodzaju obowiązków powierzonych powodce , rodzaju wykonywanych przez niego zadań i zakresu odpowiedzialności , kondycji finansowej spółki , braku zmian organizacyjnych .

Sąd odstąpił od oceny zeznań świadka i powodki w pozostałym zakresie tj przyczyn dla których została zwolniona z pracy , szczegółowych czynności wykonywanych na stanowisku pracy , w tym związanych z podnoszeniem ciężkich elementów , ograniczeń w wykonywaniu pracy na dotychczasowym stanowisku ,okoliczności skierowania na badania lekarskie , otrzymania zaświadczenia o zdolności do pracy na rok z ograniczeniem dźwigania ciężarów do 5 kg , przeciwwskazań lekarskich do dźwigania ciężarów powyżej 5 kg jako przesłanki oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy , bowiem przyczyny wypowiedzenia powodce umowy o pracę , jak również okoliczności rozwiązania umowy są bez znaczenia z punktu widzenia przyjętej przez sąd oceny prawnej roszczenia powodki zgłoszonego w pozwie . Z tych samych przyczyn sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron , w tym dowody z dokumentów jak zaświadczenie lekarskie , czy zestawienie nieobecności powodki , jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy . Strony nie złożyły zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc .

Art 30 § 1 k.p. określa sposoby rozwiązania stosunku pracy. Każdą z umów o pracę można rozwiązać w drodze porozumienia stron oraz przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia . Za wypowiedzeniem może zostać rozwiązana wyłącznie umowa na czas nieokreślony, okres próbny oraz wyjątkowo, po spełnieniu warunków zawartych w art. 33 k.p., umowa na czas określony. Zasadniczo umowa na czas określony rozwiązuje się ona wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta. Ustawodawca przewidział jednak (por. art. 33 K.p.), że w przypadku, gdy strony postanawiają zawrzeć ją na okres przekraczający 6 miesięcy, to mogą wówczas przewidzieć dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych. Każda ze stron może, poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić do ustania stosunku pracy.

Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna

uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Umowa o pracę zawarta na czas oznaczony może zostać wypowiedziana bez podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p. a contrario).

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego (co do zasady niespornego między stronami) wynika, że M. P. była zatrudniona u pozwanej Zakład (...) Spółka z o.o. w P. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 24.10.2007r. do dnia 15 sierpnia 2015r. na stanowisku stolarza w wymiarze całego etatu. Umowa o pracę została zawarta na okres od 24.10.2007r. do 30.09.2017r. W treści umowy o pracę strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zgodnie z treścią przepisu art. 33 KP.

Zgodnie z art. 33 kodeksu pracy przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten jest wyjątkiem od reguły, że umowa na czas określony trwa do końca okresu, na który była zawarta. Dotyczy on tylko tego rodzaju umowy, albowiem pozostałe jej rodzaje mogą być wypowiedzane z mocy prawa (umowa na okres próbny i czas nieokreślony) albo w ogóle nie podlegają wypowiedzeniu (umowa na czas wykonania określonej pracy). Klauzula o dopuszczalności wypowiedzenia może być zamieszczona w umowie o pracę albo w osobnym dokumencie.

Zgodnie z wykładnią gramatyczną art. 33 k.p. możliwość zamieszczenia klauzuli o wypowiedzeniu zależy od spełnienia dwóch warunków:

- a) umowa zostaje zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
- b) klauzula o wypowiedzeniu zostaje ustalona przy zawieraniu umowy.

Sformułowanie "na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy" sugeruje, że umowa będzie zawarta na okres co najmniej o 1 dzień dłuższy niż 6 miesięcy. Jeżeli umowa zostaje zawarta na czas krótszy, to klauzula o dopuszczalności jej wypowiedzenia jest sprzeczna z prawem, a tym samym - jako mniej korzystna dla pracownika - jest ona nieważna (art. 18 § 2 k.p.). Niesporne w sprawie jest, że umowę o pracę z powodem zawarto na czas określony przenoszący 6 miesięcy. Żadna ze stron nie kwestionowała tej okoliczności. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony, dokonane z naruszeniem art. 33 k.p., powoduje rozwiązanie umowy w terminie wskazanym przez pracodawcę. Przy czym pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Obowiązek taki istnieje jedynie przy umowie o pracę zawartej na czas nie określony oraz w sytuacji rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia (art. 30 par 4 kodeksu pracy). Oświadczeniem z dnia 15 lipca 2015r. pozwana rozwiązała z powodką umowę o pracę z dnia 24.10.2007r. za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Ustalając stan prawny należy w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę przepisy ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, (Dz.U. Nr 125, poz.1035 ze zm.). Ustawa dotyczy tych pracowników, do których stosuje się art. 13 ustawy antykryzysowej. Zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 tej ustawy, art. 13 stosuje się do wszystkich przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.). Mimo zgłaszanych w piśmiennictwie wątpliwości na temat zakresu przedmiotowego art. 35 u.l.s.k.e., zdecydowanie należy przyjąć, że przepis ten, jako ściśle powiązany z art. 13 u.l.s.k.e., nie znajduje zastosowania wyłącznie do przedsiębiorców z przejściowymi trudnościami finansowymi, ale do wszystkich podmiotów posiadających status przedsiębiorcy. Zatem obecnie przepisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, dotyczące umowy o pracę na czas określony, mają zastosowanie wyłącznie w stosunku do przedsiębiorców prowadzących we własnym imieniu działalność gospodarczą. Przepisy ustawy antykryzysowej mające w sprawie zastosowanie stanowią, co następuje: - Artykuł 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. - 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. - 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. - ust. 2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13. - 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. Przepis art. 25¹ § 1 k.p., mający zastosowanie poza okresem obowiązywania art. 13 ustawy anty kryzysowej, stanowi, że 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. Każda z tych regulacji w inny sposób implementuje dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. (99/70/WE) dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) ((...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ((...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ((...)) (Dz.Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 - Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, 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. Przepis art. 25¹ k.p. implementuje dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5, zaś art. 13 ustawy anty kryzysowej - w sposób wskazany w ust. 1 lit. b tej klauzuli. Wybór implementacji dyrektywy należy do Państwa Członkowskiego, dyrektywa nie zawiera w tym zakresie żadnych wskazań, nie ma w niej także przepisów dotyczących zmiany przyjętej metody regulacji. Z klauzuli 8 Porozumienia, regulującej jego wprowadzenie w życie, można wnosić, że jest ona dopuszczalna pod warunkiem zachowania ogólnego poziomu ochrony pracowników przewidzianego w Porozumieniu. Jak wyjaśniał ETS (aktualnie (...)), porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony pozostawia państwom członkowskim 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 mianowicie 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, 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 ETS z dnia 4 lipca 2006 r., C-212/04, Z. O. s. I- (...)).

Ustawa anty kryzysowa 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. 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. 154¹ § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). 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).

Przepis art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wprowadza nieznanne dotąd ograniczenie czasu trwania umowy (umów) na czas określony. Należy zaaprobować stanowisko, że w takiej sytuacji zastosowanie znajdą zasady prawa międzyczasowego prywatnego co do skrócenia przez ustawę nową terminu ustawowego (por. M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, M.P. 2009 nr 23, s. 1300-1302), głównie z Przepisów wprowadzających Kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24, poz. 142 ze zm.). Reguły te łączą się bezpośrednio z wprowadzeniem w życie Kodeksu pracy, jednak posiłkowo, dzięki głównie stanowisku doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego, stosuje się je także do innych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy. W uchwale z dnia 26 czerwca 1975 r., I PZP 14/75 (OSNCP 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), Sąd Najwyższy przyjął, 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. 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. Jak zatem trafnie wskazał M. K., "problem obliczania nowoustanowionego terminu należy rozstrzygnąć na podstawie tych reguł w drodze rozumowania a fortiori. 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 nieznanym ustawie dawnej, nie mógł on biec pod jej rządami i można go liczyć najwcześniej od wejścia w życie ustawy nowej". Należy zatem "zastosować rozwiązanie podobne do tego, za jakim opowiedział się Sąd Najwyższy w powołanej wyżej uchwale. Sprowadza się ono do pominięcia okresu obowiązywania umowy na czas określony wypadającego przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej, przy ustaleniu, o ile czas obowiązywania umowy zostanie skrócony według art. 13 ust. 1 tej ustawy". Inaczej rzecz ujmując, 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. 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 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, nie ma bowiem innej możliwości niż stwierdzenie, że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony.

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.

Z ustalonego stanu faktycznego w sprawie wynika, że w okresie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. tj. 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. obowiązywała umowa o pracę zawarta w dniu 24 października 2007 r. na czas określony od 24 października 2007 r. do 30 września 2017 r. Zatem łączny okres zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy przekroczył miał wynosić prawie 10 lat, z czego okres 24 miesiące w czasie obowiązywania ustawy. Zgodnie z art. 34 ust. 2 u.ł.s.k. do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ k.p. Umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami na okres od 24 października 2007 r. do 30 września 2017 r. trwała w dniu 1 stycznia 2012 r. Nie miałyby sensu wprowadzanie przepisu art. 34 ust. 2 ustawy do u.ł.s.k., gdyby intencją ustawodawcy było wyłączenie art. 25¹ k.p. jedynie wobec umów trwających w dniu wejścia w życie u.ł.s.k.. Skoro jednak przepis ten został wprowadzony to właśnie dlatego, aby umowy trwające w dniu 1 stycznia 2012 r. poddać reżimowi art. 25¹ k.p., któremu w braku przepisu art. 34 ust. 2 u.ł.s.k. by nie podlegały.

Wobec okoliczności, że umowa o pracę na czas określony zawarta między stronami trwała dłużej niż 24 miesiące w okresie obowiązywania ustawy umowa o pracę z dnia 24 października 2007 r. z uwagi na upływ 24 miesięcznego łącznego okresu trwania, należy uznać, że doszło do zawarcia między stronami na czas nieokreślony. Z dniem 31 grudnia 2011 r. uległa rozwiązaniu umowa o pracę zawarta na czas określony z upływem 24 miesięcy zatrudnienia licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Z dniem 1 stycznia 2012 r. powódka została dopuszczona do pracy na dotychczasowych warunkach i za dotychczasowym wynagrodzeniem, nie uległ też zmianie zakres jej obowiązków. Zatem należy przyjąć, że doszło do nawiązania z nim stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy. Wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony.

Należy także wskazać, 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 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1), zgodnie z którą 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 (w tamtej sprawie: 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 niniejszej sprawie jest odmienny. Umowa o pracę zawarta z powódką na czas określony od 24.10.2007 r. trwała w chwili wejścia w życie ustawy antykryzysowej, dlatego do terminu 24 miesięcznego nie można wliczyć okresu

sprzed daty obowiązywania ustawy (od 24.10. 2007r do 21 sierpnia 2009r) , gdyż w chwili jej zawierania strony w sposób oczywisty nie miały wiedzy ,że ustawa antykryzysowa wejdzie w życie . Jednakże już w okresie obowiązywania tej ustawy strony kontynuowały umowę o pracę zawartą na czas określony przez okres dłuższy niż czas wskazany w art. 13 ust 1 ustawy . Strony były zatem świadome obowiązujących wówczas regulacji prawnych i w ich świetle 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. Z uwagi na kontynuowanie umowy o pracę po dniu 1 stycznia 2012r do tego limitu zaliczał się też okres faktycznego zatrudnienia na podstawie tej umowy, czyli łącznie okres od 22 sierpnia 2009 r. do 28.07.2015r , bo z tym dniem umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem. Trzeba mieć na uwadze, że pracodawca wiedząc o regulacjach ustawy ma świadomość ,że umowa o pracę rozwiązuje się po 24 miesiącach. W konsekwencji pracodawca ma świadomość tego faktu, to może uniknąć konieczności bezterminowego zatrudnienia pracownika, nie dopuszczając go do pracy z upływem tego terminu. Także w niniejszej sprawie – pracodawca spółka prawa handlowego – profesjonalny uczestnik obrotu gospodarczego miała wiedzę jakie skutki niesie dopuszczenie do pracy powoda z dniem 1 stycznia 2012r . Pozwana mogła więc rozwiązać z powódką umowę czasową przed dniem 31 grudnia 2011r w drodze wypowiedzenia lub nie dopuścić go do pracy od 1 stycznia 2012r .

Stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012r oznacza, że każda umowa zawarta na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej i rozwiązująca się w terminie w niej ustalonym, przypadającym w czasie obowiązywania tej ustawy, jest pierwszą z kolejnych umów w rozumieniu jej art. 13 ust. 2. Wbrew pozorom nie chroni bardziej pracownika pogląd przyjmujący przekształcenie się analizowanej umowy po 24 miesiącach od wejścia w życie ustawy antykryzysowej w umowę na czas nieokreślony. Z reguły umowy zawarte na czas określony przewidują bowiem dopuszczalność ich wypowiedzenia (art. 33 k.p.), co umożliwiałoby pracodawcom obronę przed ich przekształceniem się w umowy na czas nieokreślony polegającą na wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony z odpowiednim wyprzedzeniem przed upływem wskazanych 24 miesięcy. Dla pracownika skutkiem tego było więc skrócenie okresu jego zatrudnienia. Pozwana nie skorzystała z możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 24 października 2007r i dopuszczając pracownika do pracy po rozwiązaniu tej umowy (z dniem 31 grudnia 2011r) od dnia 1 stycznia 2012r doprowadziła do zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony w sposób dorozumiany . Zatem wypowiedzenie dokonane z dniem 15 lipca 2015r doręczone 28 lipca 2015r dotyczyło rozwiązania stosunku pracy zawartego z dniem 1 stycznia 2012r na podstawie umowy na czas nie określony .

Nawet gdyby przyjąć ,że nie ma podstaw do zastosowania ustawy z dnia 1 lipca 2009r , to umowa o pracę zawarta z powódką podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony . Do obowiązków pracowniczych powódki należały zadania związane z powierzonym stanowiskiem . W związku wykonywaniem tych zadań nazwanym stanowiskiem stolarza . W praktyce powódka pracowała na stanowisku związanym z sortowaniem i znakowaniem drewnianych elementów przed skierowaniem ich do produkcji . Przez cały okres zatrudnienia miała wskazane stałe obowiązki i uprawnienia niewiążące się z ich realizacją w określonym , możliwych do przewidzenia czasie . Były to czynności powtarzalne , wykonywane na bieżąco , uzależnione od konkretnych potrzeb pracodawcy w danym momencie , niemożliwe do szczegółowego przewidzenia co ich rodzaju w przyszłości ani czasu trwania . Zakres zadań , uprawnień i odpowiedzialności powódki był charakterystyczny dla stanowisk pracy , na których wykonuje się przypisane do stanowiska obowiązki , nie kończące się na jakimś konkretnym etapie działalności pracodawcy . Na miejsce powódki zatrudniono innego pracownika , który kontynuuje jej obowiązki , zatem nie można twierdzić ,że obowiązki powódki skończyłyby się po 10 latach pracy . Dlatego też sąd nie znalazł uzasadnienia dla zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony na okres prawie 10 lat . Żadne z zadań należących do zakresu obowiązków powódki na stanowisku stolarza nie było tego rodzaju , aby uzasadniało zawarcie tak długotrwałej umowy czasowej . Bez mała 10 letnia umowa czasowa nie stwarzała także dla powódki sytuacji stabilizacji stosunku pracy , bowiem pracodawca mógł umowę w każdej chwili wypowiedzieć i to bez podania przyczyny z zastosowaniem bardzo krótkiego okresu wypowiedzenia , co w istocie uczynił . W istocie było to porozumienie, dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, nie było dla pracownika korzystne. Co prawda art. 25 § 1 k.p.,

przewidujący możliwość zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony, nie formułuje wyraźnych ograniczeń co do długości jej trwania. Jednak w doktrynie przyjmuje się, że czas trwania umowy musi być uzasadniony społeczno-gospodarczym celem konkretnej umowy o pracę. Przyjmuje się (por. np. Kodeks pracy Komentarz, pod red. T. Sojki i B. Łój, Zielona Góra 2000, s. 97-98), że zawarcia umowy na czas określony nie da się w zasadzie pogodzić ze wskazanym wyżej celem, skoro nie znajduje uzasadnienia w potrzebie wykonania czasowo określonych zadań przez konkretnego pracownika. W szczególności jednak za nieważne mogą być uznane umowy zawarte na czas określony, jeżeli z okoliczności towarzyszących ich zawarciu wynika, że wybór tego rodzaju umowy zmierzał do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu postanowienia wprowadzające 10-letni termin trwania stosunku pracy w umowie zawartej w dniu 24.10.2007 r. między pozwanym a powódką miały na celu obejście przepisów ustawy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. W konsekwencji klauzulę terminową w tej umowie należało uznać za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. 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 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012r (...) 222/11, wyrok SN z dnia 25 października 2007r II PK 49/07 ; uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558). Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), w którym uznał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy słusznie uznał (i Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie przyjmuje te poglądy za własne), iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, jednak ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Warunki umowy o pracę z powodem zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę, że pracodawca nie dopuszczał żadnych negocjacji, a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do narzuconych klauzul albo nieuzyskanie zatrudnienia w ogóle. Wymuszenie terminowej podstawy stosunku pracy przez pracodawcę może wskazywać na to, że w takiej podstawie połączonej z klauzulą rozwiązania umowy w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyrażają się wyłącznie interesy pracodawcy. Nie został natomiast uwzględniony interes pracownika. W rozważanej sprawie - o czym była mowa wyżej - ustalone okoliczności - wbrew ocenie pozwanego - wskazują na to, że wyznaczenie przez pracodawcę długoterminowości zatrudnienia nie było w najmniejszym nawet stopniu powiązane z mechanizmami gwarantującymi stabilizację zatrudnienia w umówionym okresie. Klauzula rozwiązywalności w drodze wypowiedzenia w każdym czasie praktycznie pozbawiała znaczenia ustalenie w umowie (...) - letniego okresu zatrudnienia na czas określony, zwłaszcza w sytuacji gdy w przebiegu zatrudnienia nie było żadnej przerwy. Pracodawca mógł w każdej chwili, nie bacząc na zobowiązanie zatrudnienia przez 10 lat, rozwiązać umowę wcześniej, korzystając z włączonej do umowy klauzuli rozwiązywalności stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jeżeli ze względu na okresowy charakter pracy, czy inne wyraźne i szczególne potrzeby pracodawcy powstaje uzasadnienie do odstępstwa od standardu umowy na czas nieokreślony, to kwestie te powinny

być objęte wolą obu stron stosunku pracy. Nie zwalnia z uwzględnienia tego przez sąd - tak jak to przedstawił pozwany - ustalenia, że pracownik został uświadomiony o konieczności przyjęcia oferty pracodawcy. Zawarcie umowy terminowej powinno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy. Sytuacja usprawiedliwionego uzgodnienia powstaje wtedy, gdy uzgodnienie umowy na czas określony łącznie z mechanizmami zabezpieczającymi osiągnięcie umówionego celu nie godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym. (por wyrok SN z 25 października 2007r II PK 49/07, wyrok SN z dnia 5 grudnia 2007r II PK 112/07) Najbardziej uchwytym, i jak się wydaje odgrywającym istotną rolę w praktyce, elementem różnicującym sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie różnych umów o pracę, jest stopień trudności rozwiązywania umów za wypowiedzeniem. Należy zauważyć, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, chociażby był to czas odległy (umowa długoterminowa), dla swej skuteczności nie wymaga uzasadnienia powodu wypowiedzenia (nie musi być wykazywana zasadność wypowiedzenia niezbędna w umowach na czas nieokreślony - art. 45 § 1 k.p.), co więcej nie są w tej kategorii umów konieczne procedury uzgodnienia stanowiska pracodawcy ze związkami zawodowymi (por. art. 38 k.p.). To co stanowi rdzeń definiujący umowę na czas określony, zapewnienie się wzajemnie przez obie strony, że zatrudnienie będzie trwało przez czas oznaczony, zostaje następnie jednostronnym aktem woli pozbawione znaczenia. W konsekwencji należało przyjąć, że zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, a stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Zatem umowę o pracę zawartą w dniu 24.10.2007r pomiędzy powódką a pozwaną należało traktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony i podlegającą przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, w tym w zakresie zgodności z prawem rozwiązania takiej umowy.

Przepis art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Formę wypowiedzenia umowy reguluje natomiast art. 30 § 3 - 5 kodeksu pracy, w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powoda), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. W niniejszej sprawie oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie spełnia powyższych wymogów formalnych, albowiem pozwana nie wskazała w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 15 lipca 2015r przyczyny rozwiązania umowy. W tej sytuacji nie było konieczne badanie czy w ogóle była przyczyna wypowiedzenia, jak również czy przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i uzasadniona. Co prawda strony ujawniły w postępowaniu, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był brak przydatności na dotychczasowym stanowisku pracy tj. sortowacza elementów drewnianych, jednak wobec naruszenia przez pozwaną spółkę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony w postaci nie podania na piśmie przyczyny wypowiedzenia sąd nie był zobowiązany do badania czy przyczyna (nie podana w piśmie) była rzeczywista i uzasadniająca. W związku z tym nie było potrzeby ustalania szczegółowego zakresu czynności powódki, sposobu wykonywania pracy, zasadności zaświadczenia lekarskiego o przeciwskazaniach do dźwigania ciężkich przedmiotów, faktycznych możliwości zatrudnienia powódki u pozwanej lub braku stanowiska pracy spełniającego wymagania wskazane w zaświadczeniu lekarskim. Przede wszystkim obiektywizacja przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę następuje w postępowaniu odwoławczym od wypowiedzenia (art. art. 44-51 k.p.) i w tym postępowaniu następuje weryfikacja wypowiedzenia w aspekcie jego zasadności bądź zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Jednym z takich przepisów jest art. 30 § 4 k.p., który wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana została przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Na tle stosowania tego przepisu wprowadzonego nowelą do Kodeksu pracy od dnia 2 czerwca 1999 r. ukształtowało się orzecznictwo Sądu Najwyższego wg którego naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest przede wszystkim brak wskazania przyczyny a także wykazywanie zasadności wypowiedzenia w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok z dnia 15 kwietnia 1999 r. I PKN 9/99, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 12, poz. 464, z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98 OSNAPiUS z 2000 r. Nr 7, poz. 266) jak i - w zależności od okoliczności faktycznych sprawy i przy braku ustawowego katalogu przyczyn wypowiedzenia -

wymaga się, aby przyczyna nie była ujęta w sposób zbyt ogólnikowy, nierzeczywisty (wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 645/98, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 11, poz. 420). Z kolei w wyroku z dnia 24 marca 1999 r. I PKN 673/98 (Mon. Prawn. z 1999 r. Nr 12, poz. 9) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż przepis art. 30 § 4 k.p. dotyczy formalnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę a nie jej rzeczywistego wystąpienia i oceny, jako uzasadniającej wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.). Zważywszy na z reguły subiektywną ocenę przyczyny wypowiedzenia przez obie strony stosunku pracy (pracodawca uważa ją za uzasadniającą wypowiedzenie, pracownik za krzywdzącą) najistotniejsze jest aby w ogóle była ona wskazana co w niniejszej sprawie w ogóle nie miało miejsca. Natomiast w razie sporu jest poddawana kontroli w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przedmiotowej sprawie nie było przedmiotu kontroli, bo nie podano jej w znaczeniu formalnym w treści wypowiedzenia.

Art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W Kodeksie pracy zatem istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Co prawda Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp. Jednak w niniejszej sprawie pozwany naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę o ogóle nie podając na piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W tej sytuacji nie było konieczne badanie czy przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i uzasadniona. Sam fakt dokonania wypowiedzenia z naruszeniem art. 30 par 4 kodeksu pracy w związku z ustaleniem, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, stanowił wystarczającą podstawę do realizacji roszczenia restytucyjnego zawartego w pozwie. Skoro pozwana uważa, że w związku z wydaniem przez specjalistę medycyny pracy orzeczenia skutkującego niemożliwością dalszego zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku i zatrudniania na jakimkolwiek innym stanowisku w spółce, nie może kontynuować stosunku pracy, nic nie stoi na przeszkodzie, aby rozwiązał z powódką umowę o pracę w stosownym trybie, z zachowaniem właściwych dla danego trybu wymogów formalnych i materialnych. Wówczas w sprawie z odwołania pracownika od takiego wypowiedzenia sąd będzie zobowiązany badać okoliczności podane jako przyczyny wypowiedzenia.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka wygrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 kpc strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 §3 kpc). Dlatego też wysokość przyznanych powódce kosztów zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy Sąd ustalił na podstawie §11 ust. 1 pkt 1 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.) i zasądził z tego tytułu na rzecz powoda kwotę 180 zł (* § 12 ust. 1 pkt 1 zmieniony przez § 1 pkt 3 lit. a rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz.U.2015.1079) zmieniającego nin. rozporządzenie z dniem 1 sierpnia 2015 r.). Podstawę zasądzenia opłaty za czynności radcy prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie stanowi stawka wskazana w § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia (a nie § 11 ust 1 pkt 2 rozporządzenia). Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268, LEX nr 707475, Prok.i Pr.-wkł. (...), Biul.SN 2011/2/18). Sąd Najwyższy postanowił nadać tej uchwale moc zasady prawnej. Zgodnie z zaprezentowanym w uchwale stanowiskiem, które niniejszy Sąd w pełni podziela, podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokackie w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie stanowi stawka wskazana w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1348 z zm.). Analogiczny stanowisko odnosi się także do pozostałych profesjonalnych pełnomocników – radców

prawnych. Z kolei wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o ustalenie sądu obliczył w § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. tj. w kwocie 60 zł. Łącznie zasądzono od pozwanej na rzecz powódki 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w pkt 4 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jednolity z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 kpc. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało uwzględnione w całości, zatem w tej sytuacji kosztami nie uiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwanego. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Także w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia pozwana została uznana za przegrywającą proces z przyczyn podanych poniżej. Tutaj także wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych. Łącznie koszty sądowe jakimi należało obciążyć pozwaną wyniosły 1350 zł. ($2200 \text{ zł} \times 12 \text{ miesiące} = 26\,400 \text{ zł} \times 5 \% = 1320 \text{ zł} + 30 \text{ zł za ustalenie}$)