

Sygn. akt IV Pa 8/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

16 kwietnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SO Tomasz Koronowski (spr.)

SO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa **M. S.**

przeciwko **A. F.**

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **19 listopada 2013 r.**, sygn. akt **IV P 147/13**

**I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 1 w ten sposób, że w miejsce odsetek ustawowych zasądzonych od dnia 20 maja 2013r. zasądza od pozwanego na rzecz powoda odsetki ustawowe od dnia 3 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty i oddala powództwo co do odsetek w pozostałej części,**

**II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 2 w ten sposób, że w miejsce zasądzonej kwoty 900 zł zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł,**

**III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt IV Pa 8/14

## UZASADNIENIE

Powód M. S. złożył przeciwko pozwanemu A. F., prowadzącemu Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) w Ł., pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 maja 2013r., doręczonego powodowi w dniu 13 maja 2013r. W uzasadnieniu pozwu wywodził, że od dnia 15 października 2008r. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umów o pracę na czas określony. Podczas wykonywania obowiązków pracowniczych uległ wypadkowi, który spowodował niezdolność powoda do pracy przez okres 30 dni. Powód zaznaczył, że w wypowiedzeniu nie określono przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Po ustanowieniu dla powoda radcy prawnego z urzędu, w piśmie z dnia 26 lipca 2013r., doręczonym pozwanemu w dniu 2 sierpnia 2013r., żądanie pozwu sprecyzowano w ten sposób, że powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 6.009,60 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wyjaśniono w piśmie z dnia 9 października 2013r., iż roszczenie uzasadnione jest tym, że do umów o pracę zawartych z powodem na czas określony zastosowanie ma art. 13 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Na rozprawie w dniu 19 listopada 2013r. strona powodowa zażądała ponadto zasądzenia odsetek od dochodzonej od kwoty od dnia złożenia pozwu oraz kosztów procesu.

Pozwany nie uznał powództwa. W odpowiedzi na pozew podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w sposób prawidłowy. Ponadto pozwany wskazał, że wielokrotnie upominał powoda, ponieważ niewłaściwie wywiązywał się on z wykonywanych obowiązków, jak również otrzymywał skargi od kontrahentów na zachowanie powoda. Z zamiarem zwolnienia powoda nosił się od dłuższego czasu. W piśmie z dnia 17 października 2013r. pozwany poddał ocenie Sądu roszczenie powoda.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2013r., wydanym pod sygnaturą IV P 147/13, Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.009,60 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 20 maja 2013r. do dnia zapłaty (pkt 1. wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem wynagrodzenia przysługującego pełnomocnikowi powoda ustanowionemu z urzędu (pkt 2. wyroku) i nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.467 zł.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach: powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym (...) z siedzibą w Ł. w okresie od dnia 15 października 2008r. do dnia 25 maja 2013r. na podstawie trzech umów o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowca-mechanik. Pierwsza umowa została zawarta na okres próbny od dnia 15 października 2008r. do dnia 14 listopada 2008r., druga umowa została zawarta na czas określony od dnia 15 listopada 2008r. do dnia 14 listopada 2010r., natomiast trzecia umowa na okres od dnia 15 listopada 2010r. do dnia 14 listopada 2013r. (dowód: kserokopie umów o pracę k. 4, 5, 6). Pismem z dnia 8 maja 2013r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i wynagradzania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód pismo to otrzymał w dniu 13 maja 2013r. (dowód: kserokopia wypowiedzenia warunków pracy i płacy k. 3). W dniu 21 maja 2013r. powód nadesłał pozwanemu zwolnienie lekarskie obejmujące niezdolność do pracy w okresie od dnia 20 maja 2013r. do dnia 7 czerwca 2013r. (dowód: kserokopia zwolnienia lekarskiego k. 17, historia choroby k. 35-39).

W rozważaniach Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w jego ocenie powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W okresie od dnia 22 sierpnia 2009r. do dnia 31 grudnia 2011r. obowiązywała ustawa z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125 poz.1035 ze zmianami, zwana dalej ustawą antykryzysową), której celem było złagodzenie skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców. W miejsce ochrony pracownika polegającej na określeniu maksymalnej dopuszczalnej liczby odnowień umów na czas określony (art. 25<sup>1</sup> kp), ustawa antykryzysowa w art. 13 przewidziała ochronę polegającą na wprowadzeniu maksymalnie 24 miesięcznej łącznej długości kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. Oba te sposoby ochrony są zgodne z klauzulą 5 dyrektywy Rady z dnia 28 czerwca 1999r. nr 99/70/WE w sprawie pracy na czas określony. Z art. 13 ustawy antykryzysowej wynika, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami nie może przekroczyć 24 miesięcy. Stosownie natomiast do treści art. 35 ustawy, do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, tj. 22 sierpnia 2009r., nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> kp.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 25<sup>1</sup> § 1 kp, stanowi, iż 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 niniejszej sprawie zastosowanie ma natomiast art. 13 ustawy antykryzysowej. Przepis art. 13 ust. 1 tej ustawy stanowi, 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. „Okres zatrudnienia” to pojęcie z zakresu prawa pracy oznaczające „czas przepracowany” u danego pracodawcy, czy też okres faktycznego zatrudnienia. Przywołano pogląd Sądu Najwyższego z wyroku z dnia 18 stycznia 2013r. w sprawie II PK 149/12, gdzie wskazuje się, iż zgodnie „z art. 13 ust. 1 ustawy z 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców 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”. Umowa o pracę zawarta z powodem na czas określony od dnia 15 listopada 2008r. do dnia 14 listopada 2010r. trwała w chwili wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Następnie strony zawarły kolejną umowę na czas określony – od dnia 15 listopada 2010r. do dnia 14 listopada 2013r. Łącznie umowy te wykroczyły poza limit 24 miesięcy przewidziany w art. 13 ustawy antykryzysowej. Zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> kp. Oznacza to zawieszenie czasowo stosowania art. 25<sup>1</sup> kp (w okresie od 22 sierpnia 2009r. do 31 grudnia 2011r.) w odniesieniu do trwających stosunków pracy zawartych na czas określony. Jak już wyżej wspomniano przepis art. 25<sup>1</sup> kp przewiduje mechanizm bezpośredniej konwersji trzeciej umowy na czas określony zawartej między tymi samymi stronami na umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Takie rozwiązanie ustawowe uniemożliwiło nadużycia w postaci zawierania wielokrotnych umów o pracę na czas określony. W związku z tym, art. 13 cytowanej ustawy objął grupę umów trwających w dniu wejścia w życie tejże ustawy.

Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że umowa o pracę zawarta z powodem na czas określony od dnia 14 listopada 2008r. do dnia 14 listopada 2010r. trwała w chwili wejścia w życie ustawy antykryzysowej, a następnie już w okresie obowiązywania tej ustawy, strony zawarły następną umowę na czas określony - od dnia 15 listopada 2010r. do dnia 14 listopada 2013r., będącą umową kolejną w rozumieniu art. 13 ust. 2 ustawy antykryzysowej. Strony były zatem świadome obowiązujących wówczas regulacji prawnych i powinny przewidywać skutki dokonywanych czynności prawnych. Skutki te zaś, jak już wyżej wspomniano, polegały na tym, że do umowy wiążącej strony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej znalazł zastosowanie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.009,60 (sześć tysięcy dziewięć 60/100) złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 20 maja 2013r. do dnia zapłaty.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc i §11 ust. 1 pkt 2 w związku z §6 pkt 4 i §2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (powołano tu Dz.U. z 2002r. nr 163, poz. 1349, chociaż ogłoszono tekst jednolity – Dz.U. z 2013r. pz. 490). Ponadto, stosownie do art.477<sup>2</sup>§ 1 kpc wyrokowi w punkcie 1. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwoty 1.467 zł.

Apelację od opisanego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w punktach 1. i 2.. Wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego tj. art. 13 ustawy antykryzysowej poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 15 listopada 2010r. do 14 listopada 2013r., w wyniku przekroczenia limitu 24 miesięcy, wynikającego z art. 13 cyt. ustawy, przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, podczas gdy ustawa nie przewidywała takiego rygoru, naruszenie prawa materialnego, tj. art. 65 kc poprzez niezastosowanie tego przepisu, a w rezultacie dokonanie błędnych ustaleń faktycznych mających wpływ na rozstrzygnięcie w sprawie, polegających na ustaleniu przez Sąd, iż umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 15 listopada 2010r. do 14 listopada 2013r. przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, podczas gdy wolą i zgodnym zamiarem stron było podpisanie umowy na czas określony oraz naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 328§2 kpc poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej zasądzonego odszkodowania oraz jego wysokości. W oparciu o te zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według

przedstawionego spisu kosztów, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, według przedstawionego spisu kosztów.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że co do ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego strona pozwana nie ma zastrzeżeń. Pozostaje ocena prawna ustalonego stanu faktycznego. W pierwszej kolejności podkreślono, że Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku nie wskazał podstawy prawnej zasądzonych odszkodowania, a także nie wskazał sposobu obliczenia jego wysokości. Z uzasadnienia można jedynie wywnioskować, iż motywem rozstrzygnięcia było przyjęcie, iż umowa zawarta na czas określony od dnia 15 listopada 2010r. do 14 listopada 2013r., w wyniku przekroczenia limitu 24 miesięcy, wynikającego z art. 13 cyt. ustawy, przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. Po drugie wywodzono, że z interpretacją Sądu Rejonowego art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, nie sposób się zgodzić. Art. 13 tej . ustawy, jak i żaden z innych jej zapisów, nie reguluje sankcji w przypadku przekroczenia 24 miesięcy okresu trwania umowy na czas określony. W ocenie apelanta, w związku z brakiem ustawowych regulacji tego zagadnienia należy pomocniczo zastosować się do orzecznictwa Sądu Najwyższego. Zasadniczą kwestią jest odpowiedź na pytanie kiedy ulega rozwiązaniu umowa zawarta na czas określony w trakcie obowiązywania cyt. ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011r. tj. po zakończeniu obowiązywania cyt. ustawy? W ocenie strony pozwanej terminem rozwiązania tak zawartej umowy jest upływ czasu, na który została zawarty lub poprzez jej wcześniejsze wypowiedzenie przez jedną ze stron. Zdaniem strony pozwanej brak jest przesłanek, aby uznawać, iż umowa terminowa w dniu zakończenia obowiązywania ustawy „antykryzysowej” przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Żaden bowiem z przepisów nie przewiduje takiej sankcji i jest to zupełnie sprzeczne z wolą stron zawierających umowę o pracę, w której to strony wyraźnie zastrzegły termin jej rozwiązania. Koniec obowiązywania ustawy antykryzysowej miał skutki w postaci ponownego obowiązywania art. 25<sup>1</sup> kp, jednakże nie sposób zgodzić się z poglądem, iż miało to wpływ na ważność zawartych umów czy też ingerowało w treść bądź termin zawartych umów. Na potwierdzenie tej argumentacji apelant przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013r. sygn. I PK 111/13, w którym to Sąd Najwyższy stwierdził, iż umowa o pracę zawarta na czas określony z przekroczeniem 24 miesięcy nie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy stwierdził co prawda, iż doszło do nawiązania nowej umowy o pracę, ale zdecydowanie zaprzeczył, iż mamy do czynienia z umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. W związku z tym należy skonstatować, iż doszło do zawarcia kolejnej umowy na czas określony po dniu 31 grudnia 2011r., którą jednocześnie należy traktować jako pierwszą z umów, w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> kp po jego ponownym przywróceniu. Nawet gdyby uwzględnić zawartą umowę przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, byłaby to druga umowa zawarta na czas określony. W ocenie pozwanego nie ma wątpliwości, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego I PK 242/12 i III PZP 5/12 umowy o pracę na czas określony zawarte przed dniem 22 sierpnia 2009r. rozwiązują się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwały ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009r. Wedle apelanta ten sposób Sąd Najwyższy jednoznacznie się wypowiedział, iż nie uwzględnia się czasu trwania zatrudnienia umowy o pracę zawartej przed ustawą „antykryzysową”. W tym kontekście wątpliwości pozwanego wzbudza fakt zaliczenia okresu zatrudnienia wynikającego z zawartej umowy o pracę na czas określony przed dniem wejścia w życie cyt. ustawy.

Powód domagał się oddalenia apelacji i zasądzenia kosztów wynagrodzenia pełnomocnika procesowego z urzędu, ponieważ koszty te nie zostały zapłacone. W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację podniesiono, że zarzuty apelacji są bezzasadne i jako takie winny być oddalone , powód w całej rozciągłości popiera treść wyroku Sądu I instancji i jego uzasadnienie. Zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego i zarazem dokonanie przez sąd błędnych ustaleń stanu faktycznego poprzez przyjęcie, że umowa zawarta na czas określony między stronami na okres od 15 listopada 2010 r. do 14 listopada 2013 r. przekształciła się w umowę na czas nieokreślony jest błędny, albowiem w sprawie tej uzasadnione jest zastosowanie przepisów ustawy antykryzysowej. Strony zawarły dwie umowy na czas określony: pierwszą na okres od dnia 15 października 2008r. do dnia 14 listopada 2010r. (o której w apelacji w ogóle się nie wspomina) oraz drugą na okres od dnia 15 listopada 2010r do dnia 14 listopada 2013r. Z uwagi na to, że jedna z tych umów kończyła się, a druga rozpoczynała się w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, a łączny ich czas trwania przekroczył 24 miesiące, możliwe było zastosowanie przepisów ustawy antykryzysowej. Skoro dwie umowy

trwające w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej przekroczyły łącznie okres 24 miesiące to druga z tych umów winna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony, zgodnie z obowiązującym orzecznictwem. i takiego trafnego ustalenia dokonał Sąd I instancji. Potwierdza to również koncepcja prowadząca do tego samego rezultatu, że na podstawie art. 94 kc w związku z art. 116§1 kc i art. 300 kp określony w umowie termin jej rozwiązania po upływie 24 miesięcy zatrudnienia uważany jest za niezastrzeżony. Wedle powoda pozwany błędnie powołuje się w apelacji na art. 13 ust. 3 ustawy antykryzysowej, ponieważ umowa, o której wypowiedzi się w apelacji, przewidująca termin jej rozwiązania po okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, nie była zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Nieistotna jest również tzw. „wola stron”, na którą pozwany się powołuje, gdyż w takim razie byłby sens przepisów zezwalających sądom na uznanie jakiejś umowy za zawartą na czas nieokreślony mimo wyrażenia „woli stron”, że jest zawarta na czas określony.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja skutkowałą niewielką korektą zaskarżonego wyroku, i to z przyczyn innych, niż podane w jej uzasadnieniu.

W pierwszej kolejności trzeba wskazać, że stan faktyczny sprawy, tj. daty zawarcia poszczególnych umów o pracę i okresy świadczenia pracy, pozostawał bezsporny, na co zresztą zwrócił uwagę również apelant. Strony różniły się co do oceny prawnej. Sąd odwoławczy przyjmuje wobec tego za własne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

Istotą sporu było ustalenie, czy w dacie wypowiedzenia umowy o pracę strony łączyła umowa o umowa na czas nieokreślony. Zarzuty przeciwko takiemu ustaleniu Sądu I instancji są nietrafne.

Z pewnością Sąd Rejonowy nie dopuścił się w tym względzie naruszenia art. 65 kc. Sposób sformułowania art. 13 ust. 1 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.”) nie pozostawia bowiem żadnych wątpliwości co do tego, że był to przepis prawa bezwzględnie obowiązującego, którego wolą stron zmienić nie można.

Nie naruszył również Sąd I instancji art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej przez przyjęcie, że skutkiem przekroczenia okresu łącznie 24 miesiące trwania stosunku pracy, wynikającego z umów zawartych na czas określony, w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, było powstanie stosunku pracy na czas nieokreślony. Szczegółowo kwestię tę wyjaśniał Sąd Najwyższy w sprawach o podobnym stanie faktycznym, tj. takim, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony w trakcie obowiązywania ustawy antykryzysowej, bezpośrednio po zakończeniu wcześniejszej umowy o pracę na czas określony, zawartej jeszcze przed wejściem w życie omawianej ustawy, przy czym łączny czas trwania umów zawartych na czas określony przekraczał 24 miesiące, liczone od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej. W wyroku z dnia 4 października 2013r. w sprawie I PK 67/13 Sąd Najwyższy wskazał, że „W pierwszej kolejności należy wyjaśnić jak powinien być liczony okres 24 miesiące. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z art. 13 ustawy antykryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące licząc od dnia wejścia w życie ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013, nr 21-22). Tak więc do okresu 24 miesiące nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia w życie ustawy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11 (OSNP 2012, nr 23-24, poz. 284). Odnosząc powyższe do okoliczności faktycznych sprawy należy stwierdzić, że do przekroczenia 24 miesięcznego okresu doszło w dniu 22 sierpnia 2011 r., gdyż ustawa weszła w życie w okresie wiążącej strony umowy na czas określony. Nie ulega zatem wątpliwości, że doszło do naruszenia przepisu art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Konieczne jest więc rozstrzygnięcie o skutkach naruszenia tego przepisu. (...) W zaskarżonym wyroku przyjęto, że skutkiem przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony jest przekształcenie umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony, której wypowiedzenie podlega reżimowi stosownych przepisów kodeksu pracy. Jest to stanowisko trafne. W kwestii tego problemu stanowisko doktryny prawa pracy, które podziela Sąd Najwyższy, jest jednoznaczne. Twierdzi się mianowicie, że stosunki pracy na czas określony, trwające po dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej ponad 24 miesiące, należy uznać za

stosunek pracy na czas nieokreślony (tak M. Raczkowski: Umowy o na czas określony w ustawie anty kryzysowej, PiZS 2010/6/16, czy K. Jaśkowski: Komentarz do art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy, LEX). W wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 Sąd Najwyższy przyjął, że w tej sytuacji dochodzi do zawarcia umowy na czas nieokreślony poprzez dopuszczenie pracownika do pracy. Na tej podstawie należało uznać, że pracodawca naruszył przepisy k.p. dotyczące okresu wypowiedzenia oraz zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.” Podobnie w wyroku z dnia 13 listopada 2013r. w sprawie I PK 111/13 Sąd Najwyższy wywiódł, że „Pozostaje zatem do rozważenia problem skutków tego przekroczenia. Sąd Najwyższy nie podziela poglądu przedstawionego w skardze kasacyjnej, jakoby przekroczenie to nie pociągało za sobą żadnej sankcji (w szerokim rozumieniu tego słowa). Nie została ona wprost ujęta w art. 13 ust. 1 ale nie sposób przyjąć, by przepis ten miał znaczenie jedynie postulatywne. Teoretycznie nie można wykluczyć takiego rozwiązania prawnego, jednakże jest ono do pomyślenia tylko przy założeniu, że ustawodawca uznał, że przedsięwzięte środki prewencyjne odniosły skutek, czyli że nie występuje zjawisko nadużywania terminowego zatrudniania. Dyrektywa nakłada bowiem na Państwa członkowskie obowiązek wprowadzania skutecznych środków zapobiegania takim nadużyciom. W rozwiązaniu przyjętym w art. 13 ust. 1 ustawy niedopuszczalne jest nie zawarcie kolejnej umowy na czas określony lecz przekroczenie 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie kolejnych umów terminowych. Niesłusznie zatem Sąd Okręgowy związał sankcję naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy z datą zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas, który spowodował przekroczenie 24 miesięcy liczonych od daty jej wejścia w życie. Jak słusznie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę w wyroku z 18 stycznia 2013 r., wyżej powołanym, do naruszenia art. 13 ust.1 dochodzi z chwilą przekroczenia okresu 24 miesięcy a nie z chwilą zawarcia umowy, której realizacja doprowadziła do tego przekroczenia. W okolicznościach tej sprawy, do przekroczenia doszło po upływie 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy. Przekroczenie to nie mogło spowodować przekształcenia zawartej wcześniej umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony. Jeżeli natomiast powódka wykonywała pracę na podstawie tej umowy po upływie 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy (była dopuszczana do pracy), należy przyjąć, że doszło w ten sposób do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (z dniem przekroczenia okresu 24 miesięcy). Nie było bowiem wówczas dopuszczalne kontynuowanie zatrudnienia na czas określony. Takie skutki przekroczenia limitu ustanowionego w art., 13 ust. 1 ustawy przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2013 r. (wyżej powołanym) i pogląd ten należy podzielić.”

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i przyjmuje za własne zacytowane – przy tym warto zauważyć, że jednolite – poglądy Sądu Najwyższego. Ponieważ nie budziło sporu, że powód świadczył na rzecz pozwanego pracę również po upływie 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, tj. został dopuszczony do pracy po dniu 22 sierpnia 2011r., dopiero po tym dniu wiązała strony umowa o pracę na czas nieokreślony. Nie ma przy tym wątpliwości, że skoro powód był zatrudniony u pozwanego przez łącznie około 4,5 roku, to wypowiedzenie z dnia 8 maja 2013r., jako niewskazujące przyczyny i wadliwie określające okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, naruszało przepisy art. 30§4 kp („W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”) i art. 36§1 pkt 3 kp („Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi (...) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.”). Skutkowało to powstaniem roszczenia o odszkodowanie, wynikającego z art. 45§1 kp w związku z art. 47<sup>1</sup> kp. Zgodnie z tymi przepisami w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Stąd też – skoro miesięczne wynagrodzenie powoda bezspornie wynosiło 2.003,20 zł (patrz protokół rozprawy z dnia 19 listopada 2013r., k.74-75), prawidłowo Sąd Rejonowy określił wysokość zasądzonego odszkodowania na trzykrotność tej kwoty, czyli 6.009,60 zł.

Dodać tylko wypada, że powołane w apelacji wyroki Sądy Najwyższego w sprawach I PK 242/12 i III PZP 5/12 nie mogły znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie, jako że dotyczyły zupełnie odmiennych stanów faktycznych. Z kolei

cytowany wyżej wyrok w sprawie I PK 111/13 został przez apelanta powołany tylko w oparciu o tezę (notabene tezę redakcyjną „Gazety Prawnej”), najwyraźniej bez zapoznania się z uzasadnieniem orzeczenia.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc trzeba wskazać, że wprawdzie jest to zarzut słuszny, jako że istotnie w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy nie wskazał podstawy prawnej zasądzonego odszkodowania, a także nie wskazał sposobu obliczenia jego wysokości, jednak zarzut ten okazał się nieskuteczny. O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328§2 kpc można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braku uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej sprawie taki przypadek nie ma miejsca. Niewskazanie tylko podstawy prawnej zasądzonego odszkodowania nie uniemożliwia dokonania oceny instancyjnej. Wynika to stąd, że istotą sporu była – jak wskazano wyżej – ocena, czy w dacie wypowiedzenia strony łączył umowa o pracę na czas nieokreślony, w którym to zakresie pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia spełniają istotne wymogi powołanego przepisu - zawierają zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę materiału dowodowego oraz rozważania prawne. Zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia było już tylko oczywistą konsekwencją takiego pozytywnego ustalenia.

Sąd I instancji nie ustrzegł się naruszenia prawa materialnego jedynie przy rozstrzygnięciu o odsetkach i o kosztach procesu. Roszczenie odszkodowawcze ma charakter roszczenia bezterminowego, wobec czego w roszczenie terminowe przekształca się po wezwaniu do zapłaty (art. 455 kc w związku z art. 300 kp – „Jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.”). Skoro pozwany nie był wzywany do zapłaty odszkodowania przed doręczeniem mu w dniu 2 sierpnia 2013r. odpisu pisma z dnia 26 lipca 2013r. z takim właśnie żądaniem, to pozostawał w opóźnieniu nie od dnia złożenia pozwu, a od dnia następnego po dniu 2 sierpnia 2013r., czyli od dnia 3 sierpnia 2013r. Dopiero od tej daty art. 481§1 i 2 kc w związku z art. 300 kp („Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.”) uzasadniał zasądzenie od pozwanego odsetek ustawowych.

Odnosnie rozstrzygnięcia o kosztach doszło w zaskarżonym wyroku do naruszenia §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r. pz. 490) przez jego niezastosowanie. Zgodnie z tym przepisem „Stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o (...) uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (...) – 60 zł”. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 28 czerwca 2012r. sygn. II PZ 12/12 i z którym to poglądem trzeba się zgodzić – w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 kp, zastosowanie ma stawka z §11 ust. 1 pkt 1, a nie z pkt 2 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W świetle powyższych rozważań apelacja okazała się w większości nieuzasadniona. Wobec tego Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 kpc zmienił zaskarżony wyrok tylko w zakresie stwierdzonych naruszeń przepisów prawa materialnego. Odnosnie rozstrzygnięcia o odsetkach powództwo oddalono co do odsetek za okres do dnia 2 sierpnia 2013r., zaś co do kosztów procesu w miejsce kwoty 900 zł, zasądzono kwotę 60 zł.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98§1 i 3 kpc, art. 99 kpc i art. 100 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 1 i §12 ust. 1 pkt 1 kpc powoływanego już wcześniej rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej

przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Ponieważ powód uległ w nieznacznej części, obciążono pozwanego całością kosztów procesu, zasądając od niego 60 zł stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika powoda.