

Sygn. akt VII Pa 161/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Beata Golba – Kilian
Sędziowie:	SSO Ewa Bałtrukowicz ( spr.) SSO Bożenna Zalewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2013 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą

w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 kwietnia 2013 r. sygnatura akt VI P 934/12

***oddala apelację.***

***( na oryginale właściwe podpisy)***

Sygn. akt VII Pa 161/13

## UZASADNIENIE

Powódka M. O. pozwem z dnia 6 października 2012 roku wystąpiła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w wysokości 4.500 złotych netto z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W toku sprawy powódka sprecyzowała, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w wysokości 6.060 złotych brutto.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2013 roku Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki M. O. kwotę 6.060 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (I), nakazał ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 303 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie (II) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.020 złotych brutto (III).

***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:***

Powódka M. O. była zatrudniona u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w okresie od dnia 1 lipca 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku.

Następnie strony zawarły następujące po sobie umowy o pracę na czas określony:

- od dnia od dnia 1 września 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku,
- od dnia 1 września 2010 roku do dnia 21 sierpnia 2011 roku,
- od dnia 22 sierpnia 2011 roku do dnia 21 sierpnia 2013 roku.

Oświadczeniem z dnia 1 października 2012 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 20 października 2012 roku.

Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.020 złotych brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim w oparciu dokumenty znajdujące w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika, które uznał za wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie.

Jak stwierdził Sąd I instancji stan faktyczny w sprawie nie był pomiędzy stronami sporny, w szczególności co do tego, iż strony łączyły kolejno zawierane na następujące po sobie okresy umowy o pracę na czas określony tj. od dnia od dnia od dnia 1 września 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku, od dnia 1 września 2010 roku do dnia 21 sierpnia 2011 roku oraz od dnia 22 sierpnia 2011 roku do dnia 21 sierpnia 2013 roku. Bezsporne było również, iż w dniu 1 października 2012 roku zostało doręczone powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 20 października 2012 roku.

Zgodnie z treścią art. 25<sup>1</sup> § 1 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 1 miesiąca.

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. (§2 cyt. przepisu)

Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie. (§ 3 cyt. przepisu)

Przepis 25<sup>1</sup> kp stosuje się od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (tzn. dnia 1 maja 2004 r.). Ma on zastosowanie do umów o pracę na czas określony zawartych po tej dacie. Przepis ten ogranicza swobodę ponawiania przez strony umów o pracę na czas określony w sytuacjach szczególnych. Pracownik chroniony jest z mocy prawa przed nadużywaniem przez pracodawcę instytucji umowy na czas określony jako mniej dla pracownika korzystnego rodzaju umowy o pracę w porównaniu z umową na czas nieokreślony (trwałość stosunku pracy, odprawa itp.).

Przepis 25<sup>1</sup> kp ma zastosowanie:

- 1) po upływie dwóch następujących po sobie okresów umów zawartych na czas określony;
- 2) strony zawarły kolejno trzecią umowę na czas określony;
- 3) w okresie nieprzekraczającym jednego miesiąca od ustania poprzedniego stosunku pracy.

Oznacza to, że omawiany przepis dotyczyć będzie sytuacji, gdy między dwiema poprzednimi umowami zawartymi na czas określony nie było żadnych przerw, natomiast trzecia umowa została zawarta nie później niż w ciągu miesiąca od rozwiązania poprzedniej umowy. Okres miesięczny rozpoczyna się w dniu ustania stosunku pracy opartego na drugiej umowie na czas określony (z upływem czasu, na który została zawarta, lub rozwiązania jej w inny sposób), a kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego w miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca (art. 112 kc w zw. z art. 300 kp) (Ludwik Florek- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku (Dz.U.2009 roku, Nr 125, poz, 1035) o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców tzw. ustawa antykryzysowa w art. 13 wprowadziła odrębną regulację ograniczenia zatrudnienia na podstawie umów na czas określony. Stosowało się ją w okresie od dnia 22 sierpnia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. (art. 34 ust. 1 w zw. z art. 37 tej ustawy).

Na mocy art. 3 ust. 2 tej ustawy regulacja ta ma zastosowanie do pracodawców będących przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447). Według tego przepisu: przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy są osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą (ust. 1); za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (ust. 2). Ustawę antykryzysową stosuje się do wszystkich tak rozumianych pracodawców, z tym że niektóre uregulowania stosuje się tylko do przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych.

Według art. 13 ustawy antykryzysowej z 2009 roku 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. 1), za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (ust. 2).

Wejście w życie i zaprzestanie obowiązywania art. 13 ustawy antykryzysowej z 2009 roku, w tym także jego stosunek do art. 25<sup>1</sup> kp, uregulowane są w art. 34 ust. 2 oraz art. 35 tej ustawy.

Art. 34 ust. 2 stanowi, iż do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Z kolei art. 35 ust. 1-3 tejże ustawy stanowi, iż 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. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 roku, umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Wynikają z nich następujące reguły:

- do umów, które rozpoczynają się i kończą w okresie obowiązywania ustawy (22 sierpnia 2009 r. – 31 grudnia 2011 roku), stosuje się art. 13 ustawy z całkowitym wyłączeniem art. 25<sup>1</sup>k.p,

- skutki umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy zależą od przewidzianego terminu ich rozwiązania.. Należy tu zauważyć, że nie jest umową na czas określony trwającą w dniu wejścia w życie ustawy w rozumieniu jej art. 35 ust. 1 taka umowa na czas określony, która była trzecią tego rodzaju umową zawartą w warunkach określonych w art. 25<sup>1</sup> k.p. Do takiej umowy już bowiem od dnia jej zawarcia stosuje się przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony.

Z art. 35 ust. 3 tej ustawy wynika wprost, że jeżeli umowy zawarte przed dniem 22 sierpnia 2009 r. trwają jeszcze po utracie mocy przez tę ustawę, to rozwiązują się z upływem czasu, na jaki były zawarte. Nie rozstrzyga to jednak kwestii, jak w stosunku do nich stosuje się przepisy chroniące pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas określony, czyli art. 13 ustawy i art. 25<sup>1</sup> k.p. Omawiana ustawa w tym zakresie zawiera dwa uregulowania. Z jej art. 35 ust. 1 i 2 wynika, że do umów trwających w dniu wejścia ustawy w życie nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> k.p., stosuje się zaś art. 13 ustawy. Natomiast art. 34 ust. 2 tej ustawy przewiduje stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p. do umów trwających w dniu 1 stycznia 2012 roku.

Umowy o pracę zawarte na czas określony obowiązujące w dniu wejścia w życie tej ustawy, lecz przewidujące ich rozwiązanie przed utratą jej mocy obowiązującej, poddane są regulacji omawianej ustawy, nie stosuje się zaś do nich art. 25<sup>1</sup> kp. (art. 35 ust. 1 i 2 ustawy). Czas obowiązywania takiej umowy, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, jest jednym z okresów zatrudnienia, o których mowa w art. 13 ustawy. Umowa obowiązująca w dniu wejścia w życie omawianej ustawy – sama lub łącznie z kolejnymi umowami – może faktycznie przekroczyć okres 24 miesięcy. Jeżeli następuje to wskutek zawarcia kilku umów, to powinno to wywoływać takie same skutki, jakie powoduje zawarcie kilku umów w trakcie obowiązywania ustawy antykryzysowej z 2009 roku. (Komentarz Kazimierza Jaśkowskiego do Kodeksu Pracy)

Według Sądu Rejonowego zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia ma regulacja zawarta w art. 34 ust. 2 tejże ustawy, która wyraźnie przewiduje stosowanie art. 25<sup>1</sup> kp do umów trwających w dniu 1 stycznia 2012 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powyższe uregulowanie ma zastosowanie do realiów przedmiotowej sprawy.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż dwie kolejne umowy na czas określony były zawierane przez strony w okresie obowiązywania analizowanej ustawy antykryzysowej (tj. od dnia 1 września 2010 roku do dnia 21 sierpnia 2011 roku oraz od dnia 22 sierpnia 2011 roku do dnia 21 sierpnia 2013 roku). Poza sporem jest również okoliczność, iż w dniu 1 stycznia 2012 roku strony nadal łączyła umowa o pracę, zawarta w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, co mając na uwadze wyraźną regulację art. 34 ust. 2 cyt., który wyraźnie przewiduje stosowanie art. 25<sup>1</sup> kp do umów trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. czyni twierdzenia powódki, iż zawarta z nią trzecia umowa o pracę na czas określony winna być w istocie oceniana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony za uzasadnione.

Powyższe znajduje bowiem oparcie w regulacji art. art. 25<sup>1</sup> kp, jak również określonej w treści ustawy antykryzysowej.

Mając zatem na uwadze fakt, iż kolejna zawarta przez strony umowa o pracę winna być uznana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, doręczone powódce w dniu 1 października 2012 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę uznać należało za niezgodne z prawem, albowiem wbrew treści art. 30 § 4 kp, nie zawierało ono wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na mocy art. 45 §1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 uwzględnił powództwo.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd Rejonowy wydał w oparciu o treść art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazując ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 303 złotych (5% z kwoty 6.060 złotych– tj. 303 złotych) tytułem wpisu sądowego, którego nie miał obowiązku uiścić pracownik.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona pozwana zarzucając mu:

1. Naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 233 k.p.c. wyrażające się sprzecznością istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż trzecia zawarta z powódką umowa o pracę przekształciła się w umowę zawartą na czas nieokreślony i była trzecią, a nie drugą umową powódki w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p.,
2. Naruszenie prawa materialnego w szczególności art. 25<sup>1</sup> k.p. poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, iż umowa o pracę z powódką na podstawie powyższego przepisu przekształciła się w umowę zawartą na czas nieokreślony oraz przez błędne przyjęcie przez sąd, iż w przedmiotowym stanie faktycznym ostatnia umowa o pracę zawarta przez powódkę była trzecią, a nie drugą umową o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p.,
3. Naruszenie prawa materialnego w szczególności art. 13. 34 i 35 ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 7 sierpnia 2009 r.). poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, iż powyższe artykuły ustawy nie wyłączają stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. w okresie obowiązywania tzw. ustawy antykryzysowej.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik strony skarżącej wskazał, iż Sąd Rejonowy całkowicie pominął fakt, iż druga zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę została zawarta i wygasła w okresie obowiązywania tzw. ustawy antykryzysowej (umowa obowiązywała od 1 września 2010 r. do 21 sierpnia 2011 r.). Stąd, zdaniem apelującego, nie powinna być brana w ogóle pod uwagę w liczeniu umów w celu zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p., bowiem w tym okresie pracodawca mógł zawrzeć np. pięć umów na czas określony.

Skarżący wskazał na poglądy doktryny, zgodnie z którym do „umów, które rozpoczynają się i kończą w okresie obowiązywania ustawy (22 sierpnia 2009 r. – 31 grudnia 2011 r.), stosuje się art. 13 ustawy z całkowitym wyłączeniem art. 25<sup>1</sup> k.p.” (K. Jaśkowski, komentarz do art. 25<sup>1</sup> k.p.),dlatego też, jego zdaniem Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż ostatnia zawarta przez strony umowa o pracę była trzecią umową w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p., zamiast ewentualnie

uznać, iż była to druga umowa, gdyż nie można wliczać drugiej umowy zawartej między stronami od 1 września 2010 r. do 21 sierpnia 2011 r., z uwagi na wyłączenie stosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. przez ustawę antykryzysową

Według apelującego Sąd Rejonowy pomimo prawidłowo ustalonego stanu faktycznego nie zastosował przepisów ustawy antykryzysowej uznając, iż została spełniona dyspozycja z art. 25<sup>1</sup> k.p.

Nadto, skarżący przytoczył stanowisko doktryny, że art. 13 ustawy z 2009 r. nie przewiduje żadnej sankcji z tytułu zawarcia umowy lub umów o pracę naruszających zawarte w nim zakazy. Nie stanowi również wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Nie można uznać na podstawie art. 18§2 k.p., że postanowienie umowy określające czas jej obowiązywania w części przekraczającej 24 miesiące lub zawarcie kolejnej umowy na czas określony z oznaczeniem końcowej daty jej trwania przekraczającej ten termin są mniej korzystne dla pracownika i dlatego są nieważne, czego skutkiem byłoby skrócenie obowiązywania tych umów do przewidzianego prawem okresu 24 miesięcy

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

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż podnoszone w jej treści zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez skarżącego.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób właściwy do tego, aby ustalić fakty mające istotne znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Z zebranego w ten sposób materiału dowodowego wyprowadził wnioski logiczne i poprawne. Sąd Okręgowy przyjmuje te ustalenia za własne.

Mimo, że skarżący w zarzutach apelacyjnych zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 233 k.p.c., które jego zdaniem polega na sprzeczności istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż trzecia zawarta z powódką umowa o pracę przekształciła się w umowę zawartą na czas nieokreślony i była trzecią, a nie drugą umową powódki w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> k.p., należy uznać, iż w istocie zarzut ten stanowi wyraz odmiennej oceny prawnej bezspornego stanu faktycznego, tym bardziej, że w uzasadnieniu apelacji skarżący przyznał, iż mimo prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie zastosował przepisów ustawy antykryzysowej. W tym świetle zatem zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. należy uznać za niezrozumiały.

W dalszych zarzutach apelacji skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie prawa materialnego tj. art. 25<sup>1</sup> k.p. oraz naruszenie art. 13, 34, 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców (Dz. U. nr 125 poz. 1035), zwana dalej ustawą antykryzysową. Wynika z tego, iż sporne między stronami było ustalenie czy w umowa z dnia 22 sierpnia 2011 r. jest umową na czas nieokreślony. Inaczej rzecz ujmując, konieczne było ustalenie, która z regulacji zawartych w ustawie z dnia 1 sierpnia 2009 r. znajduje zastosowanie w przedmiotowym stanie faktycznym, czy art. 35 ust. 1 i 2, który wyłącza stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p. i nakazuje stosowanie art. 13 tejże ustawy, czy też art. 34 ust. 2, który stanowi, iż do umów zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> k.p.

Na początku rozważań należy wskazać, iż zarówno art. 25<sup>(1)</sup> k.p., jak i art. 13 ustawy antykryzysowej, implementują dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE) dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 - Dz. Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). 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. 25<sup>(1)</sup> k.p. implementuje dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5, zaś art. 13 ustawy antykryzysowej - 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. Jedynym natomiast zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa - obok poprawy jakości stosunków pracy na czas określony - jest osiągnięcie celu, jakim jest **skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy** (por. wyrok TS z dnia 4 lipca 2006 r., C - 212/04, Zb. Orz. s. I - 6057).

Z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> k.p., co oznacza to, 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 zawieranie z pracownikiem dowolnej liczby umów na czas określony. Takie rozwiązanie normatywne, przyczyniając się do uelastycznienia rynku pracy, a zatem realizując jeden z celów ustawy, nieopatrzony dodatkowymi gwarancjami chroniącymi pracownika, otwierałoby pole do nadużyć w postaci zawierania wielokrotnych i długotrwałych umów o pracę na czas określony. W związku z tym ustawodawca objął grupę umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej bezpośrednim działaniem nowych mechanizmów przewidzianych w art. 13 ustawy antykryzysowej, czyli zastosował zasadę bezpośredniego działania prawa, zgodnie z którą od chwili wejścia w życie "nowego prawa" wyznacza ono sytuacje prawne także z elementem dawnym (tak wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2013 r. sygn. akt II PK 149/12)

Nie budzi wątpliwości, iż ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego by wynikało, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy stanowi jedynie, 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.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż według większości poglądów doktryny i orzecznictwa do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dochodzi "nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego" (por. J. Stelina, M. Zieleniecki, Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda, Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, M. P. 2009 nr 23, s. 1300-130). W przedmiotowym stanie faktycznym oznacza to, iż do przekroczenia 24-miesięcznego terminu doszło po 22 sierpnia 2011 r. (24 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej), czyli właściwie wraz z zawarciem przez strony trzeciej umowy na okres od 22 sierpnia 2011 r. do 21 sierpnia 2013 r.

W związku z powstałą luką prawną należy rozważyć do jakich skutków prowadzi przekroczenie przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) zawartych na czas określony. W tym względzie poglądy doktryny i orzecznictwa są rozbieżne, choć ostatecznie prowadzą do tego samego wniosku.

Według niektórych z uwagi na brak odpowiednich regulacji na ten temat zarówno w ustawie, jak i w kodeksie pracy, w tym zakresie na podstawie art. 300 k.p., odpowiednie zastosowanie znajdują unormowania kodeksu cywilnego. Przyjmują one, iż zawarcie umowy o pracę lub kolejnych umów o pracę na czas określony, przekraczający 24 miesiące, jest czynnością prawną sprzeczną z prawem. Stąd też na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. takie zastrzeżenie co do terminu jest nieważne. Regulacja ta jednak, jako mająca charakter ogólny, znajduje zastosowanie wówczas,

jeżeli przepis szczególny nie przewiduje innego niż nieważność skutku czynności prawnej. Toteż zdaniem np. K.W. Barana zastosowanie w takiej sytuacji może również znaleźć unormowanie art. 94 k.c. w zw. z art. 116 § 2 k.c. Zgodnie z tym pierwszym przepisem warunek przeciwny ustawie uważa się za niezastrzeżony, gdy ma charakter rozwiązujący. Natomiast w świetle postanowień drugiego z nich, jeżeli skutki prawne danej czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie, odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy o warunku rozwiązującym. W takiej sytuacji termin przekraczający okres 24-miesiący zatrudnienia, na podstawie umowy lub kolejnych umów na czas określony, powinien być uznany za niezastrzeżony. Jak już wyżej wskazano, zastosowanie obu przedstawionych konstrukcji prowadzi w zasadzie do takiego samego skutku. Zatem pod rządami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców w obu przypadkach umowa lub kolejna umowa o pracę zawarta na czas określony, przekraczająca 24 miesięczny "maksymalny" okres zatrudnienia, jest umową na czas nieokreślony (vide: K. Łapiński – Umowa o pracę na czas określony w ustawie „antykryzysowej”, [Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy] – LEX 2011).

Sąd Okręgowy za najtrafniejszy jednak uważa pogląd, że taka umowa rozwiązuje się z upływem 24 miesięcy, a dalsze faktyczne zatrudnienie pracownika powoduje zawarcie umowy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy (vide: wyroki Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2013 r. w sprawie II PK 149/12, oraz z 9 sierpnia 2012 r. w sprawie II PZP 5/12).

W niniejszym stanie faktycznym przekroczenie 24-miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, zbieżne jest z zawarciem przez strony kolejnej - trzeciej umowy na czas określony, co w świetle powyższych rozważań przemawia za uznaniem jej za zawartą w istocie na czas nieokreślony. Nadto, w ocenie Sądu z uwagi na fakt, iż umowa ta obowiązywała w dniu 1 stycznia 2012 r. (a zatem została wypełniona przesłanka o której mowa w art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej), nie powinno budzić wątpliwości, iż znajduje do niej zastosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p.

Odnosząc się natomiast do dalszych argumentów podniesionych w apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego, całkowicie nie dopuszczalne jest przyjęcie stanowiska skarżącego, iż umowę zawartą od dnia 1 września 2010 r. do 21 sierpnia 2011 r., której czasokres całkowicie zawarł się w okresie obowiązywania ustawy, albowiem wówczas należałoby uznać, iż przerwa między pierwszą umową, która rozwiązała się z dniem 31 sierpnia 2010 r., a trzecią umową, która rozpoczęła się 22 sierpnia 2011 r. jest dużo dłuższa niż miesiąc przewidziany w art. 25<sup>1</sup> k.p., a nawet niż 3 miesiące przewidziane w art. 13 ust. 2 ustawy antykryzysowej, co powodowałoby, iż nie można uznać, iż umowa z dnia 22 sierpnia 2011 r. jest drugą, kolejną umową. Takie przyjęcie byłoby z kolei wielce krzywdzące dla pracownika, gdyż powodowałoby, iż pierwsza z umów (zawarta jeszcze nawet przed uchwaleniem ustawy) w ogóle nie zostałaby wliczona do kolejnych umów, przez co powódka zostałaby pozbawiona jakiegokolwiek ochrony praw pracowniczych, co byłoby całkowicie sprzeczne z założeniami i celami dyrektywy Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70 (WE).

Należy wskazać, iż stanowisko skarżącego, iż mógłby zawrzeć z powódką wiele umów na czas określony i nie byłyby one brane pod uwagę do umów naliczanych zgodnie z art. 25<sup>1</sup> k.p. (z uwagi na zawieszenie obowiązywania tej regulacji), prawidłowe jest tylko dla okresu obowiązywania ustawy antykryzysowej, a także jedynie w sytuacji, gdyby łączny okres tychże umów nie przekraczał 24 miesięcy. W niniejszej sprawie mamy jednak do czynienia z umową, która została zawarta wbrew ograniczeniu wynikającemu z art. 13 ust. 1, a nadto uległa rozwiązaniu już po przywróceniu obowiązywania art. 25<sup>1</sup> k.p. Innymi słowy w ocenie Sądu Okręgowego nawet w sytuacji, gdyby strony np. zamiast umowy obowiązującej w okresie od 1 września 2010 r. do 21 sierpnia 2011 r. zawarły pięć umów łącznie na ten sam okres, żadna z nich, z uwagi na treść art. 35 ustawy antykryzysowej, nie mogłaby zostać uznana za zawartą na czas nieokreślony, taki status uzyskałaby również dopiero umowa zawarta na okres 22 sierpnia 2011 r. do 21 sierpnia 2013 r., mimo iż byłaby de facto już siódmą umową z kolei.

Z powyższych względów należało uznać, iż Sąd Rejonowy prawidłowo, na podstawie art. 34 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców (Dz. U. nr 125 poz. 1035) zastosował



art. 25<sup>1</sup> k.p. Tym samym apelacja pozwanego okazała się niezasadna, bowiem jej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie gołosłowną polemikę z trafnym rozstrzygnięciem.

W tym stanie Sąd Okręgowy uznał zaskarżone orzeczenie za prawidłowe i na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

SSO Beata Golba-Kilian SSO Ewa Bałtrukowicz SSO Bożenna Zalewska