

Sygn. akt VIII **Pa 162/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pająk SSR del. Grzegorz Tyrka (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. M. (1) (M.)

przeciwko B. F.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 25 lipca 2013 r. **sygn. akt** IV P 433/12

oddala apelację.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 162/13

UZASADNIENIE

Powód M. M. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej B. F. kwoty 4 770,15 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku żalobnika. Dnia 31 lipca 2012 roku powód otrzymał od pozwanej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód podał, że pozwana naruszyła art. 41 k.p., bowiem oświadczenie woli pracodawcy otrzymał w czasie urlopu wypoczynkowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa ponad kwotę 302 zł.

Na uzasadnienie podano, że pozwana naruszyła normę prawną zawartą w art. 41 k.p. Skoro jednak strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, to wysokość odszkodowania równa jest wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, to jest za 14 dni. Pozwana dodała, że z uwagi na postanowienia ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, nie doszło do przekształcenia umowy o pracę zawartej na czas określony na umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2013 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach IV Wydział Pracy uwzględnił w całości powództwo i orzekł o kosztach procesu.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód pracował u pozwanej na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, przy czym pierwsza od dnia 27 kwietnia 2008 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku, druga od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku, trzecia od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 1590,05 zł. Strony przewidziały możliwość rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Dnia 31 lipca 2012 roku, w okresie urlopu, pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez wskazania przyczyny.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie akt osobowych i zeznań powoda.

Sąd I instancji wskazał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie, bowiem strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony na podstawie art. 25¹ k.p., a pozwana w oświadczeniu woli nie podała przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, czym naruszyła art. 30 § 4 k.p. Nadto oświadczenie woli zostało złożone powodowi w okresie urlopu, czym pracodawca naruszył art. 41 k.p. Staż pracy powoda u pozwanej uprawniał powoda do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę – art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. Sąd I instancji wskazał, że do sporu między stronami nie mogła mieć zastosowania ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poza (...)), bowiem przedsiębiorstwo pozwanej nie posiadało statusu „przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych”.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Apelację od wyroku wywiodła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa co do kwoty 4 468,15 zł, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi między innymi:

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 3 ust. 2, art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej w związku z błędnym uznaniem, że do pozwanej nie mają zastosowania przepisy tejże ustawy, bowiem nie posiada ona statusu „przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych”,
- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 35 ust. 1 w związku z art. 13 ustawy antykryzysowej, polegające na niezastosowaniu w/w norm prawnych jako przepisów uzasadniających uznanie, że stosunek pracy łączący strony oparty był na podstawie terminowej umowy o pracę,
- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 34 ust. 1 w związku z art. 13 ustawy antykryzysowej poprzez błędne przyjęcie, że do stosunku pracy łączącego strony miał zastosowanie art. 25¹ k.p.

Na uzasadnienie podano, że regulacje ustawy antykryzysowej w zakresie stosunku pracy miały zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców. W okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej nie miał zastosowania art. 25¹ k.p.,

limitujący zawieranych kolejno po sobie umów o pracę. Zatem Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że ostatnia umowa o pracę obowiązująca od dnia 31 grudnia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku jest z mocy prawa umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Pozwana dodała, że umowa o pracę na czas określony z dnia 31 grudnia 2010 roku była pierwszą umową, do której należało stosować postanowienia art. 25¹ k.p. Pozwana wskazała, że w oparciu o obowiązujące w dacie rozwiązania umowy o pracę przepisy prawa oraz postanowienia umowy, umowa o pracę rozwiązała się z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji, podając że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne, należało uznać apelację za bezzasadną; jednakże nie można było podzielić całej argumentacji prawnej Sądu I instancji.

Pozwana podała, że dla rozstrzygnięcia sporu między stronami zastosowanie miały przepisy ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035). W ocenie pozwanej strony łączyła terminowa umowa o pracę, która została rozwiązana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez konieczności podania przyczyny wypowiedzenia. Pozwana uznała, że naruszyła normę prawną zawartą w art. 41 k.p., ale z uwagi na okres wypowiedzenia, powód miał prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę za 14 dni.

W pierwszej kolejności należało zauważyć, że niezależnie od rodzaju łączącego strony stosunku pracy, powód posiadał prawo do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony [...] nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Natomiast art. 50 § 4 stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, powód zgodnie z żądaniem posiada prawo do odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za trzymiesięczny okres wypowiedzenia – art. 45 § 1 k.p., art. 47¹ k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3) k.p.

Bezspornym między stronami była okoliczność, że pozwana naruszyła postanowienia art. 41 k.p., bowiem oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę złożyła w okresie urlopu powoda. Oświadczenie woli zostało skutecznie złożone dnia 31 lipca 2012 roku, a umowa o pracę miała trwać do dnia 31 grudnia 2012 roku. Łączny staż pracy powoda u pozwanej przekraczał okres trzech lat.

Istotnym jest jednak ustalenie, jakiego rodzaju umowa o pracę łączyła strony, gdyż wpływa to na podstawę prawną orzeczenia o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Dnia 22 sierpnia 2009 roku weszła w życie ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035) – zwana dalej ustawą antykryzysową – która miała charakter czasowy, bowiem obowiązywała do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Zgodnie z 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. Ustęp 2 stanowi, że za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ustępu 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej 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 roku – Kodeks pracy. Natomiast ustęp 2 stanowi, iż do umów, o których mowa w ustępie 1, stosuje się przepisy art. 13; zaś ustęp 3 stanowi, że 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.

Cytowane normy prawne, które mają zastosowanie w sporze między stronami, są dokładnym powtórzeniem przepisów prawnych, zawartych w projekcie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – **Sejm RP VI kadencji, druk nr 2044.**

Rada Ministrów w uzasadnieniu projektu ustawy antykryzysowej wskazała, iż w związku ze światowym kryzysem gospodarczym, należało przyjąć rozwiązania przeciwdziałające lub łagodzące skutki kryzysu. Przygotowując projekt ustawy, wzięto pod uwagę, że pogarszająca się koniunktura dla wielu branż gospodarczych może spowodować czasowe zmniejszenie portfela zamówień, a co za tym idzie czasowe zatrzymanie produkcji lub innego rodzaju działalności lub jej znaczne ograniczenie. W tym czasie przedsiębiorca ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeśli nie wytwarza żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest jednak z dodatkowymi kosztami i może doprowadzić przedsiębiorcę do upadłości. Zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, co generuje dodatkowe koszty państwa – **uzasadnienie projektu, s. 1,2.**

W uzasadnieniu projektu ustawy antykryzysowej podano, iż rozwiązania z zakresu prawa pracy służą uelastycznieniu organizowania procesu pracy w dostosowaniu do bieżącej sytuacji przedsiębiorcy, a także mogą sprzyjać godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym pracownika. W projekcie ustawy przewidziano rozwiązania prawne z zakresu prawa pracy, które mogą być stosowane u każdego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o działalności gospodarczej. Jednym z tych rozwiązań jest stosowanie ograniczenia w zatrudnianiu tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, które polegałoby na możliwości pozostawiania w takim zatrudnieniu łącznie przez okres nieprzekraczający 24 miesięcy. Projektowane rozwiązanie obowiązywałoby z mocy prawa i obejmowałoby także umowy o pracę na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Natomiast do umów o pracę trwających w dniu 1 stycznia 2012 roku miałyby zastosowanie przepisy art. 25¹ Kodeksu pracy – **uzasadnienie projektu, s. 3,6.**

W trakcie prac komisji sejmowych zwrócono uwagę, iż art. 13 i art. 35 projektu ustawy antykryzysowej nie rozwiązują problemu, jakim są patologie w zawieraniu umów o pracę na czas określony, a wręcz przeciwnie mogą drastycznie pogorszyć i destabilizować zatrudnienie pracowników. Zwrócono także uwagę, iż konsekwencje art. 13 projektu ustawy antykryzysowej są zbyt daleko idące dla przedsiębiorstw, które znajdują się w kryzysie. Pracodawca, który ma zawartą z pracownikiem umowę o pracę na czas określony 2 lat, kolejną umowę będzie musiał zawrzeć na czas nieokreślony albo zrezygnować z zatrudnienia pracownika. Zaproponowano rozwiązanie, zgodnie z którym, jeżeli pracownik jest zatrudniony na podstawie drugiej umowy o pracę na czas określony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej, to trzecia umowa, nawet w przypadku obowiązywania tej ustawy, musi być podpisana na czas nieokreślony – art. 25¹ Kodeksu pracy; natomiast jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej umowy o pracę na czas określony będą zawierane na maksymalny okres 24 miesięcy, to każda kolejna umowa o pracę po zakończeniu obowiązywania tej ustawy staje się z mocy prawa umową o pracę na czas nieokreślony. Wnioskodawcy poprawek wskazali, iż istotnym jest, aby została w normie prawnej zawarta sankcja, która zobowiązuje pracodawcę do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak stanowi o tym art. 25¹ Kodeksu pracy, i żeby po zawarciu dwóch umów na czas określony, kolejna umowa stawałaby się umową o pracę na czas nieokreślony – **biuletyn z posiedzeń komisji sejmowych: z dnia 26 czerwca 2009 roku, Nr (...) kad., s. 8, 10; z dnia 1 lipca 2009 roku, Nr (...) kad., s. 14, 16, 20, 22,23.**

Zgodnie z poprawką nr 9 art. 13 ustęp 3 projektu ustawy antykryzysowej otrzymałby brzmienie: „umowa o pracę zawarta na okres dłuższy niż 24 miesiące oraz kolejna umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy, której skutkiem byłoby przekroczenie łącznego okresu zatrudnienia pracownika na

podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony wynoszący 24 miesiące jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.” – **dodatkowe sprawozdanie komisji, druk nr (...) -A, s.3.**

Zgodnie z poprawką nr 10 art. 13 ustęp 3 projektu ustawy anty kryzysowej otrzymałby brzmienie: „Jeżeli okres zatrudnienia, o którym mowa w ustępie 1, przekracza 24 miesiące, to z mocy prawa umowa o pracę na czas określony staje się umową na czas nieokreślony.” – **dodatkowe sprawozdanie komisji, druk nr (...) -A, s.4.**

Zgodnie z poprawką nr 17 art. 35 ustęp 1 projektu ustawy anty kryzysowej otrzymałby brzmienie: „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 roku – Kodeks pracy. Nie dotyczy to drugiej kolejnej umowy o pracę na czas określony obowiązującej w dniu wejścia w życie ustawy.” – **dodatkowe sprawozdanie komisji, druk nr (...) -A, s.5.**

Wbrew stanowisku Sądu I instancji przepisy art. 35 i 13 ustawy anty kryzysowej miały zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców. Pogląd ten został zaakceptowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 roku w sprawie I PK 67/11, opublikowany w OSNP z 2012 roku, Nr 23-24, poz. 284. Stanowisko Sądu Najwyższego wynika z założenia, że przepisy intertemporalne nie mogą być pomijane w interpretacji norm ustawy i mają one z natury zastosowanie do wszystkich przepisów ustawy, nawet jeżeli nie zostało to wyrażone wprost przez wyraźne odesłanie. Należało więc przyjąć, że art. 35 ustawy anty kryzysowej znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie. Wynika następnie z tego, że znajdują także zastosowanie ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony przewidziane w art. 13 ustawy anty kryzysowej. Zatem Sąd I instancji błędnie przyjął, że w niniejszej sprawie zastosowanie ma norma prawna zawarta w art. 25¹ k.p.

Istotnym w niniejszej sprawie jest także wpływ wejścia w życie ustawy anty kryzysowej na zawarte przed tym terminem umowy o pracę na czas określony, przy założeniu, że stosunek pracy trwał w dniu wejścia w życie tej ustawy.

W ocenie Sądu II instancji art. 13 ustawy anty kryzysowej ma zastosowanie do zdarzeń zaistniałych przed jej wejściem w życie w związku z art. 35 tej ustawy. Przepis przejściowy zawarty w art. 35 ust. 1 i ust. 2 ustawy anty kryzysowej wskazuje, iż od dnia wejścia w życie ustawy anty kryzysowej (t.j. od dnia 22 sierpnia 2009 roku) nie stosuje się już art. 25¹ k.p.; natomiast zastosowanie ma art. 13 ustęp 1 ustawy anty kryzysowej, zgodnie z którym 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. Dotyczy to także umów o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy anty kryzysowej, co wynika z ustawowego zwrotu – „do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy [...] stosuje się przepisy art.13”. Sąd Najwyższy stwierdził, że stosowanie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy anty kryzysowej polega na wliczeniu okresu zatrudnienia po wejściu w życie ustawy do dopuszczalnego, 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony – art. 13 tej ustawy. Co do okresu zatrudnienia – na podstawie umowy o pracę zawartej przed dniem wejścia ustawy w życie – przypadającego przed tym dniem, nie podlega on wliczeniu do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2012 roku, w sprawie III PZP 5/12, opublikowana w OSNP z 2013 roku, Nr 1-2, poz. 1. Podobny pogląd wyraził Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 8 stycznia 2013 roku w sprawie P 48/11.

Powyższy pogląd znajduje akceptację w opinii doktryny prawa pracy. Zdaniem J. S. i M. Z. „z przepisu tego (art. 13 ustawy anty kryzysowej) wynika bowiem nie zakaz zawarcia umowy o pracę 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. Z naruszeniem dyspozycji art. 13 ust. 1 ustawy będziemy mieli więc do czynienia, jak się wydaje, 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. Dopiero z tą chwilą każda ze stron będzie mogła sformułować zarzuty sprzeczności postanowienia określającego termin rozwiązania umowy o pracę z ustawą lub zasadami współżycia społecznego, a także obejście prawa, i wystąpić z odpowiednimi roszczeniami do sądu pracy. Brak będzie tym samym podstaw do uznania za umowę zawartą na czas nieokreślony umowy terminowej przewidującej przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia

pracownika, jeżeli przed upływem 24 miesięcy takiego zatrudnienia umowa ulegnie rozwiązaniu” – „Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy”, w: *Praca i Zabezpieczenie (...)* z 2009 roku, nr 11, s. 21; nadto M. K., „Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę”, w: *Monitor Prawniczy* z 2009 roku, nr 23, s. 1300-1302; K. J., E. M., „Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998 roku, nr 21, poz. 94)”, komentarz do art. 25¹ k.p., punkt 6.5, w LEX z 2011 roku.

Podobne stanowisko zajął Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 września 2009 roku w sprawie liczenia terminów umów na czas określony według pakietu antykryzysowego (znak (...)364-4560-25-1/11/PE/RP). Departament prawny stanął na stanowisku, że art. 13 ustawy antykryzysowej stosuje także do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, z tym że okres zatrudnienia terminowego wliczany do 24-miesięcznego limitu należy liczyć począwszy od 22 sierpnia 2009 roku (data wejścia w życie ustawy). Należy zatem przyjąć, iż maksymalny 24-miesięczny okres zatrudnienia terminowego liczony od 22 sierpnia 2009 roku upłynie z dniem 21 sierpnia 2011 roku.

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie czterech po sobie kolejno następujących umów o pracę, przy czym pierwsza na okres próbny, a pozostałe na czas określony, łącznie na okres ponad 3 lat. Umowa o pracę na czas określony, zawarta dnia 25 kwietnia 2008 roku stanowiła umowę „trwającą w dniu wejścia w życie ustawy”, o której mowa w art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej. Zgodnie z ustępem 2 tego artykułu, wspomniana umowa objęta została bezpośrednim działaniem nowych przepisów, co oznacza, że w odniesieniu do niej w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej bieg rozpoczął 24 miesięczny termin, o którym mowa w art. 13 ustawy antykryzysowej, który upłynął z dniem 22 sierpnia 2011 roku. Dnia 31 lipca 2012 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 18 sierpnia 2012 roku. Oznacza to, że okres zatrudnienia powoda u pozwanej trwał ponad 24 miesiące pod rządami nowej ustawy. Zatem doszło do naruszenia dyspozycji art. 13 ustawy antykryzysowej.

Analiza art. 13 ustawy antykryzysowej pod względem skutków prawnych naruszenia czasu trwania stosunku prawnego nie budzi wątpliwości Sądu II instancji. W ustawie antykryzysowej nie przewidziano fikcji zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony ani też innego mechanizmu przekształcenia w taką umowę umowy o pracę na czas określony z upływem 24 miesiąca.

Norma prawna zawarta w art. 13 ustawy antykryzysowej wprowadza zakaz zawierania umów, których termin rozwiązania przypadłby po 24 miesiącach od ich zawarcia. Dla oceny skutków tego naruszenia w literaturze proponuje się stosowanie art. 94 in fine KC w związku z art. 116 § 1 KC – termin końcowy niezgodny z ustawą uważa się za niezastrzeżony (K.W. B., „Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców”, *Monitor Prawa Pracy* z 2009 roku, Nr 9, s. 457). Do identycznego skutku prowadziłoby zastosowanie art. 58 § 3 KC w związku z art. 300 KP, wskutek czego umowę uważa się od początku za zawartą na czas nieokreślony (K. Jaśkowski, „Kodeks Pracy. Komentarz”, Warszawa 2009, wersja programu Lex; komentarz do art. 25¹ KP, punkt 6.4).

Sąd II instancji aprobuje pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym mowa 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 roku). 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. 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.

Reasumując, zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz przyjęty stan prawny wskazują, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, poczynając od dnia 22 sierpnia 2011 roku.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi

art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00, opublikowany Prawo Pracy z 2002 roku, Nr 10). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Pozwana naruszyła przepisy prawa pracy, bowiem nie tylko nie wskazała przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która posiada przymiot umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ale także oświadczenie woli złożyła powodowi w okresie urlopu. W związku z tym Sąd I instancji prawidłowo wskazał, że pracodawca naruszył normy prawne zawarte w art. 30 § 4 k.p. i art. 41 k.p. i zasadnie orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 1 k.p., art. 47¹ k.p.

Konkludując, Sąd II instancji nie podzielał zarzutów i wniosków apelacji pozwanego w zakresie rodzaju łączącej strony umowy o pracę i wysokości odszkodowania, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

SSO Maria Pierzycka-Pająk SSO Małgorzata Andrzejewska SSR (del.) Grzegorz Tyrka