

Sygn. VPa 45/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialności w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy

z dnia 15 maja 2012r. sygn. IV P 48/12

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) w ten sposób, że ustala, iż powódkę A. M. i pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B. łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 22 sierpnia 2011 roku,*
- 2. oddala apelację w pozostałej części.*

Sygn. akt V Pa 45/14

UZASADNIENIE

W dniu 17 stycznia 2012 roku powódka A. M. wniosła pozew przeciwko pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony od 1 listopada 2008 roku na stanowisku operatora urządzeń ceramicznych oraz wniosła o dopuszczenie jej do pracy na zajmowanym stanowisku w pozwanej spółce.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 15 maja 2012 roku, wydanym w sprawie IV P 48/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Tomaszowie Maz. ustalił, że powódkę i pozwaną wiąże stosunek pracy od dnia 1 listopada 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 930 złotej tytułem opłaty

stosunkowej, od której powódka była zwolniona z mocy prawa. W pozostałej części postępowanie zostało natomiast umorzone.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka A. M. w dniu 31 lipca 2006 roku zawarła z pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. umowę o pracę na czas próbny na stanowisku operator urządzeń ceramicznych od 1 sierpnia 2006 roku do 31 października 2006 roku.

Po zakończeniu tej umowy okresie strony zawarły umowę na czas określony od 1 listopada 2006 roku do 31 października 2008 roku. Drugą umowę o pracę na czas określony strony zawarły na okres od 1 listopada 2008 roku do 31 października 2010 roku. Trzecią umowę na czas określony strony zawarły na okres od 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku. Umowa o pracę wygasła w wyniku upływu czasu na jaki była zawarta.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Uzasadniając powyższe wskazał, że w przedmiotowej sprawie zastosowanie mają przepisy art. 35 i art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, dalej: ustawa antykryzysowa), które znajdują zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców, a nie jedynie do pracodawców mających status przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2012 roku, I PK 67/11).

Dalej podniósł, że ustawa antykryzysowa obowiązująca od 22 sierpnia 2009 roku do 31 grudnia 2011 roku zmieniła zasady dotyczące zawierania umów na czas określony. Art. 13 przedmiotowej ustawy stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączy okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Natomiast zgodnie z § 2 tego przepisu, za kolejną umowę na czas określony uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. Zgodnie natomiast z treścią art. 35 pkt 1 ww. ustawy do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25 1 k.p., do takich umów stosuje się odpowiednio przepis art. 13 ustawy antykryzysowej.

Z zawartych w ustawie unormowań wynika więc, że 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. 251 k.p., a czas obowiązywania takiej umowy, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, jest jednym z okresów zatrudnienia, o których mowa w art. 13 ustawy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 stycznia 2012 roku, I PK 67/11, w którym przyjął, że do okresu 24 miesięcy (art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej) nie podlega wliczeniu okres sprzed wejścia w życie tej 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.

Art. 13 ustawy antykryzysowej z 2009 roku nie przewiduje żadnej sankcji z tytułu zawarcia umowy lub umów o pracę naruszających zawarte w nim zakazy. Nie stanowi to również wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Dlatego też 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 przekraczającym ten termin są mniej korzystne dla pracownika i dlatego są nieważne, czego skutkiem byłoby skrócenie obowiązywania tych umów do przewidzianego prawem okresu 24 miesięcy. Wobec nieuregulowania tej sprawy w prawie pracy, sankcji należy poszukiwać w kodeksie cywilnym (art. 300 k.p.). Wydaje się możliwe przyjęcie, że zawarcie umowy o pracę na czas określony z naruszeniem art. 13 tej ustawy byłoby równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony (por. K. Jaśkowski Komentarz do art. 251 k.p., LEX)

Sąd Rejonowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie strony zawarły w dniu 1 listopada 2008 roku umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2010 roku, a kolejną umowę na czas określony od dnia 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku. W jego ocenie wejście w życie w dniu 22 sierpnia 2009 roku ustawy anty kryzysowej spowodowało, że od dnia 22 sierpnia 2009 roku jako jeden z okresów zatrudnienia powódki należy zaliczyć okres od 22 sierpnia 2009 roku do 31 października 2010 roku (14 miesięcy i 10 dni) i następnie okres od 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku (14 miesięcy). Łącznie okresy zatrudnienia powódki w okresie obowiązywania ustawy anty kryzysowej wynoszą 28 miesięcy i 10 dni, a więc powyżej zastrzeżonego 24 miesięcznego czasu trwania kolejnych umów o pracę na czas określony. Wobec przekroczenia 24 miesięcznego okresu trwania tych umów strona pozwana naruszyła art. 13 ustawy anty kryzysowej, a łącząca strony umowa na czas określony przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd I instancji orzekł, że powódkę wiąże z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Konsekwencją ustalenia istnienia stosunku pracy powódki z pozwaną jest zbędność orzekania o dopuszczeniu powódki do pracy i dlatego Sąd umorzył w tym zakresie postępowanie na podstawie art. 355 §1 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych (tekst jedn. Dz. U. z 2010r. Nr 90, poz. 594 z późn. zm.) i nakazał pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 930 złotych tytułem opłaty stosunkowej, od której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Powyższy wyrok zaskarżyła w części, tj. co do punktu 1 i 3 apelacją pozwana. zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolne przyjęcie na podstawie zgromadzonych dowodów, że powódkę i pozwaną łączy stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, a nadto całkowite pominięcie w ocenie stanu faktycznego sprawy dowodów zawnioskowanych przez stronę pozwaną, tj. dowodu z dokumentu zaświadczenia lekarskiego z dnia 30 listopada 2011 roku, dowodu z zeznań świadka J. L., dowodu z przesłuchania stron co naruszyło zasadę wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie;

b) art. 189 k.p.c. – poprzez przyjęcie, iż powódka wykazała interes prawny w dochodzeniu roszczenia o ustalenie, podczas gdy legitymacja czynna powódki nie była przedmiotem badania w toku postępowania;

c) art. 224 § 1 k.p.c. poprzez zamknięcie rozprawy bez przeprowadzenia wszystkich zawnioskowanych dowodów i bez możliwości wypowiedzenia się co do nich przez stronę pozwaną;

d) art. 6 k.p.c. w związku z art. 236 § 1 k.p.c. – poprzez niewydanie postanowień o dopuszczeniu zawnioskowanych przez stronę pozwaną dowodów w toku postępowania;

e) art. 328 § 2 k.p.c. – poprzez braki w uzasadnieniu wyroku istotnych elementów, tj. braku odniesienia do zawnioskowanych przez stronę pozwaną dowodów w postaci dowodu z dokumentu – zaświadczenia lekarskiego z dnia 30 listopada 2011 roku, dowodu z zeznań świadka J. L., dowodu z przesłuchania stron.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035) poprzez przyjęcie, iż przepis ten stanowi podstawę przekształcenia w przypadku przekroczenia okresu 24 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony w stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, podczas gdy przepis ten nie zawiera takiego uprawnienia.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części, tj. co do pkt. 1, 3 poprzez oddalenie powództwa ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;
- 2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2012 roku powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012 roku, wydanym w sprawie V Pa 132/13, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie „1” w ten sposób, że ustalił, iż powódkę A. M. i pozwaną (...) Spółkę z o.o. w B. łączy stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2010 roku. W pozostałym natomiast zakresie apelacja została oddalona.

W pisemnych motywach powyższego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podniósł, że w związku z tym iż powódkę z pozwanym łączyły umowy o pracę na czas określony: od 1 listopada 2006 roku do 31 października 2008 roku, od 1 listopada 2008 roku do 31 października 2010 roku i od 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku, spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do oceny, czy tak jak podnosi powódka, druga i trzecia umowa zostały objęte regulacją ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), a pozwany zawierając umowę z dnia 1 listopada 2010 roku naruszył przepis art. 13 tej ustawy, gdyż łączny okres zatrudnienia powódki przekroczył 24 miesiące, czy też jak twierdzi pozwany, umowy te nie mogły wywołać skutku, o którym mowa w tym powyższym przepisie.

Sąd Okręgowy, powołując art. 13 ust. 1, oraz art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej oraz odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. uchwała z 9 sierpnia 2012 roku, III PZP 5/12) uznał, 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. Sąd drugiej instancji podkreślił, że wniosek ten może mieć odniesienie do przedmiotowej sprawy tylko w zakresie oceny prawnej umowy łączącej strony, a zawartej przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, czyli umowy na czas określony od dnia 1 listopada 2008 roku do 31 października 2010 roku. Umowa ta rozwiązała się z dniem 31 października 2010 roku i gdyby w tej sytuacji pracodawca zawarł kolejną umowę na czas określony, np. na okres 6 miesięcy, której łączny okres, licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej, tj. od dnia 22 sierpnia 2009 roku nie przekraczałby 24 miesięcy to, zdaniem Sądu, nie doszłoby do naruszenia przepisu art. 13 ust. 2. Skoro jednak pracodawca kolejną umowę o pracę zawarł już w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej na okres 13 miesięcy, to w ocenie Sądu Okręgowego należało przyjąć, iż kolejna umowa o pracę zawarta na okres od 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku łącznie z okresem obowiązywania tej pierwszej (zawartej na okres od 1 listopada 2008 roku do 31 października 2010 roku) przekraczała 24 miesiące, prze: co doszło do naruszenia przepisów ustawy i nastąpił skutek w postaci przekształcenia tej umowy w umowę na czas nieokreślony. Łączny bowiem czas trwania obu umów, licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej, tj. od 21 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 roku wyniósł przeszło 28 miesięcy. Sąd Okręgowy przyjął ostatecznie, iż umowa o pracę z dnia 1 listopada 2010 roku, jako kolejna z umów, o których mowa w art. 13 ust. 2 winna być bez wątpienia zawarta na czas nieokreślony, albowiem jej czasokres wraz z czasokresem umowy poprzedzającą: przekraczał 24 miesiące, co naruszało przepisy wskazanej wyżej ustawy rodząc tym samym skutek w postaci przekształcenia tejże umowy w umowę na czas nieokreślony.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez stronę pozwaną. Skarżąca zarzuciła wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035) przez błędną wykładnię i przyjęcie, iż przekroczenie wyznaczonego przepisem 24-miesięcznego maksymalnego okresu zawarcia umów na czas określony powoduje przekształcenie umowy w umowę zawartą na czas nieokreślony, podczas gdy żaden z przepisów ustawy, w szczególności ww. artykuł nie określa sankcji dla pracodawcy za naruszenie;

b) art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców w związku z art. 25¹ § 1 k.p. przez przyjęcie, iż przepis ustawy zastępujący zawieszony przepis Kodeksu pracy zawiera w sobie sankcje analogiczne jak w art. 25¹ k.p., podczas gdy sankcje określone są jedynie w art. 25¹ k.p., zaś w art. 13 ust. 1 ustawy ustawodawca nie określił normy stanowiącej podstawę odpowiedzialności pracodawcy za przekroczenie łącznego wyznaczonego okresu czasu trwania umów na czas określony.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości przez Sąd Najwyższy i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenie także wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. z dnia 15 maja 2012 roku w całości i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz., ewentualnie na zasadzie art. 398⁽¹⁶⁾ k.p.c. o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. z dnia 15 maja 2012 roku w całości i oddalenie powództwa w stosunku do pozwanej.

Skarżąca wniosła także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną i wyrokiem z dnia 13 listopada 2013 roku, wydanym w sprawie I PK 111/13 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał m. in., że w rozwiązaniu przyjętym w art. 13 ust. 1 ustawy dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035) 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. Do naruszenia art. 13 ust.1 dochodzi bowiem z chwilą przekroczenia okresu 24 miesięcy, a nie z chwilą zawarcia umowy, której realizacja doprowadziła do tego przekroczenia. Sąd Najwyższy stwierdził także, że w okolicznościach przedmiotowej 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 poglądy ten należy podzielić.

W świetle powyższego, mając na uwadze okoliczność, że wykładnia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej dokonana w zaskarżonym wyroku okazała się błędna, Sąd Najwyższy uchylił przedmiotowy wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania zważył co następuje:

Apelacja jest uzasadniona jedynie w części.

Stan faktyczny tej sprawy jest niesporny. Spór dotyczy interpretacji art. 13 ust. 1 oraz 35 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą antykryzysową. Przepis art. 13 ust. 1 tej ustawy stanowi, że 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. Natomiast zgodnie z przepisem art. 35 ust. 1 ustawy anty kryzysowej 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.

Sąd Najwyższy, uchylając wyrok Sądu Okręgowego wydany w tej sprawie, zauważył, że w ustawie anty kryzysowej przyjęto odmienny niż w art. 25⁽¹⁾ k.p. środek prawny przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. W przepisie art. 25⁽¹⁾ k.p. ustanowiony został bowiem mechanizm przekształcenia trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony w umowę bezterminową, to jest określono liczbę dopuszczalnych kolejnych umów terminowych sankcjonując jej przekroczenie. Natomiast w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej ustawodawca określił dopuszczalny okres (na 24 miesiące) trwania zatrudnienia na podstawie umowy (umów) o pracę na czas określony bez względu na ich liczbę. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, środki przeciwdziałania nadużywaniu umów o pracę na czas określony zostały przedstawione w dyrektywie Rady z dnia 28 czerwca 1999 roku nr 99/70 (WE) dotyczącej 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) ,a właściwie w klauzuli 5 ust. 1 Porozumienia ramowego. Są nimi:

- a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów,
- b) maksymalna łączna długość kolejnych umów o pracę,
- c) liczba odnowień takich umów.

W dyrektywie nie zostały jednak określone sankcje za niedostosowanie się do postanowień przeciwdziałających nadużywaniu terminowych umów o pracę, choć w klauzuli 5 ust. 2 lit. b przekształcenie w stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony umowy terminowej uznano za możliwy („o ile to właściwe”) do wprowadzenia jako środek zapobiegający nadużyciom.

Z bezspornego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powódkę z pozwanym łączyły następujące umowy o pracę na czas określony: od 1 listopada 2006 roku do 31 października 2008 roku, od 1 listopada 2008 roku do 31 października 2010 roku i od 1 listopada 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku. A zatem, po pierwsze, okres zatrudnienia powódki przez stronę pozwaną na podstawie umów o pracę na czas określony trwał w dniu wejścia w życie ustawy anty kryzysowej (co miało miejsce w dniu 22 sierpnia 2009 roku). Po drugie zaś, okres ten po wejściu w życie ustawy, trwał ponad 24 miesiące, bowiem do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Okoliczności te mają zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ w rozważanej sytuacji faktycznej doszło do przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej. Jak bowiem wynika z jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego dopuszczalny w świetle art. 13 ust. 1 okres 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony winien być liczony od daty jej wejścia w życie (por. wyrok z 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 284; uchwała z 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1; wyrok z 4 marca 2013 r., I PK 242/12, LEX nr 1315791, wyrok z 20 września 2013 r., II PK 8/13, Lex nr 1391548). Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 roku (II PK 149/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246), z którego wynika, że do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej dochodzi z chwilą przekroczenia okresu 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy, a nie z chwilą zawarcia umowy, której realizacja doprowadziła do tego przekroczenia.

W świetle zarzutów apelacji należało się zatem zastanowić, czy i jaka sankcja związana jest z owym przekroczeniem. Wprawdzie sankcja ta nie została wprost ujęta w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, ale – jak podkreślił Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną w niniejszej sprawie – nie sposób przyjąć, by przepis ten miał znaczenie

jedynie postulatywne (i to w sytuacji, gdy ww. dyrektywa Rady z dnia 28 czerwca 1999 roku nr 99/70 nakłada na Państwa członkowskie obowiązek wprowadzania skutecznych środków zapobiegania nadużywaniu terminowych umów o pracę). Teoretycznie, zdaniem Sądu Najwyższego, nie można wykluczyć takiego rozwiązania prawnego, jednakże jest ono do pomyślenia tylko przy założeniu, że ustawodawca uznał, iż przedsięwzięte środki prewencyjne odniosły skutek, czyli że nie występuje zjawisko nadużywania terminowego zatrudniania. W rozwiązaniu przyjętym w art. 13 ust. 1 ustawy niedopuszczalne jest bowiem nie zawarcie kolejnej umowy na czas określony, lecz przekroczenie 24 miesięcy trwania zatrudnienia na podstawie kolejnych umów terminowych. Tymczasem w okolicznościach tej sprawy, jak była już mowa wyżej, po upływie 24 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy antykryzysowej powódka nadal wykonywała pracę na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony, była dopuszczana do pracy. Tym samym należy przyjąć, że doszło w ten sposób do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (z dniem przekroczenia okresu 24 miesięcy).

Powyższe wynika także z uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 roku w sprawie III PZP 2/14. Teza tej uchwały brzmi: „Przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony”.

I dlatego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie „1” sentencji, oddalając apelację w pozostałej części na podstawie art. 385 k.p.c.