

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**Dnia 21 marca 2016 roku**

Sąd Rejonowy w Świebodzinie Wydział IV Pracy

W składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Paletko-Misa

Ławnicy: Paweł Chomiak, Zbigniew Derda

Protokolant: kier. sekr. Wioletta Ziobro

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2016 roku w Świebodzinie

na rozprawie

sprawy z powództwa spadkobierców T. E. C. i R. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G. Oddział Fabryki (...) w Z.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powodów solidarnie na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV P 1/16**

## UZASADNIENIE

Powód T. C. wystąpił przeciwko (...) sp. zo.o Oddział Fabryki (...) w Z., aktualnie (...) sp. zo.o w G. Oddział Fabryki (...) w Z. domagając się odszkodowania za niezgodne z kodeksem pracy rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 11.203,92 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2012r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w konsekwencji przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia u pozwanego, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) nastąpiło przekształcenie dotychczasowej umowy o pracę, zawartej z pozwanym na czas określony na zatrudnienie równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

W związku z tym skutkiem strony obowiązywał 3 miesięczny okres wypowiedzenia oraz procedura pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia drugiej strony. W związku z tym rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powodem w sposób odpowiadający umowie na czas określony tj. z upływem okresu, na który była zawarta jest niezgodne z postanowieniami kodeksu pracy dotyczącymi rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazał, iż powód został zwolniony z dniem 31.12.2011r., świadectwo pracy odebrał w dniu 04.01.2012r., zaś pozew złożył w dniu 05.03.2012r., co powoduje, że jest ono spóźnione.

Powód T. C. zmarł w toku postępowania w dniu 16.03.2012r.

Sąd Rejonowy w Zielonej Górze postanowieniem z dnia 19.06.2012r. w sprawie I Ns 837/12 stwierdził, że spadek po T. C. nabyli na podstawie ustawy rodzice:

- E. C.,

- R. C.,

po 1/2 części każde z nich.

Postanowieniem z dnia 05.01.2016r. Sąd postanowił podjąć postępowanie w sprawie z udziałem spadkobierców powoda T. C..

W piśmie procesowym z dnia 10.02.2016r. pozwany wskazał, iż T. C. był zatrudniony u pozwanego od 27.04.2006r. najpierw na podstawie umowy o pracę na 3 miesięczny okres próbny. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2010r., a następnie na podstawie kolejnej umowy na czas określony od 01.01.2011 do dnia 31.11.2011r.

Pozwany wskazał, iż zgodnie z treścią art. 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) ust. 1 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. Ust. 2 do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

Pozwany przyznał, iż skutek przewidziany w powołanym przepisie znajduje zastosowanie do pierwszej z umów o pracę na czas określony zawartych z powodem przez pozwanego, umowa z dnia 27.07.2006r. przekształciła się zatem w umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 21.08.2011r.

Pozwany wskazał, iż po 31.12.2011r. powód był z mocy prawa pracownikiem pozwanego, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, iż był on zobowiązany świadczyć pracę na rzecz pozwanego, aż do czasu jej rozwiązania w wy jednym z trybów przewidzianych w art. 30 §1 pkt. 1-3 kp, bądź do momentu wygaśnięcia umowy o pracę.

Pozwany wskazał, iż umowa o pracę zawarta w dniu 15.12.2010r. nie uległa rozwiązaniu, z upływem czasu, na który została zawarta, nie została również rozwiązana za porozumieniem stron, ani wskutek jednostronnej decyzji, którejś ze stron postępowania.

W konsekwencji powództwo w niniejszej sprawie powinno ulec oddaleniu w całości.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:***

T. C. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 27.04.2006r. do dnia 26.07.2006r. na stanowisku pracownika produkcji – rozkroje.

Następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony 27.07.2006r. do dnia 31.12.2010r.

Następnie strony zawarły w dniu 15.12.2010r. kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01.01.2011r. do dnia 31.12.2011r.

T. C. otrzymał od pozwanego obiegową kartę końcową, w której jako data rozwiązania umowy o pracę wskazana została data 31.12.2011r. i uzyskał w niej w dniu 04.01.2012r. wymagane wpisy potwierdzające rozliczenie z księgowością, komórką kadr, działem głównego mechanika, kontrolą jakości oraz przełożonym – kierownikiem działu.

W dniu 04.01.2012r. T. C. odebrał osobiście w zakładzie świadectwo pracy, w którym pracodawca wskazał, iż stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który został zawarty. Powód otrzymał również ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

### ***o koliczności bezsporne, a nadto dokumenty w aktach osobowych powoda***

#### ***Po rozpoznaniu sprawy Sąd zważył, co następuje:***

powództwo podlega oddaleniu.

Tytułem wstępu wskazać należy, iż ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, na której zapisy powoływał się w uzasadnieniu pozwu powód, miała charakter epizodyczny. Weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., została uchylona przez ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 1291) i utraciła moc z dniem 21 listopada 2013 r. Ustawa obowiązywała zatem od 22 sierpnia 2009 r. do 21 listopada 2013 r., czyli ponad cztery lata. Jednak art. 13 ustawy miał zastosowanie tylko w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r., co wynikało z przepisów przejściowych - art. 34 i 35 ustawy. Przepisy te przewidywały, że ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r. (art. 34 ust. 1); 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 (art. 34 ust. 2); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (art. 35 ust. 1); do umów, o których mowa w art. 35 ust. 1, stosuje się przepisy art. 13 (art. 35 ust. 2); jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 35 ust. 3).

Zgodnie z treścią art. 13 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, za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony

Sankcją za przekroczenie 24-miesięcznego okresu faktycznego zatrudnienia pracownika, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, jest uznanie, iż od dnia następującego po upływie 24-miesięcznego okresu doszło do zawarcia między stronami umowy na czas nieokreślony. Zastosowanie tej sankcji prowadzi do skutku w postaci swoistego przekształcenia umowy zawartej na czas określony, podczas jej trwania, od pewnej chwili w umowę zawartą na czas nieokreślony.

Do faktycznego upływu 24 miesięcy zatrudnienia umowa łącząca strony stosunku pracy może być traktowana (ze wszystkimi konsekwencjami, np. w zakresie możliwości jej wypowiedzenia przez pracodawcę) jako umowa zawarta na czas określony. Od chwili przekroczenia 24 miesięcy powinna być traktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony. Inaczej rzecz ujmując, do upływu 24-miesięcznego okresu zatrudnienia strony stosunku pracy łączy umowa zawarta na czas określony, a od przekroczenia tego okresu - umowa na czas nieokreślony, ze wszystkimi tego konsekwencjami (np. koniecznością jej wypowiedzenia z zachowaniem zasad wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony wynikających art. 30 § 4 kp, obowiązkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, stosowaniem szczególnych przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy itd.).

W przypadku powoda przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, prowadzącego do omówionego skutku nastąpiło 22.09.2011r. o godz. 24.00, a zatem od 23.09.2011r. strony niniejszego postępowania łączył stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Okoliczności tej strony niniejszego postępowania nie kwestionowały.

W konsekwencji zgłoszonego przez powoda roszczenia należało jednak ustalić kiedy i na jakiej podstawie doszło do rozwiązania między stronami łączącego je stosunku pracy oraz w jakim trybie.

Odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przysługuje w wypadkach przewidzianych w kodeksie pracy. Powód i jego następcy prawni podstawy swego żądania zdaje się upatrują w art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym 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. Możliwość zasądzenia odszkodowania w przypadku ustania stosunku pracy przewidziana jest również w art. 50 § 1 i § 3 kp, a nadto w art. 55, 56 i art. 59 kp. Art. 60 kp przewiduje możliwość zasądzenia odszkodowania w sytuacji, kiedy pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Art. 63 kp reguluje kwestie odszkodowania w sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy.

Zasądzenie odszkodowania musi znaleźć oparcie w jednym z powołanych wyżej przepisów.

Sięgnąć również trzeba do treści art. 30 kp, który stanowi, że

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Na podstawie ustalonego w sprawie stanu faktycznego należało przyjąć, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło na mocy porozumienia stron, ani na skutek oświadczeń wymienionych w § 1 pkt 2 i 3 powołanego przepisu. Pracodawca nie złożył powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, skoro nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, to brak było podstaw do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 kp.

Nie doszło również do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna przyjmuje się, że obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym w związku z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa o pracę, ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, Nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono bowiem elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993, nr 4, s. 93, czy z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 156).

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, że wydanie świadectwa pracy nie może zasadniczo nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, chyba, że w sprawie zostały ujawnione szczególne okoliczności przemawiające za ustaleniem, iż pracodawca złożył pracownikowi w sposób dorozumiany oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę. Na fakt istnienia takich okoliczności strony w toku niniejszego postępowania nie wskazywały. Ustalenie w drodze przesłuchania stron takich okoliczności nie było również możliwe z uwagi na znaczny okres czasu oraz śmierć powoda.

W ocenie Sądu nie może budzić żadnych wątpliwości, że samo niedopuszczenie pracownika do pracy nie może być kwalifikowane, jako czynność rozwiązująca istniejący stosunek pracy. W okolicznościach faktycznych sprawy także nie można uznać, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się umowy terminowej z upływem okresu na jaki była ona zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem świadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005, Nr 16, poz. 244).

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że jeżeli doszło do przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, to jej rozwiązanie wymaga, choćby bezprawnego, oświadczenia woli jednej z jej stron. W okolicznościach faktycznych sprawy oświadczenie to nie zostało złożone. Tym samym nie doszło do skutecznego rozwiązania łączącego strony, bezterminowego stosunku pracy. W tej sytuacji pracownikowi nie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, a powód mógł skutecznie dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy. Pogląd ten wspiera także orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące roszczeń pracowniczych związanych z przekształceniem trzeciej umowy na czas określony na podstawie art. 25<sup>1</sup> kp. Przepis ten nie ma wprawdzie zastosowania w niniejszej sprawie, jednak Sąd Najwyższy rozstrzygał o bardzo podobnym problemie - roszczeniach z trwającej (przekształconej) umowy o pracę, która nie została rozwiązana poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli. W wyroku z dnia 21 września 2011 r., II PK 36/11 (niepublikowany) stwierdzono, że w polskim porządku prawnym w sytuacji, gdy stosunek pracy nie został rozwiązany przez którąkolwiek ze stron, ale pracodawca nie wywiązuje się ze swojego podstawowego obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy, to pracownikowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o przywrócenie do pracy (restytucję stosunku pracy). Pogląd ten został również wsparty w uzasadnieniu koniecznością prounijnego interpretowania przepisów krajowych. Identyczne stanowisko w tej kwestii zajmował także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94 (OSNP 1995, Nr 4, poz. 47), które było podtrzymane wprost w wyrokach z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97 (OSNP 1998, Nr 12, poz. 355), z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 721/99 (OSNP 2002, Nr 2, poz. 37), czy z dnia 4 września 2007 r., I PK 104/07 (LEX nr 375721).

Do rozwiązania umowy nie doszło również na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp, albowiem strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, co strony ostatecznie zgodnie przyznały.

W konsekwencji wskazać należy, iż żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w rozpoznawanej sprawie pozbawione jest podstawy prawnej.

Mając na uwadze powyższe zważenia Sąd powództwo w niniejszej sprawie oddalił.

Niezależnie od powyższych zważenia wskazać należy, iż nawet w sytuacji uznania, iż wręczenie powodowi świadectwa pracy i karty obiegowej w dniu 04.01.2012r. stanowiło złożenie powodowi w sposób dorozumiany oświadczenia woli przez pracodawcę o wypowiedzeniu umowy o pracę, złożenie przez powoda pozwu z dnia 05.03.2012r. należałoby uznać za spóźnione, mając na uwadze treść art. 264 kp i z tego również powodu powództwo w niniejszej sprawie oddalić.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98§1 i 3 kp oraz §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.