

UZASADNIENIE

Powódka K. N. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. odszkodowania w kwocie 6.000 złotych brutto z tytułu niezachowania właściwego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu powódka podała, że pozwana spółka rozwiązała z nią stosunek pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, podczas gdy jak wynika z uzyskanych przez nią informacji okres ten winien wynosić miesiąc. Nadto nie przyznano jej dni wolnych na poszukiwanie pracy. Nie otrzymała także pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia stosunku pracy (k. 3-4). W piśmie z dnia 10 stycznia 2015 r. powódka sprecyzowała swoje stanowisko i wskazała, że domaga się ustalenia, iż stosunek pracy zawarty pomiędzy stronami na podstawie umowy o pracę z dnia 14 września 2012 r. na podstawie art. 25¹ § 1 k.p. został przekształcony w umowę o pracę na czas nieokreślony w związku z tym, iż poprzednio strony zawarły dwie umowy o pracę na czas określony. W tej sytuacji powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 3.133,33 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Dodatkowo powódka zażądała zasądzenia kwoty 599,11 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop na poszukiwanie pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podniosła, iż wobec powódki zastosowano prawidłowy okres wypowiedzenia, bowiem zawarta z nią umowa była umową na czas określony, a okres wypowiedzenia ustalono w oparciu o art. 33 k.p. Nadto pozwana podniosła, że dni wolnych od pracy na poszukiwanie zatrudnienia udziela się pracownikowi na jego wniosek, podczas gdy powódka takiego wniosku nie złożyła. Pozwana wskazała także, że obowiązek przedłożenia pracownikowi pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę został na pracodawcę nałożony tylko w wypadku rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas nie określony (k. 22-23).

Wyrokiem z dnia 4 września 2013 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.133,33 zł tytułem wynagrodzenia za okres do rozwiązania umowy o pracę i w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Od powyższego wyroku pozwana spółka złożyła apelację i wniosła o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości. Pozwana spółka podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 25¹ § 1 k.p. oraz art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 18 września 2014 r. uchylił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia z dnia 4 września 2013 r. i zniósł postępowanie w sprawie od dnia 26 sierpnia 2013 r. Sąd Okręgowy wskazał, że na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2013 r., kiedy nastąpiło zamknięcie rozprawy, sprawa została rozpoznana w składzie trzyosobowym i w takim składzie powinien zostać wydany wyrok.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. N. pracowała w pozwanej spółce w okresie od dnia 14 czerwca 2010 roku do dnia 13 kwietnia 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika projektu.

Powódka zatrudniona była w pozwanej spółce na podstawie kolejno: umowy o pracę na okres próbny (od dnia 14 czerwca 2010 r. do dnia 13 września 2010 r.) oraz trzech umów na czas określonych zawieranych na kolejne okresy: od dnia 14 września 2010 r. do dnia 21 sierpnia 2011 roku, od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia 13 września 2012 roku oraz od dnia 14 września 2012 roku do dnia 13 września 2015 roku.

Pozwana spółka wypowiedziała powódce stosunek pracy pismem z dnia 27 marca 2013 roku, w którym powódka została poinformowana o dacie rozwiązania stosunku pracy (13 kwietnia 2013 r.), konieczności wykorzystania w

okresie wypowiedzenia należnego urlopu wypoczynkowego w terminie uzgodnionym z pracodawcą oraz o prawie odwołania do sądu.

Powyższy stan faktyczny był między stronami bezsporny i wynikał z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, których żadna ze stron nie kwestionowała i nie budziły one wątpliwości Sądu. W istocie bowiem stanowiska obu stron przedstawione w pismach procesowych ujawniają ten sam stan faktyczny.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Spór w sprawie dotyczył rodzaju zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę i w konsekwencji długości okresu wypowiedzenia, który pracodawca powinien zastosować w stosunku do powódki.

Stosownie do art. 25¹ § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W przedmiotowej sprawie powódka zawarła z pozwaną kolejno cztery umowy o pracę (jedną na okres próbny, trzy na czas określony), przy czym każda kolejna umowa zawierana była w dniu następnym po upływie terminu umowy poprzedniej.

Jednakże, dwie pierwsze umowy na czas określony zostały zawarte w czasie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. nr 125, poz. 1035 z późn. zm.). Zatem, do tych umów zastosowanie znajdował art. 13 tejże ustawy, a nie art. 25¹ k.p.

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców 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 (...). Cel wprowadzenia art. 13 ustawy antykryzysowej wiązał się z ochroną pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców w stosunkach pracy umów o pracę zawieranych na czas określony. Pewną barierę dla ich nadużywania stanowi art. 25¹ k.p. Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców zmodyfikowała kodeksowe reguły dotyczące zawierania umów na czas określony. W art. 13 (w związku z art. 35) tej ustawy przyjęto odmienny niż w Kodeksie pracy (w art. 25¹) środek prawny przeciwdziałania nadużywaniu zawierania terminowych umów o pracę. O ile w art. 25¹ k.p. ustanowiony został mechanizm przekształcenia trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony w umowę bezterminową, (określono zatem liczbę dopuszczalnych kolejnych umów terminowych, wyraźnie sankcjonując jej przekroczenie), o tyle w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej ustawodawca określił dopuszczalny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony bez względu na ich liczbę (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 września 2014 r. III PZP 2/14).

Okres zatrudnienia powódki na podstawie umów na czas określony zawartych pod rządami ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. nie przekroczył dopuszczalnych granic wynikających z art. 13 tejże ustawy. Jednocześnie z mocy art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. dopiero do umowy zawartej z powódką w dniu 22 sierpnia 2011 r. (jako trwającej w dniu 1 stycznia 2012 r.) zastosowanie miał art. 25¹ k.p. Stosownie bowiem do art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Zatem, umowa zawarta pomiędzy stronami w dniu 14 września 2012 r. była drugą umową na czas określony zawartą w reżimie art. 25¹ k.p. W tej sytuacji nie doszło do przekształcenia terminowej umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami w umowę bezterminową.

Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej co do braku podstaw do oceny skutków zawarcia dwóch pierwszych umów na czas określony poprzez pryzmat art. 25¹ k.p. Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. zawierała bowiem odmienne od kodeksowych regulacje w tej kwestii, co oznaczało, że do umów zawartych w okresie obowiązywania art. 13 tejsze ustawy nie stosowano art. 25¹ k.p. W konsekwencji treści art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. dopiero do umów trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. ustawodawca przewidział zastosowanie art. 25¹ k.p. Innymi słowy zdarzenia mające miejsce w trakcie obowiązywania ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. nie zostały objęte normą prawną zawartą w art. 25¹ k.p.

W tych okolicznościach powództwo okazało się bezpodstawne. Strony wiązała umowa o pracę zawarta na czas określony, w której przewidziano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). Zatem, pracodawca zastosował prawidłowy okres wypowiedzenia i umowa rozwiązała się w dniu 13 kwietnia 2013 r. W oświadczeniu o wypowiedzeniu tej umowy pracodawca nie musiał wskazywać przyczyny (art. 30 § 4 k.p.).

Niezasadne było również roszczenie dotyczące zasądzenia ekwiwalentu za „niewykorzystany urlop na poszukiwanie pracy”. Stosownie do art. 37 § 1 k.p. w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Uprawnienie określone w art. 37 k.p. dotyczy ustawowego zwolnienia pracownika od świadczenia pracy. Nie jest to urlop wypoczynkowy. Tymczasem ekwiwalent pieniężny należy się w przypadku niewykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego (art. 171 k.p.). Jeżeli pracownik nie wykorzystał zwolnienia od pracy w celu poszukiwania pracy, to przedmiotowe uprawnienie nie przekształca się w ekwiwalent pieniężny, gdyż brak jest podstaw prawnych do przyjęcia takiego stanowiska.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Korzystając z art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu, uznając, że byłoby to sprzeczne z zasadami słuszności. Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymagało bowiem dokonania pogłębionej analizy prawnej na gruncie regulacji odmiennych od wynikających z przepisów Kodeksu pracy. Powódka, w ocenie Sądu, działała w subiektywnym przekonaniu o zasadności swojego stanowiska i oczekiwała w tym zakresie ochrony prawnej.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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 (t.j.: Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

zarządzenie: (...).