

UCHWAŁA

Dnia 9 sierpnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko C. L. P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 sierpnia 2012 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem przez Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 maja 2012 r.,

1) czy umowa o pracę na czas określony zawierająca klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 01 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. nr 125, poz. 1035 ze zm.) na okres przekraczający 24 miesiące i tym samym naruszająca jej art. 13 w zw. z art. 35 ust. 2 - dotknięta jest nieważnością o jakiej mowa w art. 18 ust. 2 kodeksu pracy,

2) w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie : czy nieważność, o której mowa w punkcie 1 zachodzi tylko wówczas kiedy okres trwania umowy o pracę przekraczający 24 miesiące przypada po dniu wejścia w życie w/w ustawy,

3) w razie pozytywnej odpowiedzi na w/w pytania: czy skutkiem uznania nieważności takiej umowy o pracę jest uznanie jej za umowę o pracę na czas nieokreślony (art. 18 § 2 *in fine* kodeksu pracy),

4) w razie negatywnej odpowiedzi na pytanie 1: czy umowa o pracę, o której mowa, może być uznana za nieważną w trybie art. 58 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy i na mocy art. 58 § 3 kodeksu cywilnego zastąpiona umową o pracę na czas nieokreślony, a jeżeli tak to od jakiego momentu.

podjął uchwałę:

Umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r., rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z 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.).

UZASADNIENIE

W stanie faktycznym, który był podstawą przedstawionego zagadnienia prawnego, powód M. J. zawarł z pozwaną C. L. P. Spółką z o.o. w B. umowę o pracę na okres od 16 kwietnia 2009 r. do 31 października 2011 r. na stanowisku operatora środków transportu wewnętrznego – pracownika magazynowego. Była to druga, kolejna umowa na czas określony w rozumieniu art. 25¹ k.p. We wrześniu 2011 r. powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o zawarcie umowy o pracę na okres nieokreślony, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm., dalej jako ustawa antykryzysowa). W odpowiedzi pozwana zwolniła go z obowiązku wykonywania pracy do końca obowiązywania umowy i oświadczyła, że umowa ulegnie rozwiązaniu w umówionym terminie. Wyrokiem z

dnia 19 grudnia 2011 r. Sąd Rejonowy ustalił, że między powodem a pozwaną istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd ten stwierdził, że na podstawie art. 13 ustawy antykryzysowej umowa o pracę zawarta na czas określony nie może trwać ponad 24 miesiące poczynając od dnia wejścia jej w życie (22 sierpnia 2009 r.), co na mocy art. 35 ust. 1 i 2 tej ustawy stosuje się także do umów zawartych przed tym dniem. Ponieważ po upływie dozwolonego czasu trwania umowy, czyli po 22 sierpnia 2011 r., powód nadal za wiedzą i zgodą pozwanej świadczył pracę, spowodowało to zawarcie umowy na czas nieokreślony.

Temu stanowisku Sądu Rejonowego sprzeciwiła się pozwana podnosząc w apelacji, że kwestia umów o pracę zawartych na czas określony przed wejściem w życie ustawy, które pod jej rządami trwają ponad 24 miesiące, nie została uregulowana w ustawie antykryzysowej. Nie należy do tej sytuacji stosować przepisów wyjątkowych (czyli ustawy antykryzysowej), lecz trzeba oprzeć się na przepisach ogólnych, zwłaszcza na art. 30 § 1 pkt 4 k.p., według którego taka umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Powód wniósł o oddalenie apelacji, podzielając rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Przedstawiając zagadnienie prawne Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podniósł, że od 1 maja 2004 r., po okresie zawieszenia, ponownie obowiązuje art. 25¹ k.p. Co do zasady przewiduje on, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Natomiast w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. obowiązywała ustawa antykryzysowa, której celem było złagodzenie skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców. Analizując generalnie zmianę dokonaną przez jej art. 13, art. 34 i art. 35 Sąd Okręgowy uznał, że zmieniła ona na korzyść pracownika sposób jego ochrony przed zawieraniem umów na czas określony zamiast na czas nieokreślony. W miejsce ochrony polegającej na określeniu maksymalnej dopuszczalnej liczby odnowień umów na czas określony (art. 25¹ k.p.), ustawa antykryzysowa w art. 13 przewidziała ochronę polegającą na wprowadzeniu maksymalnie 24 miesięcznej łącznej długości kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. Oba te sposoby ochrony są zgodne z klauzulą 5 dyrektywy Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. nr 99/70WE, w sprawie pracy na czas określony.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ponieważ sprawa dotyczy umowy zawartej na czas określony przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, to zasadnicze znaczenie mają przepisy przejściowe tej ustawy (art. 34 ust. 2 i art. 35). Nie można jednak pominąć zagadnienia skutków zawarcia, po wejściu ustawy w życie, umowy o pracę na czas określony przekraczający 24 miesiące, gdyż umowa będąca przedmiotem sporu trwała i była realizowana przez ponad 26 miesięcy w czasie obowiązywania tej ustawy. Ustawa antykryzysowa, odmiennie niż art. 25¹ k.p., nie zawiera przepisu regulującego skutki przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów na czas określony (art. 25¹ k.p. jako sankcję naruszenia przewidzianego w nim zakazu przewiduje traktowanie trzeciej kolejnej umowy zawartej na czas określony jako umowy zawartej na czas nieokreślony). Podniesiono, że w doktrynie prawa pracy został wyrażony pogląd. Według którego nie można traktować jako mniej korzystnego dla pracownika postanowienia umowy określającego czas jej trwania w zakresie przekraczającym 24 miesiące i dlatego nie stosuje się w tym zakresie art. 18 § 2 k.p., co prowadziłoby do nieważności postanowienia umowy w tym zakresie.

Sąd Okręgowy przyjął, że w przypadku umowy o pracę zawartej po dniu wejścia w życie ustawy na czas określony ponad 24 miesiące, sankcją jest przekształcenie się tej umowy w umowę na czas nieokreślony. Natomiast w odniesieniu do takiej umowy zawartej przed wejściem ustawy w życie, Sąd wskazał na dwa rozbieżne stanowiska występujące w doktrynie. Według jednego z nich umowa rozwiązuje się w terminie w niej określonym, zaś według drugiego – staje się umową zawartą na czas nieokreślony. Wątpliwości prawne Sądu Okręgowego co do wyboru z jednej z tych koncepcji związane są z zasadą niedziałania prawa wstecz i zasadą swobody zawierania umów. Stawia on zatem pytanie, czy można mówić o sankcji nieważności czynności prawnej (zawartej w art. 18 k.p. lub art. 58 k.c.), która w momencie jej dokonywania była zgodna z prawem, a następnie stała się z nim sprzeczna wskutek zmiany przepisów prawa pracy.

Sąd Okręgowy wskazał w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 379/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 23, poz. 676) dotyczący wejścia w życie w 1996 r. przepisu art. 25¹ k.p. Stwierdzono w nim, że brzmienie art. 25¹ k.p. nie uzasadnia stosowania tego przepisu do umów o pracę na czas

określony, zawartych przed dniem wejścia w życie noweli do Kodeksu pracy. Również cel wprowadzenia tego przepisu, połączony z zasadami pewności obrotu i zaufania obywateli do prawa, nie pozwala przyjąć, że ustawodawcy chodziło o zaskoczenie pracodawców automatycznym przekształceniem umowy o pracę zawartej na czas określony – w umowę o pracę na czas nieokreślony. Adresaci norm prawnych powinni bowiem wcześniej wiedzieć, jakie mogą być skutki ich działań faktycznych i czynności prawnych. Gdy zaś chodzi o art. 25¹ k.p. pracodawcy powinni zdawać sobie sprawę ze skutków prawnych wynikających z zawarcia umów terminowych. W związku z tym Sąd Najwyższy sformułował tezę, że art. 25¹ k.p. nie ma zastosowania do umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem 2 czerwca 1996 r. Sąd Okręgowy zauważył jednak, że stosowanie wprost tego orzeczenia byłoby mylące, ponieważ przy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 roku do umów o pracę na czas określony zawartych przed wejściem w życie ustawy nie odnosił się żaden przepis przejściowy. Tymczasem w ustawie anty kryzysowej jednoznacznie tę kwestię uregulowano nakazując do umów o pracę na czas określony zawartych przed wejściem w życie ustawy, stosować art. 13.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w omawianej regulacji ustawy anty kryzysowej chodziło o większą ochronę pracowników, albowiem niezależnie od liczby zawartych umów o pracę na czas określony, sprzeczne z ustawą są kolejne umowy lub jedna umowa zawarta na okres przekraczający 24 miesiące. Dlatego przyjął, że bardziej trafne jest uznanie umowy o pracę zawartej na czas określony przekraczający 24 miesiące (liczone od wejścia w życie ustawy) zawierającej klauzulę o możliwości jej rozwiązania (art. 33 k.p.) za mniej korzystną dla powoda w porównaniu z umową o pracę na czas nieokreślony i tym samym za nieważną, w rozumieniu art. 18 ust. 2 k.p. i opowiedział się za ustaleniem, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, przy czym skutek nieważności umowy nastąpił od dnia 22 sierpnia 2011 roku (czyli po upływie 24 miesięcy obowiązywania ustawy).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Wątpliwości prawne Sądu Okręgowego są jak najbardziej uzasadnione ze względu na niejasności ustawy anty kryzysowej. Polegają one na nieokreśleniu w tej

ustawie sankcji z tytułu przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia (art. 13) oraz niejednoznaczności przepisów przejściowych (art. 34 i art. 35). Te jej niedoskonałości stawiają pod znakiem zapytania sens wprowadzenia na okres 28 miesięcy regulacji epizodycznej dotyczącej zmiany metody ochrony pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów zawieranych na czas określony, która w założeniu ustawodawcy, wynikającym z tytułu tej ustawy, ma łagodzić skutki kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

2. Rozpoznawane zagadnienie prawne dotyczy tych pracowników, do których stosuje się art. 13 ustawy antykryzysowej. Zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 tej ustawy, art. 13 stosuje się do wszystkich przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.).

3. Przepisy ustawy antykryzysowej mające w sprawie zastosowanie stanowią, co następuje:

- Art. 13 ust. 1. 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. 2. 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.

- Art. 34 ust. 1. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, obniżony wymiar czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnieniu 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.

- ust. 2. 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.

- Art. 35 ust. 1. 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 r. – Kodeks pracy.

- ust. 2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

- ust. 3. Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

4. Przepis art. 25¹ § 1 k.p., mający zastosowanie poza okresem obowiązywania art. 13 ustawy antykryzysowej, stanowi, że 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.

5. Każda z tych regulacji w inny sposób implementuje dyrektywę Rady z dnia 28 czerwca 1999 r. (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. 25¹ 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. Z klauzuli 8 Porozumienia, regulującej jego wprowadzenie w życie, można wnosić, że jest ona dopuszczalna pod warunkiem zachowania ogólnego poziomu ochrony pracowników przewidzianego w Porozumieniu.

6. Z przepisów art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej wynika, że do umów zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia jej w życie nie stosuje się art. 25¹ k.p., lecz stosuje się art. 13 tej ustawy. Rozpoznawane zagadnienie prawne związane jest z zakresem temporalnym obowiązywania tej regulacji. Można ją rozumieć szeroko przyjmując, że odnosi się ona do wszystkich tego rodzaju umów, niezależnie od umownie określonego końcowego terminu ich obowiązywania, byle nastąpił on przed 1 stycznia 2012 r. Regulacja ta może być także rozumiana wąsko, jako odnosząca się tylko do tych umów zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy, których termin rozwiązania przypada najpóźniej z upływem 24 miesięcy od tego dnia. Według tej koncepcji stosowanie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej polega na wliczaniu 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 – przypadających przed tym dniem Sąd Najwyższy podziela bowiem pogląd tego Sądu wyrażony w wyroku z 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11 (niepubl.), według którego nie podlega on wliczeniu do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej.

7. W ramach wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 35 w związku z art. 13 ustawy antykryzysowej trzeba uwzględnić skutki umów o pracę na czas określony zawartych na okres ponad 24 miesięcy w czasie jej obowiązywania. Dotyczy to umów, które przewidywały ich rozwiązanie w okresie pomiędzy 22 sierpnia a 31 grudnia 2011 r. Ustawa antykryzysowa nie reguluje tego zagadnienia.

W doktrynie na ogół przyjmuje się, że te umowy uległy przekształceniu w umowy zawarte na czas nieokreślony. Podnosi się, że z powodu przekroczenia dopuszczalnego limitu trwania umów zawartych na czas określony, są one sprzeczne z art. 13 ustawy antykryzysowej, a rozwiązanie tej sytuacji powinno nastąpić na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego

(art. 300 k.p.). Według jednej koncepcji, opartej na art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 94 k.c., określenie terminu ustania umowy należy uznać za niezastrzeżone z powodu sprzeczności z prawem. W drugiej koncepcji przyjęto nieważność umowy o pracę w części określającej termin jej rozwiązania (art. 58 § 1 i 3 k.c.). Obie te koncepcje wypełniają lukę w ustawie antykryzysowej polegająca na nieustaleniu - wbrew wymaganiom określonym w klauzuli 5 ust. 2 Porozumienia – na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za zawarte na czas nieokreślony.

Odnosić należy także 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. Trzeba mieć jednak na uwadze, że ta konstrukcja chroni pracowników tylko w części stanów faktycznych. Jeżeli bowiem umowa o pracę rozwiązuje się po 24 miesiącach, a pracodawca ma świadomość tego faktu, to może uniknąć konieczności bezterminowego zatrudnienia pracownika niedopuszczając go do pracy z upływem tego terminu.

8. Sąd Najwyższy uważa za trafne wąskie rozumienie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej. Takie stanowisko było już uprzednio wyrażone w doktrynie obok niektórych poglądów przyjmujących stosowanie wyżej wskazanych konstrukcji cywilnych i konstrukcji rozwiązywania umowy po 24 miesiącach także do umów zawartych przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej.

Interpretacja art. 35 ust. 2 w związku z art. 13 ust. 1 tej ustawy musi uwzględnić unormowania konstytucyjne, a w szczególności wynikające z art. 2 Konstytucji zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz niedziałania prawa wstecz. Pytanie prawne dotyczy zmiany w drodze ustawowej terminu końcowego obowiązywania umowy o pracę, który został określony zgodnie z prawem przed dniem wejścia ustawy w życie, a który upływa po tym dniu. Chodzi tu więc o mechanizm działania prawa w odniesieniu do stosunku zobowiązaniowego o charakterze ciągłym, który określony jest jako retrospektywny. Inaczej mówiąc, dotyczy to dopuszczalności bezpośredniego działania ustawy na przyszłość wobec stosunku zobowiązaniowego powstałego przed jej wejściem w życie. Takie działanie ustawodawcy musi być uzasadnione koniecznością ochrony ważnych interesów państwa lub obywateli oraz wprowadzone w racjonalny sposób.

Oceniając analizowaną regulację nie można przyjąć, aby te warunki zostały spełnione.

9. Poważne wątpliwości budzi zasadność i celowość wprowadzenia w ustawie epizodycznej, obowiązującej nieco ponad 28 miesięcy, nowej regulacji chroniącej pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców umów zawierania na czas określony, polegającej na ustaleniu dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie jednej lub kolejnych umów w wymiarze 24 miesięcy, a więc obejmującym prawie cały czas obowiązywania ustawy antykryzysowej. Przyjęcie poglądu odmiennego niż Sądu Najwyższego, czyli uznanie, że umowa będąca przedmiotem pytania prawnego staje się umową wiążącą przez czas nieokreślony oznaczałoby akceptację sytuacji, w której czynność prawna (zawarcie umowy na czas określony) dokonana przed wejściem w życie ustawy epizodycznej wywierałaby istotne skutki nie tylko w końcowym okresie obowiązywania tej ustawy, ale przede wszystkim po upływie tego okresu. Spowodowałoby bowiem powstanie stosunku pracy trwającego przez czas nieokreślony.

Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawarcia umowy, a ponadto w znacznej mierze zależny od okoliczności przypadkowej, związanej z terminem jej rozwiązania ustalonym przez strony. Gdyby bowiem termin ten ustalono na początku 2012 r., czyli nieznacznie później, to wówczas na mocy art. 35 ust. 3 ustawy antykryzysowej umowa uległaby rozwiązaniu w umówionym terminie.

10. Regulacje ustawowe powinny zapewnić ochronę pracowników przewidzianą w załączniku do dyrektywy 99/70/WE. Stanowisko Sądu Najwyższego oznacza, 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. Wbrew pozorom nie chroni bardziej pracownika pogląd przyjmujący przekształcenie się analizowanej umowy po 24 miesiącach od wejścia w życie ustawy antykryzysowej w umowę na czas nieokreślony. Z reguły umowy zawarte na czas określony przewidują bowiem dopuszczalność ich wypowiedzenia (art. 33 k.p.), co umożliwiałoby pracodawcom obronę przed ich przekształceniem się w umowy na czas nieokreślony polegającą

na wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony z odpowiednim wyprzedzeniem przed upływem wskazanych 24 miesięcy. Dla pracownika skutkiem tego było więc skrócenie okresu jego zatrudnienia.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.