



Sygn. akt I PK 58/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K.G.

przeciwko Z.O. - Przedsiębiorstwo Usług i Zaopatrzenia Energetyki

"E." w C.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 27 czerwca 2019 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w C.

z dnia 12 października 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w C. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Pozwem z 23 lutego 2016 r. K.G. (powód) wniósł o zasądzenie od Z.O. – Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Energetyki „E.” w C. (pozwany) odszkodowania z

tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powód stwierdził, że początkowo świadczył pracę na terenie Polski, a następnie, w ramach zawartej umowy o pracę, strony podpisały umowę o świadczenie pracy na terytorium Niemiec, a dotychczasowy pracodawca został określony jako agencja pracy tymczasowej. W związku z zakończeniem realizacji kontraktu na terenie Niemiec powód wrócił do kraju, zgłaszając gotowość do pracy u pozwanego. Mimo tego po kilku dniach otrzymał świadectwo pracy.

W odpowiedzi na pozew powoda pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, podnosząc, że umowa o pracę z 2 lutego 2015 r., łącząca strony została zawarta na czas wykonywania określonej pracy i rozwiązała się z dniem wykonania tej pracy, a zatem nie było potrzeby rozwiązywania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Pozwany stwierdził ponadto, że podstawę prawną zatrudnienia powoda regulują przepisy prawa niemieckiego oraz przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Dz.Urz. UE L 2008 Nr 177, s. 6, dalej jako Rzym I) i że strony wybrały prawo niemieckie, jako właściwe do rozstrzygania ewentualnych sporów, powstałych w wyniku wykonywania umowy. Pozwany podniósł ponadto, że stosowany przez niego wzór umowy o pracę został opracowany przez „zbiorowy układ pracy”, a podstawą jego stosowania jest niemiecka ustawa o delegowaniu pracowników. Czasowe ograniczenie okresu użyczenia pracownika do 2 lat, w świetle zastosowanych przepisów prawa nie pozwala na przyjęcie, że „taka umowa o pracę na czas nieokreślony” jest tożsama z „umową o pracę zawartą na czas nieokreślony” w ujęciu Kodeksu pracy.

Wyrokiem z 14 czerwca 2017 r., VII P [...] Sąd Rejonowy w C. uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz powoda odszkodowanie wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas wykonywania określonej pracy od 27 listopada 2012 r. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano w umowie G. W dniu 2 lutego 2015 r. między stronami została zawarta kolejna umowa. Zawierała ona postanowienia, zgodnie z którymi: 1) „Pracodawca jako agencja pracy tymczasowej

przekazuje klientom swoich pracowników w ramach umowy użyczenia pracowników. Pracownik jest użyczany do Niemiec w celu zatrudnienia go w miejscu pracy klienta na okres nie dłuższy niż 2 lata. Nie można żądać stałego zatrudnienia w jednym miejscu pracy u użytkownika. Pracownik może być także zatrudniony w ramach umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usług”; 2) „Stosunek pracy rozpoczyna się 2 lutego 2015 r. i jest zawarty na czas nieokreślony”; 3) „prawa i obowiązki obu stron wynikają z polskiego kodeksu pracy, jak również ze zbiorowych układów pracy (...)”; 4) „pierwszym i regularnym miejscem zatrudnienia jest zakład pracy przy ul. K. w C.”; 5) „po zakończeniu pobytu za granicą pracownik będzie zatrudniony na tych samych warunkach, jakie obowiązywały u pracodawcy przed wysłaniem pracownika za granicę”.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód podjął pracę jako pracownik użyczony w fabryce firmy L. (pracodawca użytkownik) na stanowisku spawacza. Powód zapoznał się z treścią umowy i podpisał ją w obecności koordynatora. Na terenie Niemiec powód wykonywał pracę pod nadzorem majstra z firmy niemieckiej. Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda wynosiło 1.903,85 Euro. Na początku lutego 2016 r. powód oraz inni pracownicy zostali poinformowani przez pracodawcę użytkownika o zakończeniu wykonywania pracy na terenie Niemiec. W związku z powyższym powód 5 lutego 2016 r. wrócił do Polski i skontaktował się telefonicznie z pracodawcą, zgłaszając gotowość do kontynuowania pracy. Został on jednak poinformowany, że stosunek pracy nie będzie kontynuowany, z uwagi na brak wolnych miejsc pracy. W dniu 9 lutego powód przedłożył pracodawcy zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od 8-26 lutego 2016 r. W dniu 11 lutego 2016 r., za pośrednictwem poczty powód otrzymał świadectwo pracy, w którym pozwany potwierdził okres zatrudnienia od 27 listopada 2012 r. do 5 lutego 2016 r. i wskazał, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 5 k.p., czyli z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której umowa była zawarta.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało oparte na art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. i twierdzeniu, że umowa o pracę z 2 lutego 2015 r. została zawarta na czas nieokreślony, a stosunek pracy powinien zostać rozwiązany z zachowaniem okresu

wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego sporna umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, natomiast prawa i obowiązki stron tej umowy wynikają z przepisów Kodeksu pracy i niemieckich układów zbiorowych pracy. Przewidziany w umowie okres 2 lat odnosi się konkretnie do maksymalnego okresu pracy na rzecz niemieckiej firmy, a nie do okresu obowiązywania tej umowy, co wynika wprost z jej treści. Co więcej ze spornej umowy o pracę wynika, że pierwszym i regularnym miejscem zatrudnienia pracownika jest zakład pracy przy ul. K. w C. i że po zakończeniu pobytu za granicą pracownik będzie zatrudniony na tych samych warunkach, jakie obowiązywały u pracodawcy przed wysłaniem pracownika za granicę.

Zdaniem Sądu Rejonowego stanowisko prezentowane przez pozwanego, że dla oceny warunków umowy o pracę należy stosować przepisy prawa niemieckiego i obowiązujących w Niemczech układów zbiorowych pracy, jest nieprawidłowe, ponieważ w umowie jako pierwsze w kolejności zostały wskazane przepisy Kodeksu pracy. Co więcej, podczas zawierania umowy powodowi nie przedstawiono do zapoznania się układów zbiorowych pracy, a on sam nie był członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego działającego na terenie Niemiec. Nikt ze strony pracodawcy czy pracodawcy użytkownika nie wyjaśnił powodowi treści umowy ani przepisów niemieckiego prawa pracy w zakresie warunków jej obowiązywania, mimo iż warunki tej umowy nie podlegały negocjacjom. Powód po zakończeniu pracy na terenie Niemiec wrócił do Polski i zgłosił pracodawcy gotowość do kontynuowania pracy zgodnie z postanowieniami umowy, że po zakończeniu pracy pracownik będzie kontynuował zatrudnienie u pracodawcy, a jego pierwszym i regularnym miejscem pracy jest zakład pracy przy ul. K. w C..

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że zgodnie z art. 8 pkt 3 rozporządzenia Rzym I jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, co przesądza o tym, iż sporna umowa o pracę była umową zawartą na czas nieokreślony i podlegała prawu państwa polskiego. Zatem dla rozwiązania z powodem stosunku pracy pracodawca powinien zastosować przepisy kodeksu pracy z zachowaniem warunków wynikających z art. 30 § 4 k.p. Skoro zaś pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę przez dokonanie

czynności konkludentnej, a mianowicie przez doręczenie świadectwa pracy, naruszył warunki formalne z art. 30 § 3 i 4 k.p., co uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. Wyrokiem z 12 października 2017 r., IV Pa [...] Sąd Okręgowy w C. oddalił apelację.

W ocenie Sądu Okręgowego dla sprawy kluczowe znaczenie ma okoliczność, która nie została należycie uwypuklona w wywodach Sądu Rejonowego. Mianowicie przed zawarciem umowy o pracę z 2 lutego 2015 r. strony łączyła umowa o pracę z 27 listopada 2012 r. Mimo, że zgodnie z nazwą była to umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy, a apelujący podniósł, że stosunek pracy wynikający z tej umowy wygaś z ukończeniem pracy, dla której wykonania została zawarta ta umowa, to w okolicznościach niniejszej sprawy brak jest podstaw dla dokonania takich ustaleń i ich odpowiedniej kwalifikacji prawnej. W umowie z 27 listopada 2012 r. jako rodzaj pracy do wykonywania której zobowiązywał się powód określono pracę „spawacza” z miejscem jej wykonywania w G.. Powód wykonywał przy tym różne prace spawalnicze, a termin świadczenia pracy nie był określony. Bezspornie pracę w G. powód wykonywał do chwili zawarcia umowy o pracę z 2 lutego 2015 r. Zawarcie tej umowy odbyło się w takiej sytuacji, że pracodawca zadzwonił do powoda i powiedział, że jest okazja wyjechania do Niemiec do pracy, na co powód się zgodził, przy czym został zapewniony, że ciągłość zatrudnienia jest zachowana. W takich okolicznościach faktycznych, uwzględniając w szczególności okoliczność, że na podstawie umowy z 27 listopada 2012 r. powód nie wykonywał zindywidualizowanego zadania roboczego, nie można uznać, że strony rzeczywiście łączyła umową na czas wykonania określonej pracy. Faktycznie była to umowa o pracę na czas nieokreślony, która skutkowała istnieniem stosunku pracy między stronami niezależnie od umowy z 2 lutego 2015 r. Na tą dwoistość stosunku pracy istniejącego między stronami od początku powoływał się powód, formułując swoje roszczenie. W szczególności w pozwie wskazał, że strony łączyła umowa o pracę z 27 listopada 2012 r. i de facto w ramach tej umowy strony zawarły umowę z 2 lutego 2015 r., przedmiotem której było świadczenie pracy na terenie Niemiec. Za taką koncepcją, na co słusznie wskazał Sąd Rejonowy, przemawiają

zapisy samej umowy z 2 lutego 2015 r., zgodnie z którą po powrocie do Polski pracownik miał kontynuować zatrudnienie w jego pierwotnym zakładzie pracy w C. na tych samych warunkach jakie obowiązywały u pracodawcy przed wysłaniem pracownika za granicę (§ 11) i ten zakład w umowie wskazany został jako pierwsze i regularne miejsce zatrudnienia pracownika (§ 2 pkt 3). Ciągłość zatrudnienia potwierdzało także samo świadectwo pracy wydane powodowi, wskazujące, że jego stosunek pracy trwał od 27 listopada 2012 r. do 5 lutego 2016 r. Gdyby założyć, jak czyni to pozwany, że stosunek pracy z tytułu umowy pracę z 2012 r. rozwiązał się z chwilą zawarcia umowy o pracę 2 lutego 2015 r., to wbrew apelacji, w świetle art. 97 § 1<sup>1</sup>-1<sup>2</sup> k.p., w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, obowiązkiem pracodawcy było wydać powodowi świadectwo pracy, gdyż okres 24 miesięcy od zawarcia umowy z 2012 r. niewątpliwie w tej dacie upłynął.

Powyższe okoliczności faktyczne sprawiają, że powód zasadnie dochodzi w trybie Kodeksu pracy odszkodowania należnego mu już chociażby za to, że stosunek pracy łączący strony na podstawie umowy z 2012 r. rozwiązany został bez zachowania warunków formalnych przewidzianych w art. 30 § 3 i 4 k.p., co skutkuje prawem do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że Sąd Rejonowy podniósł, że w pierwszej kolejności, w § 1 pkt 2 umowy z 2015 r. wskazano, że prawa i obowiązki obu stron wynikają z polskiego Kodeksu pracy. Istotnie, w postanowieniu tym zawarto dalsze odesłanie do (niemieckich) zbiorowych układów pracy, zaś w § 18 umowy do prawa niemieckiego, co z kolei stwarzało problem z wyborem właściwej podstawy prawnej rozstrzygnięcia wedle kryterium wyboru prawa przez strony przewidzianego w art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I. Uwzględniając jednak okoliczności związane z wcześniejszym wykonywaniem pracy przez powoda w Polsce od 2012 r., uznać należy, że stanowisko Sądu Rejonowego co do stosowania polskiego prawa nie było błędne w świetle art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I (prawo państwa, w którym powód zazwyczaj świadczył pracę).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w C., ewentualnie o

uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w punktach 1, 3, 4 i 5 i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje.

Pozwany zarzucił naruszenie: 1) art. 65 § 1 i 2 k.c. przez błędną wykładnię oświadczenia woli stron z 2 lutego 2015 r., polegającą na pominięciu zamiaru stron i celu delegowania na terytorium Republiki Federalnej Niemiec, nierozróżnienie podróży służbowej od delegacji i w konsekwencji błędne przyjęcie, że do niniejszej umowy o pracę stosuje się przepisy polskiego kodeksu pracy, w sytuacji gdy dla tego rodzaju umowy zastosowanie mają zapisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.Urz. UE L 2008 Nr 327, s. 11, dalej jako dyrektywa 2008/104), dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. UE L 1997 Nr 18, s. 1), niemieckiej ustawy z dnia 7 sierpnia 1972 r. z późniejszymi zmianami o użyczaniu pracowników tymczasowych w ramach świadczenia usług- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz- AUG (BGBl. I S 158) oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2009 r. o bezwzględnie koniecznych warunkach pracy przy realizacji usług transgranicznych, delegowanych transgranicznie i zatrudnianych w kraju pracowników tymczasowych Arbeitnehmerentsendegesetz- AEntG (BGBl. I S 799); 2) art. 25 § 1 w związku z art. 30 § 1 pkt 5 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do 21 lutego 2016 r.), przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że umowa o pracę zawarta na czas wykonywania określonej pracy rozwiązuje się przez złożenie oświadczenia, a nie z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta; 3) art. 56 § 1 w związku z art. 58 i art. 30 § 1 pkt 3 i 4 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że dla oceny warunków pracy ze stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę tymczasową z elementem transgranicznym stosuje się uregulowania ustawy kodeks pracy, w sytuacji gdy praca tymczasowa nie została uregulowana w niniejszej ustawie; 4) art. 8 ust. 1 w związku z art. 3 rozporządzenia Rzym I w związku z art. 1 ust. 1, art. 2, art. 3 ust. 1, art. 5 ust. 1 dyrektywy 2008/104 w związku z art. 1 ust. 3 lit. c w związku z art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 96/71, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w okolicznościach niniejszej

sprawy zastosowanie mają przepisy polskiego kodeksu pracy, oraz że w świetle regulacji art. 8 ust. 3 rozporządzenia Rzym I, jeżeli nie można ustalić prawa właściwego, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, w sytuacji gdy strony umowy dokonały wyboru prawa niemieckiego dla łączącego je stosunku pracy, a prawo to miałoby zastosowanie również w sytuacji gdyby nie dokonano wyboru tego prawa; 5) art. 386 k.p.c. w związku z art. 51a ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 52) w związku z art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającą na przyjęciu, że w niniejszej sprawie nie można ustalić prawa właściwego, w sytuacji gdy strony dokonały wyboru prawa niemieckiego dla całej umowy z 2 lutego 2015 r., a norma kolizyjna operująca łącznikiem obiektywnym, tj. miejscem wykonywania pracy tymczasowej wskazuje na właściwość prawa niemieckiego; 6) art. 382 k.p.c., przez nieuwzględnienie istotnych faktów i dowodów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności dowodów, które wskazywały na podstawę prawną delegowania powoda na terytorium Republiki Federalnej Niemiec, czyli zezwolenia na świadczenie usług tymczasowych, wydanego pozwanemu przez Federalną Agencję Pracy D. oraz umowy łączącej pozwanego z pracodawcą użytkownikiem L. [...] GmbH, w sytuacji gdy bez tej umowy nie doszłoby do zawarcia umowy o pracę tymczasową i w konsekwencji przyjęcie z rażącym naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, że w niniejszej sprawie należy stosować polskie prawo materialne, a nie prawo wybrane przez strony umowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, choć tylko w zakresie jednego z podniesionych w niej zarzutów obejmującego w swej podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. Wszystkie pozostałe są oczywiście bezzasadne. Ich konstrukcja zmusza Sąd Najwyższy do wyjaśnienia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, która nie została prawidłowo odczytana przez pozwanego.

W zaskarżonym wyroku wyjaśniono w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, który został prawidłowo oceniony przez Sąd drugiej instancji, że pozwany rozwiązał w trybie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. stosunek pracy łączący go z powodem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie wymaga jakiegokolwiek wyjaśnienia, że stosunek pracy oparty na takiej podstawie rozwiązuje się w zwykły sposób za wypowiedzeniem, a nie w trybie zastosowanym przez pozwanego. Tymczasem pozwany – z niezrozumiałych powodów – cały czas przyjmuje założenie, że łączący go z powodem stosunek prawny jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy. W aktach sprawy znajduje się tego rodzaju umowa o pracę, której treść ogranicza się do wskazania stanowiska pracy, daty zawarcia umowy, wysokości wynagrodzenia, miejsca wykonywania pracy, wymiaru czasu pracy. Tak sformułowana umowa nie zawiera cech charakterystycznych dla umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Nie wskazano w niej pracy (zadania), na czas wykonywania którego powód został zatrudniony. Brak również jakichkolwiek ustaleń faktycznych, które potwierdzałyby, że strony w inny sposób niż w formie pisemnej umówiły się co do szczegółowych kwestii uzasadniających nawiązanie takiego stosunku pracy. W tych okolicznościach wykonywanie umowy o pracę o takiej treści jest wykonywaniem zatrudnienia ramach stosunku pracy na czas nieokreślony (art. 22 § 1(1) k.p.). Na takiej właśnie kwalifikacji umowy z 2012 r. opiera się rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji.

W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że w trakcie realizacji stosunku pracy na czas nieokreślony pozwany zawarł z powodem dodatkową umowę. Na jej mocy – jak się okazało czasowo, choć była to umowa na czas nieokreślony - zmianie uległy warunki wykonywania pracy przez pozwanego (umowa z 2 lutego 2015 r.) co do miejsca pracy (Niemcy) oraz co do wynagrodzenia. Umowa ta zawierała klauzulę zabezpieczającą interesy powoda. Zgodnie z jej § 11 po zakończeniu realizacji umowy z 2015 r. powód miał być nadal zatrudniony u pozwanego na dotychczasowych warunkach, a zatem na warunkach wynikających z umowy z 2012 r. Takie rozumienie § 11 umowy z 2015 r. znajduje potwierdzenie w ustaleniach faktycznych postępowania sądowego, co do

okoliczności i względów jakimi kierował się powód, wyrażając zgodę na podpisanie umowy z 2015 r.

Umowa z 2015 r. jest „wyjątkowa” z wielu powodów. Po pierwsze, pozwany pracodawca występuje w niej w charakterze agencji pracy tymczasowej dopuszczonej do działania na terytorium Niemiec. Po drugie, pozwany zatrudnia na jej podstawie powoda na czas nieokreślony z zastrzeżeniem, że pracę w Niemczech na rzecz jednego podmiotu wskazanego przez pozwanego, powód może wykonywać maksymalnie przez dwa lata. Po trzecie, zgodnie z § 1 ust. 2 umowy z 2015 r. stosuje się do niej przepisy polskiego Kodeksu pracy oraz postanowienia niemieckich układów zbiorowych. Z postanowienia tego nie wynika więc, w jakim zakresie powód i pozwany umówili się co do prawa właściwego, co uzasadniałoby zastosowanie art. 8 ust. 3 rozporządzenia Rzym I.

Nawiązując do § 1 ust. 2 umowy z 2015 r., w skardze kasacyjnej pozwany skonstruował szereg zarzutów odnoszących się do wadliwego zastosowania przepisów Kodeksu pracy, rozporządzenia Rzym I, dyrektywy 2008/104 oraz dyrektywy 96/71. Wszystkie te zarzuty dotyczą stosunku pracy wynikającego z umowy z 2015 r. Zarzuty te są oczywiście chybione, gdyż rozmiągają się całkowicie ze wskazaną powyżej podstawą faktyczną i prawną zaskarżonego wyroku. Kwestia prawa właściwego dla umowy z 2015 r. nie ma żadnego znaczenia w niniejszej sprawie, bowiem Sąd drugiej instancji nie wywodził podstawy prawnej dla roszczeń powoda z rozwiązania tej umowy. Odwołanie powoda z pracy w Niemczech przez pozwanego aktywowało klauzulę zabezpieczającą powoda z § 11 umowy z 2015 r. Zgodnie z tą klauzulą powód był nadal zatrudniony u pozwanego na warunkach dotychczasowych, a zatem wynikających z umowy z 2012 r., która to umowa według błędnego założenia pozwanego miała wygasnąć w trybie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. w dniu 5 lutego 2016 r.

Sąd drugiej instancji nie wypowiadał się w przedmiocie skutków umowy z 2015 r. i jej rozwiązania przez pozwanego oraz roszczeń przysługujących powodowi z tego tytułu. Sąd drugiej instancji, opierając się na działaniach pozwanego (wręczenie powodowi świadectwa pracy stwierdzającego wygaśnięcie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z 2012 r.), uznał, że skoro wbrew treści umowy z 2012 r. nawiązano na jej podstawie stosunek pracy na czas

nieokreślony, to stosunek ten nie mógł wygasnąć na podstawie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. (w brzmieniu do 21 lutego 2016 r.). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony wymagało wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Brak oświadczenia woli pracodawcy odpowiadającego wymogom tego przepisu oraz art. 30 § 4 k.p. czyni zaś oczywiście zasadnym roszczenie pracownika o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy.

Skoro pozwany z tego zobowiązania się nie wywiązał, to powodowi przysługiwały roszczenia z art. 56 i n. k.p. Powód wystąpił z roszczeniem odszkodowawczym. Odszkodowanie przysługuje zaś w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 zdanie pierwsze k.p.). Z dołączonej do akt sprawy umowy o pracę z 2012 r. wynika, że w 2012 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 1500 zł brutto. Natomiast Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 24.845,24 zł, bazując – jak się wydaje – na średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda w wysokości 1.903,85 Euro, które powód uzyskiwał na podstawie umowy z 2015 r. Jednakże podstawą faktyczną uwzględnienia roszczeń powoda nie było wadliwe rozwiązanie przez pozwanego umowy z 2015 r., lecz umowy z 2012 r. W tych okolicznościach Sąd drugiej instancji, rozpoznając ponownie sprawę, musi wyjaśnić w jaki sposób obliczono wysokość odszkodowania za okres wypowiedzenia, jaki powinien znaleźć zastosowanie przy rozwiązywaniu umowy z 2012 r.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.