

Sygn. akt *XP 403/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Lucyna Ziewiec, Maria Kulesza

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 3 września 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **D. R.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w M.**

o ustalenie oraz o odszkodowanie

**I. oddała powództwo;**

**II. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka D. R. pozwem z 19 kwietnia 2013 r. (k.2-4), wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M., domagała się ustalenia istnienia między nią a stroną pozwaną stosunku pracy, nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od 1 grudnia 2009 r., jak również zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 5.250 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z 10 września 2007 r. na stanowisku monter. Następnie zawierane były z powódką kolejne umowy o pracę na czas określony: umowa o pracę z 10 września 2007 r. na okres od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2008 r.; umowa o pracę z 10 września 2007 r. na okres od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2008 r.; umowa o pracę z 9 listopada 2007 r. na okres od 9 listopada 2007 r. do 30 listopada 2009 r.; umowa o pracę z 5 grudnia 2007 r. na okres od 6 grudnia 2007 r. do 30 grudnia 2009 r., umowa o pracę z 19 sierpnia 2009 r. na okres od 19 sierpnia 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r. Powódka wskazała, że w związku z tym świadczyła pracę początkowo na okres próbny trwający od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2007 r., następnie na czas określony do 5 grudnia 2008 r. oraz na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 listopada 2009 r. Zawarcie przez strony trzeciej umowy na czas określony do 30 grudnia 2009 r. było zdaniem powódki równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony, począwszy od 1 grudnia 2009 r. Strona pozwana 12 kwietnia 2013 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, bez podania przyczyny wypowiedzenia, a zatem z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

W odpowiedzi na pozew (k.34-35) strona pozwana (...) Sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Strona pozwana wskazała, że z powódką zostały zawarte trzy umowy o pracę: umowa na okres próbny od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2007 r., umowa na czas określony od 6 grudnia 2007 r. do 30 grudnia 2009 r. oraz umowa na czas określony od 19 sierpnia 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r. Pozwana wskazała, że zawarta z powódką umowa z 19 sierpnia 2009 r. była drugą umową na czas określony, gdyż do zawartych trzech kolejnych umów nie zalicza się umowy na okres próbny, a w związku z tym zawarta z powódką umowa nie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. Przedłożone przez powódkę umowy o pracę zostały zawarte w okresie obowiązywania wskazanych przez stronę pozwaną umów i nie mogą być traktowane jako odrębne umowy o pracę. Nie były tak traktowane przez strony i w związku z tym twierdzenia powódki, że każda z tych umów kreowała nowy stosunek pracy, jest nieuzasadnione.

Pismem procesowym z 22 lipca 2013 r. (k.42-43) strona pozwana wskazała dodatkowo, że w trakcie stosunku pracy z powódką obowiązywała ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, a w związku z tym – niezależnie od wcześniej podniesionych argumentów – w przypadku powódki należałoby przyjąć odmienny, niż wskazany przez nią, sposób liczenia umów o pracę. Strona pozwana wskazała, że zgodnie z przepisami powyższej ustawy umowa zawarta z powódką na okres od 19 sierpnia 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r. powinna być traktowana jako pierwsza umowa o pracę na czas określony.

Pismem procesowym z 20 sierpnia 2013 r. (k.73) powódka podniosła, że zawieranie z nią kolejnych umów na pokrywające się okresy miało na celu obejście przepisów prawa o zawieraniu umów na czas nieokreślony. Zaznaczyła też, że jej zdaniem umową na czas nieokreślony była już umowa z 5 grudnia 2007 r., gdyż była to trzecia umowa na czas określony. Wobec tego dla charakteru stosunku prawnego łączącego strony bez znaczenia była tzw. ustawa antykryzysowa, gdyż weszła ona w życie już po zawarciu umowy na czas nieokreślony. Na rozprawie w dniu 3 września 2013 r. (k.76) powódka skorygowała żądanie pozwu, wskazując, że domaga się ustalenia, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, poczynając od 6 grudnia 2007 r.

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

Powódka D. R. została zatrudniona przez (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z 10 września 2007 r., zawartej na okres próbny od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2007 r. Zatrudniono ją na stanowisku monter, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 1.200 zł brutto miesięcznie.

#### ***Dowody:***

- umowa o pracę na okres próbny z 10.09.2007 r. (w aktach osobowych, kopia k.13)
- zaświadczenie o zatrudnieniu (k.11)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powódki (k.77)

W czasie rozmowy dotyczącej warunków zatrudnienia, powódce zaproponowano, że zostanie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2007 r. Powódka przyjęła te warunki. Nie było wówczas mowy o tym, by pracodawca miał zamiar zatrudnić powódkę na czas określony, powódka również na to nie należała.

#### ***Dowody:***

- przesłuchanie D. R. w charakterze powódki (k.77)

Powódka podpisała umowę o pracę sporządzoną przez pracodawcę w formie pisemnej, otrzymała również jej egzemplarz. Następnie pracownik kadr przyniósł jej do podpisu kolejny egzemplarz umowy o pracę, wskazując, że poprzednio przedstawiony jej do podpisu dokument zawiera błędy. Zwrócił się do powódki o zniszczenie błędnego egzemplarza umowy, znajdującego się w jej posiadaniu. Powódka się na to zgodziła i podpisała drugą wersję umowy,

którą jej przedstawiono. Sytuacja ta powtórzyła się jeszcze raz i wówczas powódka także zgodziła się na zniszczenie błędnego egzemplarza umowy i podpisała trzecią wersję umowy z 10 września 2007 r., przyniesioną jej przez pracownika kadr. Powódka nigdy nie kwestionowała takiego zachowania pracodawcy i nie domagała się, aby za prawidłową i wiążącą strony uznać pierwszą przedstawioną jej do podpisu umowę.

**Dowody:**

- przesłuchanie D. R. w charakterze powódki (k.77)

Powódka zachowała wszystkie trzy egzemplarze podpisanej przez siebie umowy o pracę z 10 września 2007 r. Jedna z umów wskazuje, że stosunek pracy nawiązano na okres próbny od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2007 r., pozostałe dwie – że nawiązano go na czas określony od 10 września 2007 r. do 5 grudnia 2008 r. Umowy o pracę na czas określony różnią się jedynie tym, że w punkcie 5 umowy, zatytułowanym „inne warunki zatrudnienia”, w jednej z nich wskazano, że zgodnie z art. 34 pkt 2 k.p. strony dopuszczają rozwiązanie umowy o pracę za jednotygodniowym wypowiedzeniem, natomiast w drugiej wskazano, że zgodnie z art. 33 k.p. strony dopuszczają rozwiązanie umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

**Dowody:**

- kopie umów o pracę z 10.09.2007 r. (k.13, k.14, k.15)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powódki (k.77)

Strona pozwana pozostawiła w aktach osobowych powódki jako właściwy egzemplarz umowy z 10 września 2007 r. umowę zawartą na okres próbny.

**Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki

W dniu 9 listopada 2007 r. powódce przedłożona została do podpisania umowa o pracę na czas określony od 9 listopada 2007 r. do dnia 30 listopada 2009 r. Powódka ją podpisała i otrzymała jej egzemplarz.

W grudniu 2007 r. pracownik kadr poinformował powódkę, że umowa z listopada była błędnie sporządzona i przedstawił jej do podpisu poprawiony egzemplarz umowy o pracę z 5 grudnia 2007 r., zwracając się jednocześnie do powódki o zniszczenie błędnej umowy z 9 listopada 2007 r. Powódka wyraziła na to zgodę i podpisała drugą wersję umowy, zgodnie z którą umowa o pracę została zawarta na czas określony od 6 grudnia 2007 r. do 30 grudnia 2009 r. Powódka nie zniszczyła umowy z 9 listopada 2007 r. i ją zachowała dla siebie.

Ani warunki umowy z 9 listopada 2007 r., ani warunki umowy z 5 grudnia 2007 r. nie były przez strony negocjowane, powódka przyjęła warunki wskazane w projekcie umowy o pracę, przedstawionym jej przez pracodawcę.

**Dowody:**

- kopia umowy na czas określony z 9.11.2007 r. (k.16)
- kopia umowy na czas określony z 5.12.2007 r. (k.17)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powódki (k.77)

Strona pozwana pozostawiła w aktach osobowych powódki umowę o pracę z 5 grudnia 2007 r., nie ma w nich natomiast umowy z 9 listopada 2007 r.

**Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki

W dniu 5 stycznia 2009 r. strony zawarły aneks do umowy z 5 grudnia 2007 r., w którym wynagrodzenie powódki ustalone zostało na kwotę 1.350 zł brutto. Pozostałe postanowienia zawartej umowy pozostały bez zmian.

**Dowody:**

- aneks nr (...) do umowy z 5.12.2007 r. (w aktach osobowych, kopia: k.19)

W dniu 19 sierpnia 2009 r. pracodawca zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony od 19 sierpnia 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r.

**Dowody:**

- umowa na czas określony z 19.08.2009 r. (w aktach osobowych, kopia: 18)

Kolejnymi aneksami do umowy z 19 sierpnia 2009 r. strony zmieniały wysokość wynagrodzenia powódki.

**Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności aneks z 4.01.2010 r. (kopia: k. 20), aneks z 1.01.2011 r. (kopia: k.21), aneks z 1.02.2012 r. (kopia: k.23), aneks z 1.01.2013 r. (kopia: k.22)

W dniu 12 kwietnia 2013 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 19 sierpnia 2009 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 27 kwietnia 2013 r. Oświadczenie pracodawcy nie zawierało informacji o przyczynie wypowiedzenia.

**Dowody:**

- wypowiedzenie umowy o pracę z 12.04.2013 r. (w aktach osobowych powódki, kopia k.12)

Wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.765,51 zł brutto miesięcznie, tj. 1.305,11 zł netto.

**Dowody:**

- zaświadczenie z 3.07.2013 r. (k.33)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie było zasadne i jako takie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na w głównej mierze na przesłuchaniu powódki, dając jej zeznaniom w pełni wiarę, oraz na nie kwestionowanych dowodach z dokumentów w postaci akt osobowych powódki i zaświadczeń o zarobkach oraz zatrudnieniu powódki. Sąd oparł się ponadto na kopiach umów o pracę z 10.09.2007 r. oraz z 9.11.2007 r., których to umów nie złożono do akt osobowych powódki. Wskazane dowody korelują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają, tworząc spójną wewnętrzną całość. Sąd nie wziął natomiast pod uwagę przedłożonego przez stronę pozwaną dowodu w postaci odpisu wyroku z 30.05.2007 r. wraz z uzasadnieniem, z uwagi na to, że wyrok ten nie dotyczył stron niniejszego postępowania, a Sąd nie był związany ani rozstrzygnięciem zapadłym w procesie, którego w/w wyrok dotyczył, ani motywami jego wydania. Sąd pominął ponadto dowód z przesłuchania osoby za stronę pozwaną, z uwagi na to, że strona pozwana sama wniosła o pominięcie tego dowodu.

Pomiędzy stronami postępowania bezsporna była okoliczność nawiązania przez strony stosunku pracy oraz czas jego trwania. Sporne było natomiast okoliczności dotyczące liczby zawartych umów, ich charakteru oraz okresów, jakich te umowy dotyczyły. Powódka twierdziła, że zawarto z nią sześć umów o pracę na czas określony, a w związku z tym

zawarcie kolejnej umowy na czas określony w świetle art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy [dalej k.p.] było jednoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony od 6.12.2007 r. Natomiast z twierdzeń strony pozwanej oraz z przedstawionych przez nią akt osobowych wynikało, że pomiędzy powódką a stroną pozwaną zawarte zostały trzy umowy o pracę: pierwsza na okres próbny od 10.09.2007 r. do 5.12.2007 r., druga na czas określony od 6.12.2007 r. do 30.12.2009 r. oraz trzecia zawarta przed zakończeniem drugiej umowy, na czas określony od 19.08.2009 r. do 31.08.2014 r.

Zgodnie z dyspozycją art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. „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.” Przepis ten wprowadza fikcję prawną, zgodnie z którą zawarcie w warunkach w nim określonych trzeciej umowy terminowej, powoduje jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nieokreślony. Wskazać w tym miejscu należy, że przepis ten dotyczy wyłącznie umów na czas określony w rozumieniu kodeksu pracy, nie dotyczy natomiast innego rodzaju umów terminowych; nie obejmuje w szczególności umów zawieranych na okres próbny. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7.02.2001 r. (I PKN 229/2000, OSNP-wkł. 2001/13/8) przytoczony przepis nie może być interpretowany w sposób rozszerzający między innymi w związku z tym, że stanowi odstępstwo od reguły ogólnej, że to strony zgodnie ze swobodnie wyrażoną przez nie wolą decydują o tym, jakiego rodzaju umowa o pracę zostaje przez nie zawarta. Umowa o pracę na okres próbny nie może być identyfikowana z umową na czas określony, bo są to umowy różnego rodzaju, co wynika między innymi z art. 25 k.p. Spostrzeżenie to jest o tyle istotne w niniejszej sprawie, że jak wynika z twierdzeń strony pozwanej, pierwsza z umów zawartych przez strony miała charakter umowy o pracę zawartej na okres próbny, nie zaś na czas określony.

Sąd ustalił, że strony pierwotnie uzgodniły, iż pierwsza zawarta przez nie umowa będzie umową **na okres próbny** od 10.09.2007 r. do 5.12.2007 r. Sąd oparł się w głównej mierze na zeznaniach samej powódki, która jednoznacznie wskazała, że na etapie negocjowania warunków jej zatrudnienia tak ona, jak i pracodawca doszli do porozumienia w zakresie rodzaju umowy – miała to być umowa na okres próbny i nigdy nie było mowy o tym, że ma to być umowa na czas określony. Powódka miała też świadomość, na jaki okres umowa została zawarta i się na to godziła. Z zeznań powódki wynika, że wskutek niedbalstwa czy też przeoczenia pracowników kadr pozwanej doszło do błędnego sporządzenia umowy w formie pisemnej. Dokument ten odbiegał od intencji pracodawcy i był dwukrotnie korygowany i przedstawiany powódce ponownie do podpisu. Powódka przyjęła do wiadomości fakt popełnienia błędu przez pracodawcę, zgodziła się na podpisanie skorygowanej umowy oraz zobowiązała się do zniszczenia egzemplarzy zawierających błędy (czego ostatecznie jednak nie uczyniła). Powódka nie sprzeciwiła się takiemu działaniu pracodawcy, przez co w sposób dorozumiany potwierdziła, że strona pozwana prawidłowo odwołała swoje wcześniejsze pisemne oświadczenie woli. Podpisując nowe umowy miała pełną świadomość, że pracodawca traktuje poprzednio podpisane umowy jako wadliwe i niezgodne z jego intencją i uzgodnieniami stron. Godząc się na treść przedstawionej jej ostatecznie trzeciej umowy z 10.09.2007 r. powódka potwierdziła, że pomiędzy stronami zostaje nawiązany stosunek zobowiązaniowy na takich zasadach, jakie wynikają z tejże umowy, nie zaś na takich zasadach, jakie mogłyby wynikać z umów poprzednich. Powódka nie mogła mieć w tej mierze żadnych wątpliwości, skoro po pierwsze przedstawione umowy opatrzone są jedną datą (10.09.2007 r.), po drugie pracownik kadr wprost wskazał, że doszło do pomyłki i dlatego konieczne jest podpisanie poprawionej umowy, po trzecie wreszcie – na zamiar pracodawcy jasno wskazywała prośba o zniszczenie błędnego egzemplarza umowy, podpisanego przez stronę pozwaną i wręczonego wcześniej powódce. Nadto powódka miała dostęp do swoich akt osobowych, mogła więc bez trudu się zorientować – gdyby miała jakiegokolwiek wątpliwości – którą z umów pracodawca pozostawił w aktach osobowych.

Kodeks pracy nie reguluje zagadnienia „cofnięcia” (odwołania) oświadczenia woli czy też zmiany jego treści, w związku z czym na mocy odesłania z art. 300 k.p. znajdują w tym wypadku zastosowanie ogólne przepisy prawa cywilnego, a zatem art. 61 § 1 k.c., który stanowi, że „oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej”. Wynika stąd, że co do zasady jednostronne „cofnięcie” (odwołanie) oświadczenia woli złożonego innej osobie jest dopuszczalne i skuteczne tylko wówczas, gdy

następuje przed dojściem oświadczenia do adresata albo równocześnie z nim. Wszystkie inne przypadki „cofnięcia” czy też „odwołania” oświadczeń woli są skuteczne tylko wtedy, gdy dojdzie między składającym oświadczenie i adresatem oświadczenia do porozumienia co do tego, że konkretne oświadczenie woli nie wywołuje między nimi skutków prawnych (zawarcie takiego porozumienia jest dopuszczalne, o ile nie przekracza ono granic wyznaczonych przez zasadę swobody umów). Innymi słowy, gdy oświadczenie woli dojdzie już do adresata, jego cofnięcie jest skuteczne tylko gdy adresat na to wyrazi zgodę. Tym samym, wobec braku sprzeciwu powódki wobec skorygowanej treści umowy (czemu w dorozumiany sposób powódka dała wyraz podpisując nowy dokument i potwierdzając, że zniszczy poprzedni), pracodawca skutecznie odwołał swe wcześniejsze oświadczenie, dotyczące zawarcia umowy której treść została błędnie odnotowana w podpisanym dokumencie.

Powódka w toku przesłuchania nie potrafiła wyjaśnić, czy „ostateczną” umową była umowa zawarta na czas określony, czy umowa na okres próbny. W ocenie Sądu musiała być to umowa na okres próbny. Przede wszystkim, taki rodzaj umowy uzgodniły strony i powódka nigdy nie należała na to, aby pierwsza umowa była umową na czas określony; pracodawca zresztą niczego takiego nie proponował. Po drugie, w umowach o pracę na czas określony wskazano, że są to umowy na okres od 10.09.2007 r. do 5.12.2008 r., zaś bezspornym było, że uzgodniony okres próby (okres pierwszej umowy) był krótszy (do 5.12.2007 r.). Po trzecie, Sąd uznał, iż wiążącą strony umową była ta znajdująca się w aktach osobowych powódki, a więc umowa zawarta na okres próbny. Gdyby istotnie „prawidłowa” była któraś z umów na czas określony, to ona znalazłaby się w aktach osobowych. Po czwarte wreszcie, taka interpretacja co do pierwszej z zawartych umów koresponduje z dalszymi czynnościami stron, w szczególności z tym, że kolejna z umów umieszczonych w aktach osobowych powódki to umowa na okres od 6.12.2007 r., a zatem na okres bezpośrednio następujący po zakończeniu okresu próbnego.

Skoro zatem powódka została bezzwłocznie poinformowana przez pracodawcę, że dwie z podpisanych przez nią umów z 10.09.2007 r. (tj. umowy na czas określony) nie odpowiadają zamiarowi pracodawcy co do treści stosunku pracy i zgodziła się zniszczyć te umowy oraz podpisać umowę w brzmieniu ostatecznym i uzgodnionym wcześniej przez strony (tj. umowę na okres próbny), nie może teraz powoływać się na to, że wszystkie powyższe umowy zostały skutecznie zawarte oraz że wiąże strony, i że w związku z tym w dniu 10.09.2007 r. strony zawarły pierwszą umowę na czas określony.

Podobne rozumowanie Sąd przeprowadził w odniesieniu do umowy datowanej 9.11.2007 r. (która to umowa również nie została umieszczona w aktach osobowych powódki, a mimo to znajdowała się w jej posiadaniu). Także i w odniesieniu do tej umowy powódka zeznała, że miała świadomość, że w ocenie pracodawcy była to umowa zawierająca błędy i w związku z tym zgodziła się ją zniszczyć i w jej miejsce podpisać umowę z 5.12.2007 r. Sąd ustalił – zgodnie z zeznaniami samej powódki – że również przedłożenie tej umowy powódce do podpisu wynikało z pomyłki pracodawcy. Wskazać bowiem należy, że niezależnie od tego, którą z umów o pracę datowanych na 10.09.2007 r. uznać za prawidłowo nawiązaną, zawarcie umowy z 9.11.2007 r. nie wynikało ani z potrzeb pracodawcy, ani powódki. Strony były w tym czasie jeszcze związane umową o pracę. Sąd uznał, że najprawdopodobniej skutek pomyłki pracownika działu kadr pozwanej spółki uznano, że w stosunku do powódki zakończył się okres próbny i zachodzi potrzeba zawarcia z powódką umowy na czas określony. Po zweryfikowaniu okoliczności dotyczących okresu zawartej umowy, tj. dostrzeżeniu, że zawarto ją na okres do 5.12.2007 r., podpisano z powódką umowę skorygowaną w zakresie początkowej i końcowej daty trwania stosunku pracy, tj. wskazującą że umowa jest zawarta nie na okres 9.11.2007 r. – 30.11.2009 r., lecz na okres 6.12.2007 r. – 30.12.2009 r. Również w tej sytuacji powódka w sposób dorozumiany wyraziła zgodę na to, że w miejsce błędnie sporządzonej umowy z 9.11.2007 r. obowiązuje umowa z 5.12.2007 r.

Powódka wywodziła, że opisane wyżej zachowania pracodawcy były nacechowane złą wolą i zmierzały do obejścia przepisów o umowach zawieranych na czas nieokreślony. Teza ta jest nielogiczna, gdyż w istocie pracodawca – w świetle art. 25<sup>1</sup> k.p. – działałby na swoją niekorzyść, zawierając bez żadnej uzasadnionej potrzeby dodatkowe umowy na czas określony, mimo że okres w nich wskazany już był objęty inną umową. Trudno dociec, jaką właściwie korzyść miałby odnieść pracodawca z zawierania natychmiast po sobie dwóch umów na czas określony – tj. umów z 9.11.2007 r. i 5.12.2007 r. – skoro w praktyce korygują one czas trwania stosunku pracy o jeden miesiąc, i to z wyprzedzeniem

dwuletnim. Owszem, zdarza się, że pracodawcy podejmują próbę uniknięcia skutków z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., jednak nie poprzez zawieranie od razu kolejnych umów na czas określony (gdyż w świetle w/w przepisu wywoływałoby to dokładnie odwrotny od zamierzonego skutek) – lecz poprzez zawieranie w końcowym okresie trwania umowy aneksów do niej, przedłużających czas obowiązywania umowy. Takie działania są zresztą od 2004 r. bezskuteczne, a to z uwagi na brzmienie art. 25<sup>1</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1. Warto w tym miejscu podkreślić, że do umów omówionych wcześniej przepis ten nie znajduje zastosowania – nie doszło bowiem do uzgodnienia dłuższego okresu wykonywania pracy, lecz do skutecznego i prawidłowego odwołania (za zgodą drugiej strony umowy) oświadczenia woli, złożonego omyłkowo i dotkniętego błędem polegającym na tym, że treść spisane oświadczenia nie odpowiadała rzeczywistym intencjom stron (oświadczenie pisemne nie odpowiadało rzeczywistemu oświadczeniu woli).

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że pomiędzy powódką a stroną pozwaną zawarte zostały trzy umowy o pracę: pierwsza na okres próbny od 10.09.2007 r. do 5.12.2007 r.; druga na czas określony od 6.12.2007 r. do 30.12.2009 r. i trzecia na czas określony od 19.08.2009 r. do 31.08.2014 r. Tym samym nie doszło do nawiązania pomiędzy stronami umowy na czas nieokreślony zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., bowiem nie zostały spełnione warunki wskazane w przytoczonym przepisie (nie zawarto trzech kolejnych umów na czas określony). Nie mogło być zatem uwzględnione powództwo o ustalenie, że strony z dniem 6.12.2007 r. nawiązały stosunek pracy na czas nieokreślony.

Wobec oddalenia powództwa o ustalenie, że umowa z 5.12.2007 r. spowodowała nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony, Sąd uznał, że powódce nie przysługuje odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 33 k.p. „przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 19.08.2009 r. do 31.08.2014 r. i w jej postanowieniach zawarły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwana wypowiadając więc powódce umowę o pracę nie naruszyła przepisów prawa, gdyż zgodnie z art. 30 § 4 k.p. przyczyna uzasadniająca decyzję pracodawcy musi być wskazana wyłącznie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej **na czas nie określony** lub o rozwiązaniu umowy o pracę **bez wypowiedzenia**. A contrario brak jest ustawowego wymogu, aby przyczynę taką pracodawca podawał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony – co zresztą koresponduje z art. 50 § 3 k.p., który nie zezwala w przypadku takich umów na sądową kontrolę ich zasadności (tj. ich przyczyny).

W związku z powyższym należało orzec jak w punkcie I sentencji wyroku.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu, objętego punktem II wyroku, stanowił przepis art. 102 k.p.c. Sąd uznał, że niecelowe i niesłuszne byłoby obciążanie powódki kosztami postępowania, poniesionymi przez stronę pozwaną, skoro głównym powodem wystąpienia z pozwem było oczywiste niedbalstwo pracodawcy, polegające na przedkładaniu powódce kolejnych umów o pracę, które mogły wywołać u powódki dezorientację co do intencji pracodawcy, co do treści zawartych umów i co do tego, jaka była treść stosunku pracy. Działania strony pozwanej doprowadziły do sytuacji, w której powódka mogła pozostawać w uzasadnionym okolicznościami sprawy subiektywnym przekonaniu, że umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony.

Kosztami sądowymi, od których powódka była z mocy ustawy zwolniona i których nie miała obowiązku pokryć strona pozwana, Sąd w punkcie III wyroku na mocy art. 113 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, nie znajdując podstaw do nałożenia na którąkolwiek ze stron procesu obowiązku ich wyłożenia.