

Sygn. akt IV Pa 99/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Rafał Jerka (spr.)**

**SSO Beata Łożyńska-Motyka**

**SSR del. Andrzej Łotowski**

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 października 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa G. W.

przeciwko (...) sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV P 284/17

**I. oddała apelację;**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.**

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Rafał Jerka SSR del. Andrzej Łotowski

## UZASADNIENIE

Powódka G. W. w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy (...) Sp. z o. o. w K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 6.780 zł w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, nie wskazując i nie uzasadniając oraz nie informując powódki o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę. Strona powodowa wskazała również, że powódka od pierwszego dnia zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki wzorcowo: nie spóźniała się do pracy, wszystkie czynności wykonywała z należytą precyzją i starannością. Podkreślono, że G. W. nigdy nie została ukarana naganą, ani pouczeniem. Jej akta osobowe świadczą o wysokim stopniu zaangażowania w wykonywaną pracę. Ponadto, jak wskazano w pozwie, cieszyła się dobrą opinią wśród pracowników, a przede wszystkim pacjentów. Nadto, w ocenie strony powodowej, z uwagi na fakt zawarcia z powódką kilku umów na czas określony, na okres łącznie przekraczający 33 miesiące, należy przyjąć,

iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, której ewentualne wypowiedzenie powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny.

Pozwana (...) Sp. z o. o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, że pierwszym pracodawcą powódki był Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych z (...) w O. oraz wskazano, że z powódką zawarto kilka umów na czas określony powołując się przy tym na przepisy prawa. Strona pozwana podniosła, że pismem z dnia 6 lipca 2015 roku powódka została poinformowana, iż w związku z przekazaniem pozwanemu usług związanych ze świadczeniem utrzymania czystości, higieny szpitalnej oraz wykonywania czynności pomocniczych, w tryb. Art. 23<sup>1</sup> k.p. powódka została przekazana do pozwanej spółki, której pracownikiem stała się z dniem 10 lipca 2015 roku. Jak wskazano, pozwany pracodawca wstąpił do umowy o pracę z dnia 10 kwietnia 2013 roku, zawartej na czas określony- w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Pracodawca wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy, w tym również do pozwanego stosuje się sposób liczenia ilości umów i okresu, na jaki zostały zawarte. W ocenie pracodawcy, nie miał on obowiązku wykazywać przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem umowa łącząca strony zawarta była na czas określony. Dodatkowo podniesiono, że pierwsza z umów łączących powódkę z poprzednim pracodawcą zawarta była w trybie art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, co wyłączało stosowanie art. 25<sup>1</sup> kp. Nadto, zgodnie z treścią art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ostatnia z umów o pracę zawartych z powódką uległaby przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony dopiero w dniu 23 listopada 2018 roku. Pozwana zaprzeczyła, aby przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt korzystania przez G. W. ze zwolnień lekarskich, a także zakwestionowała wysokość dochodzonego odszkodowania.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2018 r., sygn. akt: IV P 284/17 zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki G. W. kwotę 5850 (pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt) zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I wyroku), w pozostałej części powództwo oddalił (pkt II wyroku), zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki G. W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwotę 293 (dwieście dziewięćdziesiąt trzy) złote tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy (pkt IV), wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.950 zł (pkt V wyroku).

Rozstrzygnięcie to poprzedziły następujące ustalenia i wnioski:

Powódka G. W. zatrudniona była przez Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji na podstawie umów o pracę na czas określony, na stanowisku salowej. Początkowo zatrudniona została na trzymiesięczny okres próbny od dnia 24 stycznia 2011 roku do dnia 23 kwietnia 2011 roku. Kolejną umowę strony zawarły w dniu 21 kwietnia 2011 roku na czas określony od dnia 24 kwietnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Następnie, w dniu 12 grudnia 2011 roku Zakład Opieki Zdrowotnej (...) w (...) w O. zawarł z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony, obejmujący okres od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 23 kwietnia 2013 roku. Ostatnią umowę strony zawarły również na czas określony od dnia 24 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku.

Pismem z dnia 6 lipca 2015 roku poinformowano powódkę o zmianie pracodawcy i wskazano, że będzie nim (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.. Pozwany jako nowy pracodawca wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy.

Powódka wykonując obowiązki salowej przez 7- letni okres nieprzerwanego zatrudnienia wykonywała pracę zgodnie z instrukcjami i standardami. Pracę salowej wykonywała w szpitalu przy (...) na różnych oddziałach, a także w poradniach i przychodniach. Była oceniana jako osoba odpowiedzialna i koleżeńska.

Dnia 18 sierpnia 2017 roku przelożona powódki - K. B. wręczyła G. W. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, nie wskazując przy tym powodów wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 listopada 2017 roku.

Miesięczne wynagrodzenie G. W. liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.950,00 złotych.

Sąd Rejonowy zważył, że w świetle poczynionych ustaleń powództwo G. W. zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, jednak z przyczyn nieco odmiennych, niż podane w uzasadnieniu pozwu, natomiast co do wysokości jawiło się jako zasadne jedynie w części.

Sąd I instancji dał wiarę zgromadzonym dokumentom, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich treści. Ustalony stan faktyczny dotyczący okoliczności w jakich doszło do zawarcia kolejnych umów był bezsporny.

Nie zasługiwało na podzielenie stanowisko strony powodowej, jakoby w przedmiotowej sprawie należało zastosować art. 25<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie bowiem z treścią art. 14 ust. 4 cytowanej ustawy, do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ulegało wątpliwości, że pierwsza umowa powódki zawarta była w trybie art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, co wyłączało stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p. Ustawa ta obowiązywała bowiem do dnia 31 grudnia 2009 roku, natomiast po tej dacie zawarto z powódką dwie kolejne umowy na czas określony przekraczający łącznie 6 lat (pierwsza od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 23 kwietnia 2013 roku, kolejna od dnia 24 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku), a zatem łącznie na okres 6 lat i 3 miesiące.

Zgodnie z brzmieniem art. 25<sup>1</sup> k.p., przed dniem 22 lutego 2016 roku, „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 § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych: w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie”.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracownik, do momentu nadejścia umówionego terminu zakończenia umowy powinien mieć zapewnioną gwarancję bezpieczeństwa trwałości zatrudnienia. Zatem sytuacje, w których wieloletnia umowa na czas określony ustaje w trakcie jej trwania, powinny mieć miejsce tylko w szczególnie uzasadnionych i wyjątkowych przypadkach. Oczywistym jest, że umowa o pracę na czas nieokreślony daje pracownikowi większą stabilizację i komfort pracy, niż umowa zawarta na czas określony.

W świetle obowiązujących przepisów, które na dzień zawierania przez powódkę przedostatniej i ostatniej umowy na czas określony nie przewidywały maksymalnego okresu trwania umów na czas określony, a więc w świetle literalnego brzmienia przepisu, postępowanie pracodawcy było słuszne. Teoretycznie więc umowy takie mogły być zawierane na bardzo długie, nawet kilkunastoletnie okresy. Niemniej jednak zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie, zawieranie celowo długoterminowych umów na czas określony, w sytuacji, kiedy pracodawca nie wskaże, że konkretnie akurat na ten, a nie inny termin potrzebował pracownika, traktuje się jako zawieranie umów z

obejściem przepisów o zawieraniu umów. Zatem umowy takie winny być traktowane, jak umowy na czas nieokreślony, a w konsekwencji wypowiedzane zgodnie z rygorami przewidzianymi dla umów na czas nieokreślony, a co za tym idzie z podaniem przyczyny, bądź zapoznaniem w sposób niebudzący wątpliwości pracownika z przyczynami rozwiązania umowy o pracę.

Sąd I instancji stwierdził, że w realiach niniejszej sprawy pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał, iż akurat w okresie, na który zawarte zostały umowy z powódką, będzie potrzebował pracownika na stanowisku salowej, zwłaszcza w świetle bezspornej okoliczności, iż powódka swoje obowiązki wykonywała w szpitalu, gdzie praca salowych jest niezbędna przez cały czas funkcjonowania placówki i niejako wpisana w sposób działania tej instytucji. Bez znaczenia przy tym pozostawała w ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, że podmiotem, który faktycznie zawierał umowy z G. W. był Zakład Opieki Zdrowotnej (...) w (...) w O.. W efekcie zawarcie, a w konsekwencji kontynuowanie przez (...) Sp. z o. o. w K. umowy na czas określony było działaniem niezgodnym z przepisami o zawieraniu umów, miało na celu obejście tych przepisów.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu I instancji należało więc uznać, że ostatnią umowę zawartą z powódką, jako wyjątkowo długoterminową, trzeba było potraktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony. Powyższa konstatacja w ocenie Sądu Rejonowego wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Powódka nie miała żadnego wpływu na treść zawieranych umów, pozostawała w przekonaniu, że kolejna - trzecia z nich, będzie umową o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Rejonowego, zawarcie umowy na tak długi czas nie wynikało z celu umowy, czy potrzeby pracodawcy. Powódka przez cały czas wykonywała pracę salowej wprawdzie na różnych oddziałach w przychodniach i poradniach, ale zawsze na terenie szpitala.

W konsekwencji zdaniem Sądu Rejonowego należało stwierdzić, że zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę stanowiło obejście przepisów prawa pracy – art. 25<sup>2</sup> k.p. zawarcie umowy na czas określony nie było uzasadnione wykonywaniem zadań w oznaczonym czasie i uwzględniało jedynie interes pracodawcy. Z uwagi na powyższe, stosunek łączący strony podlegać winien przepisom regulującym umowy na czas nieokreślony, co w konsekwencji oznaczało, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy winno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.). Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożone powódce nie zawierało takiego uzasadnienia. Bezpośrednia przełożona powódki twierdziła, że powodem rozwiązania umowy z powódką było niezadowolenie z wykonywania przez nią obowiązków, jednak w ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana nie wykazała w sposób należyty, że przyczyna ta w sposób jasny, konkretny i niebudzący wątpliwości pracownika została G. W. przedstawiona, zwłaszcza, że sama powódka temu zaprzeczyła. Na marginesie Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana nie wykazała, iż zastrzeżenia do pracy powódki były rzeczywiście zgłaszane, a ewentualne, przeprowadzane wcześniej rozmowy dyscyplinujące pracownika - w jakikolwiek sposób udokumentowane. W niniejszym przypadku akta osobowe powódki nie zawierały żadnych negatywnych uwag na temat jej pracy, zatem takie twierdzenie nieoparte dowodami nie uzasadniało wypowiedzenia umowy.

W konsekwencji, w świetle całokształtu zebranych w sprawie dowodów wypowiedzenie G. W. umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Powództwo zasługiwało zatem na uwzględnienie co do zasady na podstawie art. 45 k.p.

Odnosząc się do wysokości żadanego przez G. W. odszkodowania, zgodnie z przedstawionym przez pracodawcę zaświadczeniem, którego strona powodowa nie kwestionowała, powódka otrzymywała wynagrodzenie liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 1.950 złotych. Zatem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwotę 5.850 złotych i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, o czym orzeczono w punkcie I i II wyroku.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, Sąd Rejonowy w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych oraz na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804) zasądził od pozwanej na rzecz powódki od kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku).

Sąd nakazał także ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 293 złote tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa (pkt IV wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd ten orzekł w oparciu o przepis art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. (pkt V wyroku).

Od powyższego wyroku apelację wywiodła strona pozwana zaskarżając go w całości.

Powyższemu orzeczeniu zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

art. 233 § 1 k.p.c. przez:

a) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na pominięciu zgodnej woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy,

b) dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci uznania, że umowa o pracę z dnia 24 kwietnia 2013 roku była zawarta wyłącznie z uwzględnieniem interesu pozwanego, w sytuacji gdy w/w umowa była także korzystna dla powódki,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy tj.:

art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p. przez błędne przyjęcie, że umowa o pracę z dnia 10 kwietnia 2013 roku zawarta została w celu obejścia art. 251 k.p. w sytuacji, gdy zarówno charakter działalności powoda, jak i jego potrzeby uzasadniały uelastycznienie form zatrudnienia.

- naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy tj.:

art. 30 § 4 k.p. przez błędne przyjęcie, że pozwany nie wypełnił dyspozycji zawartej w w/w przepisie, tj. nie wskazał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, w sytuacji gdy nie był do tego obowiązany z racji rodzaju zawartej umowy.

- naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy tj.:

art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą, przez jego niezastosowanie, w zakresie w jakim Sąd Rejonowy orzekł o stwierdzeniu, że przedmiotowa umowa o pracę zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony.

Mając na uwadze wyżej wywiedzione zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu stanowiska podkreśliła, że umowy o pracę z powódką każdorazowo były zawierane w oparciu o obowiązujące przepisy. W momencie przejścia pracowników strona pozwana przejęła także określoną sytuację kadrową. Argumentowała, że w chwili złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie istniały przesłanki do jej uznania za umowę zawartą na czas nieokreślony, a tym samym nie było obowiązku do wskazania przyczyny z jakiej doszło do wypowiedzenia. Tym samym za całkowicie nietrafione należy uznać ustalenia Sądu Rejonowego jakoby pozwana uchybiła przepisom regulującym kwestię uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę.

### **Sąd Okręgowy, zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia powołanych w apelacji przepisów prawa materialnego i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, na podstawie których wyciągnął właściwe wnioski, dające podstawę do uwzględnienia żądania pozwu w zakresie przyjętym w zaskarżonym orzeczeniu.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony. W tym zakresie ustalenia i oceny wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, zwracając uwagę, że nie ma wobec tego potrzeby procesowej przeprowadzania na nowo w uzasadnieniu owego orzeczenia oceny każdego ze zgromadzonych dowodów, a wystarczy odnieść się do tych ustaleń i ocen, które zostały zakwestionowane w apelacji /por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1998r., III CKN 650/98, OSNC 1999/3/60, wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2003r., III CKN 1217/00, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007 r. II CSK 18/07/.

Ustalony stan faktyczny był w zasadzie bezsporny a sprowadzał się do następujących istotnych okoliczności

- strony zawarł umowy na czas określony m.in. od dnia 1 stycznia 2012 r. do roku dnia 23 kwietnia 2013 roku i od dnia 24 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku. ( zatem łącznie na okres **6 lat i 3 miesiące** )

- powódka wykonywała pracę salowej w szpitalu na różnych oddziałach, a także w poradniach i przychodniach.

- umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 listopada 2017 roku

W tej oto sytuacji należało skontrolować czy prawidłowe jest orzeczenie Sądu I instancji w zakresie w jakim uznał, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony z tak odległym terminem jej rozwiązania stanowi obejście przepisów prawa pracy ( art. 25(2) kp. )

W tym kontekście warto zaprezentować orzecznictwo dotyczące spornej kwestii.

- w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207, wskazano iż, zawarcie umowy na czas określony powinno być **autoryzowane racjonalną i obiektywną przyczyną**, umożliwiałyby rozważenie zasadności rozwiązania przyjętego przez pracodawcę zawierającego długoletnie umowy na czas określony

- w innych judykatach ( wyrok SN z dnia 4 listopada 2014 r.

II PK 15/14, z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317) wskazywano, iż zawarcie **kolejnych dwóch lub nawet jednej umowy o pracę na czas określony z określeniem długiego czasu ich (jej) trwania i zastrzeżeniem dla stron prawa do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez konieczności uzasadnienia, może całkowicie przekreślić skuteczność mechanizmu zapobiegania nadużywaniu tych umów ustanowionemu w art. 25<sup>1</sup> kp i jako taka może być uznano w części określenia końcowego terminu jej obowiązywania za nieważną** –art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 kp. Wskazuje się, iż w takiej sytuacji pracodawca traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, ( charakterystyczne dla umowy na czas nieokreślony ) a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy.

- przykładowo na tle stanów faktycznych zaprezentowanych wyrokach z SN dnia z dnia 25 października 2007 r II PK 49/07 z dnia 14 czerwca 2012 r. I PK 222/11 z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 308/13 gdzie strony **więzały umowy od 5 do 7 lat** i ustalono, iż nie było obiektywnych powodów zawarcia umów na czas określony uznano, iż zawieranie tak długich umów na czas określonych stanowi obejście prawa ( art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 kp )

W sprawie objętej kontrolą apelacyjną bezsporne jest to, iż łączny okres dwóch następujących po sobie umów na czas określonych trwał **6 lat i 3 miesiące** a charakter pracy wykonywanej przez powódkę - **salowa w szpitalu świadcząca pracę na różnych oddziałach szpitalnych a także w poradniach i przychodniach** - nie stanowi sama w sobie rodzaju pracy na które istnieje zapotrzebowanie w konkretnym przedziale czasowym ( co było uzasadniało zawarcie umowy o pracę na ten właśnie wycinek czasu ). W tej sytuacji nie sposób zarzucić Sądowi Rejonowemu i błędnie rozstrzygnął sprawę uznając iż w tej konkretnej sprawie doszło do obejście przepisów prawa pracy, ze względu na tak odległe

określenie terminu zakończenia umowy o pracę na czas określony (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 kp wz art. 25(2) kp. )

W tym stanie rzeczy Sąd II instancji na mocy art. 385 kpc orzekł jak w pkt. I wyroku.

O kosztach za instancję odwoławczą orzeczono jak w pkt II wyroku

SSR del Andrzej Łotowski SSO Rafał Jerka SSO Beata Łożyńska - Motyka