

Sygn. akt VIII *Pa 156/18*

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 17 stycznia 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. J.

**przeciwko** (...) Komplexsowi (...) w Z.

**o** nawiązanie stosunku pracy

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 12 lipca 2018 r. **sygn. akt** IV P 9/18

1) oddala apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 156/18

## UZASADNIENIE

Powódka M. J. domagała się nawiązania umowy o pracę na stanowisku kasjera w pozwanym (...) Kompleksie (...) w Z. i uznania rozwiązania umowy o pracę z dnia 10 lipca 2014 roku za bezskuteczne, i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie dwóch kolejno po sobie następujących umowach o pracę na czas określony na stanowisku kasjera. Pierwsza umowa o pracę obejmowała okres od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku; druga umowa o pracę obejmowała okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku. Powódka podniosła, że pozwany odmówił jej zawarcia kolejnej umowy o pracę na stanowisku kasjera podczas, gdy zawarł umowy o pracę z dotychczasowymi pracownikami, a to G. W. i K. K.. Powódka podała, że stosunek pracy trwał na tyle długo, że umowa o pracę na czas określony przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Skoro strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony, to pozwany winien był zastosować tryb rozwiązania stosunku pracy przewidziany w Kodeksie pracy, z uwzględnieniem faktu, że stosunek pracy powódki podlega szczególnej ochronie. Powódka dodała, że pozwany odmówił kontynuacji stosunku pracy, bowiem jest ona członkiem zarządu związku zawodowego i złożyła pozew o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Wartość przedmiotu sporu powódka ustaliła na kwotę 24 756 zł

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony i stosunek pracy uległ rozwiązaniu z wpływem okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta. Pozwana zwróciła uwagę na brzmienie art. 25<sup>1</sup> k.p. obowiązujące od dnia 22 lutego 2016 roku i nadane ustawą z dnia z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220) – zwaną dalej ustawą.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Zgodnie z art. 14 ust. 4 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.

Pozwany podał, że w dniu wejścia w życie ustawy (dnia 22 lutego 2016 roku) z powódką była zawarta druga umowa o pracę na czas określony, jednakże dopiero od dnia 22 lutego 2016 roku liczy się limit 33 miesięcy trwania umowy o pracę na czas określony. W dniu rozwiązania umowy o pracę – 31 grudnia 2017 roku – nie został przekroczony limit 33 miesięcy i w związku z tym nie doszło do przekształcenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pozwany podał, że nie był zainteresowany kontynuacją zatrudnienia powódki z powodu absencji chorobowej, lekceważącego stosunku do obowiązków pracowniczych, niemożności obsługiwaną groty solnej. Pozwany podał, że z pracownikami G. W. i K. K., które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawarł umowy o pracę na czas nieokreślony. Zatrudniając G. W. pozwany kierował się dyspozycyjnością pracownika, to jest obsługą groty solnej oraz brakiem dużej absencji chorobowej. Natomiast K. K. legitymuje się wyższym wykształceniem, jest ratownikiem medycznym, co umożliwiło jej awans ze stanowiska kasjera na stanowisko podinspektora. K. K. wykonuje czynności administracyjno-księgowe, a w razie potrzeby obsługuje kasy. Pozwany dodał, że nie naruszył art. 8 k.p., bowiem powódka jest uprawniona do emerytury.

**Wyrokiem z dnia 12 lipca 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt. 1 oddalił powództwo, w pkt. 2 odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu.**

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie dwóch kolejno zawartych umów o pracę na czas określony, pierwszej od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku, drugiej od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku, na stanowisku kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu w związku z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracownice K. K. i G. W. były zatrudnione w tym samym okresie, co powódka, na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony na stanowisku kasjera. Pozwany zawarł z pracownicami umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 stycznia 2018 roku K. K. świadczy pracę na stanowisku podinspektora. K. K. ma ukończone studia wyższe i jest ratownikiem medycznym. Liczba jej nieobecności w pracy w 2014 roku, przed urlopem macierzyńskim wyniosła 52 dni. W 2015 roku przebywała na urlopie macierzyńskim. W 2016 roku i w 2017 roku nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Od dnia 1 stycznia 2018 roku G. W., która legitymuje się wyższym wykształceniem, świadczy pracę na stanowisku kasjera. W 2014 roku nie korzystała ze zwolnień lekarskich. W 2015 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim 10 dni, w 2016 roku 10 dni, a w 2017 roku 6 dni.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z obowiązującymi u pozwanego zasadami, pierwsza umowa o pracę na czas określony była zawierana na kilka miesięcy. Kolejna umowa na czas określony była zawierana na dłuższy okres. Jeżeli pracownik sprawdził się i dotychczasowe umowy nie przekraczały 33 miesięcy według nowego brzmienia art. 25<sup>1</sup> k.p., to zawierano umowę do tych 33 miesięcy, a jeżeli okres zatrudnienia wynosił 33 miesiące, to zawierano umowę na czas nieokreślony. Te zasady zatrudniania dotyczyły wszystkich pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka legitymowała się częstą absencją chorobową. W 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym 13 dni, w 2016 roku 61 dni, a w 2017 roku 79 dni, a dodatkowo 124 dni świadczenia rehabilitacyjnego. Po zakończonym okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powódka nabyła prawo do emerytury od dnia 3 marca 2018 roku, którego wysokość wynosi 1 311 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego na piśmie z dnia 29 grudnia 2017 roku o zwarcie umowy o pracę na czas nieokreślony stanowisku kasjera. Pozwany odmówił nawiązania z powódką umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że osoby zatrudnione na stanowisku kasjera obsługiwały grotę solną. (...) polegała na tym, że po sprzedaniu klientowi biletu kasjer otwierał drzwi grotę solnej, włączał klimatyzację, światła i muzykę relaksacyjną. Na mocy ugody sądowej pozwany z zakresu obowiązków pracowniczych powódki wyłączył obsługę grotę solnej. W związku z tym powódka pracowała na stanowisku kasjera na obiekcie basenu. Powódka, świadcząc pracę, popełniała błędy.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że powódka swoje roszczenie oparła na regulacji art. 189 k.p.c. wnosząc o ustalenie, że z pozwanym łączy ją nadal stosunek pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powódka ma interes prawny w ustaleniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka nie spełniła przesłanek zawartych w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 roku, z uwzględnieniem art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220). Okres zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony nie przekroczył 33 miesięcy, to jest od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany prowadzi politykę zatrudnienia, zgodnie z którą zawiera na początku zatrudnienia umowy na czas określony. W związku z tym pozwany nie zawarł z powódką umowy o pracę na czas określony, aby uniknąć zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pozwany zawierał z pracownikiem umowę na czas nieokreślony w sytuacji, gdy pracownika sprawdził się w czasie trwania terminowej umowy o pracę. Pozwany zawarł

z powódką dwie terminowe umowy o pracę, które uległy rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki zostały zawarte. Pozwany nie zawarł z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem zastrzeżenia do pracy powódki oraz nadmiernej absencji chorobowej. Sąd Rejonowy zaznaczył, że po dniu 31 grudnia 2017 roku, powódka nie była zdolna do pracy i pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zasada swobody nawiązania stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada ta wyraża autonomię woli stron w zakresie nawiązania stosunku pracy bez względu na jego podstawę prawną. Dla pracownika oznacza on swobodę wyboru pracodawcy, a dla pracodawcy - swobodę wyboru pracownika. Obie strony stosunku pracy muszą zgodnie zdecydować o podstawie prawnej, na jakiej ma je łączyć stosunek prawny, który zamierzają nawiązać. Sąd nie ma prawa naruszyć tej zasady, jeśli jedna ze stron nie chce kontynuować zatrudnienia z drugą stroną i ma do tego obiektywne uzasadnione powody.

Sąd Rejonowy, orzekając o kosztach procesu, skorzystał z art. 102 k.p.c., mając na uwadze dochody powódki i jej sytuację rodzinną.

***Apelację wywiodła powódka, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w pkt. pierwszym poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylecia wyroku w pkt. pierwszym i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.***

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie:

1. art. 30 § 1 pkt. 4 k.p. poprzez ustalenie, że umowa rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta oraz odmowę nawiązania umowy o pracę z powódką przez pozwanego,
2. wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 roku, w sprawie II PK 294/04 oraz z dnia 25 lutego 2009 roku, w sprawie II PK 186/08 poprzez ich nieuwzględnienie w zakresie przyjęcia, że druga umowa o pracę powódki jest umową o pracę na czas nieokreślony.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest sprzeczny z prawem. Sąd Rejonowy niesłusznie przyjął, że powódka nie ma interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, że druga umowa łącząca strony nie jest umową o pracę na czas nieokreślony. Norma prawna zawarta w art. 25<sup>1</sup> k.p. wprowadziła zakaz zawarcia umowy na czas określony dłuższy niż 33 miesiące. Natomiast z powódką zawarto umowę na czas określony 39 miesięcy. Zatem strony łączyła umowa na czas nieokreślony i pozwany wadliwie ją rozwiązał. Powódka podniosła zarzut naruszenia art. 8 k.p. oraz zasady równego traktowania w zatrudnieniu, bowiem po rozwiązaniu umów o pracę na czas określony, pozwany zawarł z K. K. i G. W. umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany nie przeprowadził konkursu na stanowisko kasjera w oparciu o stosowne kryteria. Powódka jest członkiem związku zawodowego, którego pozwany nie aprobuje.

***Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.***

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

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

apelacja powódki podlega oddaleniu.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Sąd Okręgowy przyjmuje za własne ustalenia stanu faktycznego oraz rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji.

Skarżąca wskazuje, że jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu skutecznie, ale wadliwie. W ocenie skarżącej umowa o pracę na czas określony przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. W związku z tym skarżąca posiada prawo do nawiązania stosunku pracy z pozwanym i równego traktowania w procesie rekrutacji.

Uwadze skarżącej umknęło, że ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220) – zwaną dalej ustawą nowelizującą – zmieniono treść art. 25<sup>1</sup> k.p.

Norma prawna zawarta w art. 25<sup>1</sup> k.p. wprowadza nową ochronę trwałości stosunku pracy pracownika. Ochrona ta składa się z trzech elementów: limitu 33 miesięcy zatrudnienia i limitu trzech umów między tymi samymi stronami – umowy zawarte na czas określony (§ 1 i § 2); niestosowaniu tych limitów tylko do umów obiektywnie uzasadnionych (§ 4) i sankcji za przekroczenie choćby jednego limitu polegającej na przekształceniu się umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony (§ 3). W odniesieniu do umów zawartych na czas nieokreślony, na mocy art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, ich trwanie w dniu 22 lutego 2016 roku wywołuje dwa skutki (z wyjątkiem przewidzianym w art. 14 ust. 6 tej ustawy). Po pierwsze, od tego dnia rozpoczyna bieg limit 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony przez tego samego pracodawcę (wcześniejsze okresy zatrudnienia w żadnym przypadku nie są zaliczane do tego limitu). Po drugie, co do zasady umowa ta jest pierwszą umową na czas określony z limitu trzech dopuszczalnych takich umów. Jednak dla zachowania ciągłości ochrony pracownika, wprowadzono częściową zaliczalność do tego limitu poprzedniego zatrudnienia. Jeżeli bowiem umowa trwająca w dniu 22 lutego 2016 roku była poprzedzona umową zawartą także na czas określony i nie było między nimi przerwy przekraczającej miesiąc (o czym stanowił także art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w brzmieniu wówczas obowiązującym), to ta umowa trwająca w dniu 22 lutego 2016 roku staje się od razu drugą umową w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. (art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej).

Sąd I instancji prawidłowo dokonał wykładni art. 25<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej stwierdzając, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony i umowa ta uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Skarżąca niezasadnie powołuje się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, które straciło swoją aktualność, a to w następstwie nowelizacji art. 25<sup>1</sup> k.p.

Trudno zgodzić się ze skarżącą, że Sąd I instancji naruszył art. 30 § 1 pkt 4 k.p., który dotyczy sposobu rozwiązania umowy o pracę na czas określony, to jest rozwiązania umowy z upływem okresu, na jaki została zawarta. Skarżąca błędnie podała w uzasadnieniu apelacji, że Sąd I instancji uznał, że nie posiada interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. Sąd I instancji podniósł, że skarżąca posiada interes prawny, o którym stanowi art. 189 k.p.c. (strona 5 uzasadnienia wyroku Sądu I instancji).

Słusznie przyjął Sąd I instancji, że pozwany miał swobodę w doborze pracownika, z którym zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. Zatem skarżącej nie przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy. Dobór pracownika do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie odbywał się w drodze konkursu. Sąd I instancji dodatkowo przeprowadził postępowanie dowodowe, które wykazało zasadność zachowania pozwanego w odmowie zatrudnienia skarżącej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Skoro apelacja powódki okazała się niezasadna, to na mocy art. 385 k.p.c. należało ją oddalić.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia