

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. ustalił, że powódka M. J. była pracownikiem pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od dnia 1 stycznia 2009 roku do dnia 28 lutego 2015 roku;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;
3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
4. zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;
5. nadał wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. J. pracowała w (...) Spółce Akcyjnej w W. od 2005 roku na stanowisku „referent ds. ekonomicznych”. Początkowo powódka pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 1 lipca 2005 roku do dnia 30 września 2005 roku. Następnie podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 1 października 2005 roku do dnia 31 grudnia 2005 roku, w dalszej kolejności – umowa o pracę zawarta na czas obowiązywania i realizacji umowy wykonawczej utrzymaniowej zawartej pomiędzy (...) S.A. zawarta z powódką w dniu 14 grudnia 2005 roku. Ostatnią umowę o pracę pozwana spółka zawarła z powódką w dniu 29 grudnia 2008 roku – była to umowa zawarta na czas realizacji umowy (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. (obecnie (...) S.A.). Na mocy postanowień tej umowy powódka pracowała na stanowisku „specjalista ds. inwestycji”. Podczas trwania wszystkich umów powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonywała te same obowiązki.

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 2 100 zł.

Umowy o pracę przywoził pracownikom do podpisania kierownik. Pracownicy nie mieli wglądu do umowy ramowej.

W umowach zawartych przez pozwaną spółkę z pracownikami na czas obowiązywania umowy (...) S.A. z (...) S.A. nie było przewidzianego okresu wypowiedzenia.

Umowa ramowa na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci (...) nr (...) /TD/R/ (...) 101/08 została zawarta między (...) S.A. i (...) S.A. na okres od dnia 1 stycznia 2009 roku do 28 lutego 2015 roku, z możliwością jej automatycznego przedłużenia o kolejne dwa lata na zasadach określonych w par. 6 ust. 6.2 umowy.

Pracodawca powódki zapewniał pracowników, iż umowa ramowa z (...) S.A. będzie trwała długo, co najmniej 3 lata.

W spółce osoby były zatrudnione na podstawie umów terminowych, jak i zawartych na czas nieokreślony. Pracownicy zajmujący to samo stanowisko, byli zatrudniani zarówno na podstawie umowy na czas nieokreślony, jak i na czas określony.

Pracodawca powódki poinformował ją na piśmie w styczniu 2015 roku o tym, iż (...) S.A. nie zostało wybrane przez (...) S.A. jako dostawca usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. Północ w związku z czym umowa o pracę zawarta z powódką ulegnie rozwiązaniu w dniu 28 lutego 2015 roku.

Pracodawca powódki wystawił jej świadectwo pracy w dniu 2 marca 2015 roku. Jako przyczynę ustania stosunku pracy pracodawca podał art. 30 § 1 pkt. 5 k.p. – ukończenie pracy, dla której umowa została zawarta.

Świadectwo pracy zostało doręczone powódce pocztą.

W wyniku niezawarcia umowy z (...) S.A. przez (...) S.A. (...) oddział przedsiębiorstwa uległ likwidacji. Oddział (...) obejmował także rejon P..

Osoby, które w pozwanej spółce pracowały na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony otrzymały od pracodawcy wypowiedzenia zmieniające w zakresie warunków wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy. Pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy terminowe zostali zwolnieni. Część pracowników rozwiązała stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

Osoby, które pracowały w P. złożyły pozew o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy w Pabianicach w wyroku z dnia 29 maja 2015 roku, w sprawie IV P 15/15 zasądził na rzecz powodów odszkodowania od (...) S.A. Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w wyroku z dnia 10 listopada 2015 roku, w sprawie VII Pa 247/15 oddalił apelację pozwanej spółki od wyroku Sądu Rejonowego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Na podstawie 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.

Art. 25 § 1 kp określa rodzaje umów o pracę, do których odnoszą się przepisy prawa pracy. Strony mają swobodę wyboru każdego z tych rodzajów umów o pracę. Umowa na czas określony jest jedną z „terminowych” umów o pracę. Zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Strony mogą sobie zapewnić możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, przewidując dopuszczalność jej wypowiedzenia z zachowaniem 2-tygodniowego okresu. Zgoda pracownika na taką klauzulę nie może być jednak w konkretnej sytuacji mniej dlań korzystna niż uregulowanie ustawowe, które zapewnia mu większą trwałość stosunków pracy.

Umowy o pracę zawarte na czas określony są zatem przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają jedynie konsekwencje zawarcia wielu tego typu umów (art. 25<sup>1</sup> kp). Celem umów terminowych jest zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia. W judykaturze i doktrynie za ugruntowany należy przyjąć pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. akt III ZP 52/97, iż „standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”. Oznacza to, że umowy terminowe nie mogą być wykorzystywane jedynie w celu umożliwienia pracodawcy rozwiązywania umów

o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony i koniecznością wypłaty stosownych odpraw. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę w celu uniknięcia rygorów związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę w postaci chociażby konieczności podania podlegających ewentualnej kontroli Sądu przyczyn wypowiedzenia, czy zawiadomienia organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i zasadami współzycia społecznego.

Sąd podkreślił przy tym, iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno – gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego.

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (wyrok SN z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207). Sąd dokonał oceny stosunku prawnego łączącego strony postępowania w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317) i doszedł do przekonania, że charakter łączących strony umów, w świetle rzeczywistych potrzeb pracodawcy i warunków zatrudnienia, skłania do oceny, iż pracodawca działał w celu obejścia ustawy – zakazu ustanowionego w przywołanym art. 25<sup>1</sup> kp.

W rozpatrywanej sprawie powódka była zatrudniona łącznie 10 lat na podstawie 4 umów – umowy na okres próbny, umowy na czas określony i dwóch umów na czas wykonania określonej pracy. Przez cały okres zatrudnienia powódka wykonywała te same obowiązki, bez względu na rodzaj podstawy zatrudnienia oraz nazwę stanowiska pracy. Ta sama praktyka strony pozwanej dotyczyła wszystkich pracowników, poza tymi których pozwana była zobowiązana zatrudnić jako byłych pracowników (...) S.A (wówczas podstawą zatrudnienia była umowa zawarta na czas nieokreślony). Zdaniem Sądu, już sama długość stosunku pracy łączącego strony budzi wątpliwość co do intencji pracodawcy i rzeczywistego rodzaju umowy jaka strony wiązała.

Przy czym Sądowi znany jest pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 roku (I PK 46/09), w którym stwierdzono, że „żaden przepis prawa pracy nie zakazuje zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy po dwóch kolejnych umowach na czas określony. Tak więc z samego faktu zawarcia takiej umowy nie może wynikać, że doszło do nadużycia (obejścia) prawa”, jednakże ocena czy faktycznie nie doszło do nadużycia (obejścia) prawa jest pozostawiona okolicznościom konkretnego przypadku. A w tej sprawie w ocenie Sądu charakter pracy wykonywanej przez powódkę, przede wszystkim okoliczność, iż bez względu na rodzaj umowy - zakres obowiązków był ten sam, przemawia za oceną, iż faktycznie kolejna - trzecia i czwarta umowa – były umowami terminowymi.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 1001 roku (II UKN 627/00) pojęcie „określonej pracy” przy umowach na czas jej wykonania oznacza zindywidualizowane zadanie robocze mieszczące się w zakresie rodzajowo określonych czynności. Treść zadania roboczego pozostaje przedmiotem polecenia pracodawcy, choć jego wykonanie jest nie tylko celem umowy, ale pełni zarazem funkcję zdarzenia kończącego stosunek pracy, czego pracownik musi być świadomy i wyrazić na to zgodę. Jednocześnie w orzecnictwie podkreśla się, że umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowią odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 kp, która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 kp), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana (wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 roku, II PK 308/11; wyrok SN z dnia 29 marca 2011 roku, I UK 316/10).

W przedmiotowej sprawie umowa ramowa wskazywała konkretny okres, przez który obowiązywała. W konsekwencji pozwana wiedziała, iż zapotrzebowanie na jej usługi będzie trwało co najmniej 3 lata. Znała również maksymalny czas na jaki możliwym było przedłużenie umowy. W istocie zatem umowa o pracę zawarta w powiązaniu z umową ramową miała charakter umowy terminowej, a nazwanie jej umową na czas wykonania określonej pracy zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy. Pozwana spółka zmierzała do kolejnego długotrwałego zatrudnienia (jak podawano pracownikom - co najmniej trzy lata, w praktyce umowa ramowa trwała ponad 6 lat) jednakże chciała zapewnić sobie łatwość rozwiązywania umowy i brak konsekwencji związanych ze sposobem jej rozwiązania. Nie bez znaczenia dla oceny przedmiotowej sprawy, zdaniem Sądu, mają okoliczności zawarcia kolejnych umów, przede wszystkim fakt, iż rodzaj umowy był narzucany pracownikom, nie było możliwości negocjacji ani zapoznania się z treścią umowy ramowej.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd orzekł, że strony w istocie od dnia 1 stycznia 2009 roku łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Sąd uwzględnił w tym zakresie odrębne roszczenie powódki o ustalenie treści stosunku pracy, oceniając, iż powódka dysponuje interesem prawnym w zgłoszeniu takiego żądania.

Zgodnie z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny rozumiany jest jako potrzeba uzyskania ochrony prawnej, co stanowi merytoryczną przesłankę powództwa opartego na wskazanym przepisie. Uzewnętrznia się on istnieniem obiektywnej, a więc faktycznie istniejącej potrzeby ochrony prawnej. W sytuacji, gdy powód nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalania prawa lub stosunku prawnego lub gdy może on osiągnąć ochronę swoich praw w inny sposób, należy stwierdzić brak interesu prawnego. Jeżeli uprawomocnienie się wyroku ustalającego zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, uznać należy iż istnieje interes prawny po stronie powodowej (por. Przemysław Telenga, Komentarz do art.189 Kodeksu postępowania cywilnego, WKP 2012).

Zgodnie z orzecznictwem, interes prawny dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych. Interes prawny może występować również w przypadku występowania niepewności prawa, wynikającej z przewidywanego jej kwestionowania. Ponadto jest również rozumiany jako potrzeba prawna wynikająca z sytuacji prawnej, w jakiej znajduje się osoba zainteresowana. Interes prawny winien być zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego i celem procesu cywilnego (glosa do postanowienia SN z dnia 10 lipca 2002 r., III KKO 2/02, Maciej Piankowski, OSP 2004/7-8/88).

Sąd uwzględnił zarówno żądanie ustalenia podstawy stosunku pracy, jak i żądanie zapłaty odszkodowanie, ponieważ w ocenie Sądu roszczenie o odszkodowanie nie niweczy interesu prawnego powódki w ustaleniu, że od dnia 1 stycznia 2009 roku łączyła ją z pozwaną umowa zawarta na czas nieokreślony, a jest jedynie konsekwencją pozytywnego rozstrzygnięcia o żądaniu w punkcie 1 wyroku. Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę podziela pogląd wyrażony przez Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie o sygn. akt VII Pa 214/15, w którym stwierdzono, iż oddalenie roszczenia o ustalenie, przy jednoczesnym uwzględnieniu pozostałych żądań (w sprawie rozpatrywanej przez Sąd Okręgowy w Łodzi o charakterze roszczeń pieniężnych) powoduje, że sentencja wyroku miałaby sprzeczny charakter. Sąd Okręgowy uzasadniając powyższy pogląd zwrócił uwagę, „iż zasadniczo pracownik wnoszący o ustalenie istnienia stosunku pracy ma interes prawny w dochodzeniu tego roszczenia, albowiem wyznacza ono możliwość dochodzenia innych praw związanych z tym szczególnym stosunkiem prawnym i to przysługujących zarówno w chwili obecnej jak i ewentualnie mogących powstać w przyszłości np. związanych ze świadczeniami z ubezpieczenia społecznego”. Sąd Okręgowy podkreślił, że „roszczenie o ustalenie stosunku pracy jak również jego elementów jest odrębnym roszczeniem wskazanym chociażby w art. 461§1<sup>1</sup>kpc odmiennie niż typowe roszczenie o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa. Ustawodawca wyodrębnił zatem żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy od ogólnego żądania opartego na treści art. 189 kpc”. W przedmiotowej sprawie źródłem roszczenia powódki o ustalenie jest treść przywołanego art. 25<sup>1</sup>k.p.

Mając powyższe na względzie, Sąd w punkcie 1 wyroku ustalił, że powódka była pracownikiem pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od dnia 1 stycznia 2009 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Sąd jako datę końcową stosunku pracy przyjął datę 28 lutego 2015 roku, ponieważ nawet wadliwe rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne i prowadzi do ustania stosunku pracy. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia fikcji zatrudnienia do dnia 15 maja 2015 roku, skoro faktycznie po dniu 28 lutego 2015 roku powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej.

W związku z takimi ustaleniami Sądu zawiadomienie pracownika przez pracodawcę w formie, jaką zastosowano w niniejszej sprawie, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku należy traktować jako wadliwe rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie zawierające okresu wypowiedzenia, uzasadnienia, stosownych pouczeń dla pracownika. Takie postępowanie pracodawcy pociąga za sobą odpowiedzialność z art. 45 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. Stanowią one, iż w razie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony pracownikowi przysługuje roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wysokość odszkodowania równowarta jest wynagrodzeniu za pracę za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, ale nie niższej niż okres wypowiedzenia.

Idąc zatem w ślad za ustaleniami Sądu, co do charakteru umowy o pracę łączącej strony oraz uwzględniając okres pracy powódki w (...) S.A. Sąd przyjął, iż strony obowiązywał 3-miesięczny okres wypowiedzenia umowy (na podstawie art. 36 §1 k.p.). Dlatego też, na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. Sąd przyznał powódce odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu powódki za 3 miesiące (punkt 2 wyroku).

Sąd oddalił żądanie sprostowania świadectwa pracy z przyczyn formalnych. Kwestie roszczenia powódki o sprostowanie treści świadectwa pracy uregulowane są w art. 97 §2<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, jeśli pracownik uważa, że zamieszczone w świadectwie pracy informacje są niezgodne z prawdą, wówczas może on w terminie 7 dni od dnia otrzymania tego dokumentu wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie treści świadectwa pracy. W przypadku nieuwzględnienia przez pracodawcę tego wniosku, pracownik ma prawo w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka żądała sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez uprzedniego zgłoszenia takiego żądania do pracodawcy. W związku z tymi ustaleniami, doszło do sytuacji, w której zachodzi niedopuszczalność drogi sądowej wynikająca z przemienności drogi sądowej i drogi innego postępowania. Powódka nie mogła bowiem wystąpić o sprostowanie treści świadectwa pracy do sądu pracy, bez uprzedniego zwrócenia się z takim żądaniem do pracodawcy. Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd oddalił roszczenie w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami (punkt 4 wyroku), biorąc pod uwagę ostateczny wynik postępowania (w trzech zgłoszonych żądań zostało uwzględnione w całości żądanie zapłaty odszkodowania i w części żądanie ustalenia) oraz tą samą wysokość kosztów zastępstwa procesowego dla każdego z roszczeń.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c (punkt 5 wyroku).

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Zakażonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 25 i art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy oraz art. 8 kodeksu pracy polegające na błędnej wykładni wymienionych wyżej przepisów przez przyjęcie, że umowa zawarta z powódką w dniu 29 grudnia 2008 roku nie była umową na czas wykonywania określonej pracy lecz umową na czas nieokreślony.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego w części wyroku poprzez oddalenie roszczeń powódki dotyczących ustalenia, że powódka od 1 stycznia 2009 roku do dnia 28 lutego 2015 roku była zatrudniona w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz oddalenie roszczeń powódki o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 6.300 zł. za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej Spółki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych i z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Na wstępie wskazać należy, iż zarzuty apelacji wskazujące na rzekome naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 25 i art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy oraz art. 8 kodeksu pracy przez przyjęcie, że umowa zawarta z powódką w dniu 29 grudnia 2008 roku nie była umową na czas wykonywania określonej pracy lecz umową na czas nieokreślony, w dużej mierze wskazują na dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co sprowadza się również do zarzutu naruszenia prawa procesowego - art. 233 k.p.c.

Podnieść należy, iż art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest, wbrew twierdzeniom apelującego, prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie

mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Skarżący nie podnosi natomiast żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego, w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Przedstawia jedynie własne wnioski i opinię prawną wywiedzione na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazu przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd błędnie przyjął, że umowa zawarta z powódką w dniu 29 grudnia 2008 roku - umowa zawarta na czas realizacji umowy (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. (obecnie (...) S.A.). - nie była umową na czas wykonywania określonej pracy lecz umową na czas nieokreślony.

Według art. 25 k.p. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Z przedstawionego wyliczenia rodzaju umów o pracę wynika, że czas trwania dwóch ostatnich został ograniczony bądź ustalonym z góry terminem (datą), bądź nadejściem umówionego zdarzenia.

Przepis art. 25<sup>1</sup> KP stanowi natomiast, że jeżeli strony zawarły trzy następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, między którymi nie było przerw w zatrudnieniu pracownika dłuższych niż jeden miesiąc, trzecią z nich traktuje się jako umowę zawartą na czas nie określony.

Z wymienionego przepisu wynika wprost, że dopuszczalność przyjęcia wprowadzonej tym przepisem fikcji prawnej i potraktowania trzeciej umowy o pracę jako zawartej na czas nie określony dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas określony. Zatem, dopuszczalnym jest – czego zarówno Sąd Rejonowy jak i Okręgowy nie kwestionuje - zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy po dwóch kolejnych umowach na czas określony lub kolejno następujących po sobie umów na czas wykonania określonej pracy. Tak więc z samego faktu zawarcia takiej umowy nie może wynikać, że doszło do nadużycia (obejścia) prawa. Niemniej jednak należy mieć na uwadze, iż zarzut taki jest uzasadniony w przypadku pozornego zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy, która była w rzeczywistości umową o pracę na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r. I PK 46/09 LEX nr 529758, M.P.Pr. 2010/2/81-85). Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku.

Zauważyć należy, (co było też przedmiotem analizy Sądu Rejonowego) iż umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, lub okres kadencji) - zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Kodeksowego pojęcia "czas wykonania określonej pracy" nie należy przy tym pojmować w sensie wynikowym, lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyraża się, między innymi, w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkretnej daty jej rozwiązania) określeniu terminu jej trwania niż jest to w przypadku umowy o pracę zawieranej na czas określony. Umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowią odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana. Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia okresu, przez który wiąże ona strony, na czas wykonania innej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r. II PK 308/11LEX nr 1267165).

Istotną cechą tej umowy odróżniającą ją od umowy na czas określony jest zatem to, że ustala ona w przybliżeniu, a nie konkretnie okres jej trwania, uzależniając go od wykonania wyraźnie oznaczonej pracy. Ustanie tego stosunku pracy uzależnione jest więc od przyszłego zdarzenia w postaci zakończenia określonej pracy. Termin ten musi być jednak pewny, nie zaś uzależniony od pracodawcy. Nie może być to zatem umowa np. na okres, kiedy pracodawca ma zamówienia. Omawiana umowa zawierana jest przez strony, wówczas gdy ściśle oznaczenie czasu jej trwania nie

jest możliwe. Pozwala to na dostosowanie czasu trwania stosunku pracy do czasu realizacji zadania bez konieczności zmian terminu końcowego, wówczas gdy realizacja zadania ulega wydłużeniu lub skróceniu. Powyższy rodzaj umowy w pełni realizuje cele zatrudnienia tymczasowego, w ramach którego pracownikom może być powierzony tylko wykonanie zadań o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym, prac terminowych, a więc pracy o charakterze krótkotrwałym (Charakter prawny umowy na czas wykonania określonej pracy, dr H. S., Mo Pr 2004, Nr 8).

Mając na uwadze powyższe rozważania za słuszny zatem uznać należy pogląd przyjęty przez Sąd I instancji, iż strona pozwana w istocie zawierała z powódką pozorne umowy na czas wykonywania określonej pracy, bowiem w rzeczywistości były to długoterminowe umowy na czas określony. Bezsprzecznie strony podpisały umowę o pracę na czas realizacji umowy ramowej, w której zarówno okres, jak i termin ograniczający trwanie stosunku pracy były z góry znane. Celem umowy terminowej nie była realizacja konkretnego zadania, ale wykonywanie stałych czynności związanych z utrzymaniem, konserwacją oraz eksploatacją usług i sieci TP przez ściśle określony czas tj. od dnia 1 stycznia 2009 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Również ewentualna możliwość jednokrotnego przedłużenia umowy została zakreślona dokładnym i przewidywalnym terminem. Ponadto, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, iż sama długość stosunku pracy łączącego strony budziła wątpliwości co do rzeczywistego rodzaju zawartej umowy. Skarżący w apelacji sam przyznaje, iż umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy dawały powodowi stabilizację długiego zatrudnienia. Natomiast jak wskazano powyżej ten rodzaj umowy zawierany jest w celu zatrudnienia o charakterze krótkotrwałym, do wykonywania zadań doraźnych, prac terminowych. Należy także podkreślić, iż z uwagi na fakt, że umowa na czas wykonania określonej pracy kończy się w zasadzie z dniem całkowitego ukończenia pracy, na realizację której została zawarta, czy też z dniem wykonania czynności przewidzianych umową, strony nie mają tu potrzeby składania dodatkowych oświadczeń woli. Ustanie stosunku pracy następuje niejako automatycznie. Tym samym pisma wystosowane przez pracodawcę dopowódki, zawiadamiające o terminie rozwiązania umowy, niejako potwierdzają, iż wolą pozwanego nie było zawarcie umowy na czas wykonywania pracy. Należy zatem przyjąć, iż strona pozwana zawierając trzecią i czwartą umowę o pracę – po umowie na okres próbny i na czas określony - nazwaną jako umowa na czas wykonywania określonej pracy niewątpliwie dążyła do kolejnego długoterminowego zatrudnienia pracowników – jak wynika z umowy przez okres minimum 3 lat, zmierzając do obejścia przepisów Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, iż w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw do zawierania z powódką umów na czas wykonywania określonej pracy, natomiast pozwany wyłącznie w celu uniknięcia przekształcenia wskazanej umowy w umowę na czas nieokreślony o którym mowa w przepisie art. 25<sup>1</sup> k.p., nie zawarł umów na czas określony. Nie było bowiem żadnych przeszkód do nawiązania z powódką stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy na czas określony.

Wobec powyższego działania strony pozwanej zmierzające do obejścia przepisów prawa, naruszające w ten sposób prawa i interesy pracowników, skutkowałą przyjęciem, iż ostatnia z zawartych umów winna być traktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony (a za takie niewątpliwie należy uznać umowy zawierane między stronami) jest bowiem równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy mieć na uwadze, (co również podnosił Sąd I instancji), iż zawarcie długotrwałej umowy o pracę na czas określony z uwagi na jej konstrukcję nie może wyłącznie służyć interesom pracodawcy celem łatwego zatrudnienia pracownika bez stosowania procedur wypowiedzenia, konsultacji ze związkami zawodowymi czy uniknięcia określonego w art. 25<sup>((1))</sup> KP mechanizmu konwersji z mocy prawa trzeciej z umów na czas określony na umowę na czas nieokreślony. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni zaś stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników. Zachowanie strony, która starając się ułożyć umowę w ten sposób, aby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy, jest ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 186/08, OSNAPiUS 2010 nr 19-20, poz. 230, str. 806, Legalis). Ustalenia Sądu Rejonowego co do charakteru umowy z dnia 29 grudnia 2008 roku łączącej strony były zatem w pełni



prawidłowe. Akceptacja powyższego sprawia zaś że również apelacyjny zarzut naruszenia art. 25 i art. 25<sup>((1))</sup> kodeksu pracy nie zasługiwał na uwzględnienie.

Konsekwencją zastosowania fikcji prawnej z art. 25<sup>((1))</sup> k.p. jest trwanie umowy o pracę, aż do jej rozwiązania mimo przekonania stron stosunku pracy (lub jednej z nich) o tym, że umowa zawarta na czas określony wyekspirowała z upływem terminu, na jaki została zawarta (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 lutego 2009 r. I PK 173/08 Legalis numer 167690). "Przekształcenie" ex lege rodzaju umowy o pracę w konsekwencji zastosowania art. 25<sup>((1))</sup> k.p. powoduje ten skutek, że zastrzeżenie terminu końcowego w trzeciej kolejnej umowie o pracę na czas określony - choćby taki był zgodny z zamiarem stron - jest sprzeczne z prawem. Taka "przekształcona" umowa może być rozwiązana tylko w drodze jednej z czynności prawnych przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 1-3 k.p. lub poprzez wygaśnięcie stosunku pracy wskutek zdarzeń, z którymi prawo łączy taki skutek (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 października 2002 r. I PKN 546/01 Legalis numer 55841).

Wobec powyższego przyjęć należy, iż z uwagi na przekształcenie z mocy art. 25<sup>1</sup> k.p. stosunku pracy łączącego strony w umowę na czas nieokreślony, pisemne zawiadomienie strony pozwanej, iż umowa ulegnie rozwiązaniu w określonym terminie, stanowiło wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. W rzeczywistości pracodawca nie wypowiedział powódce umowy o pracę, a jedynie poinformował ją, że ta ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku. Tymczasem sposoby rozwiązania umowy o pracę zostały przedstawione w art. 30 k.p., w którym przewidziano zamknięty katalog form rozwiązania stosunku pracy. W odniesieniu do umowy na czas nieokreślony konieczne jest złożenie stosownego oświadczenia woli przez jedną ze stron, nadto z art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p. wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodami wymagało więc merytorycznego uzasadnienia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być także zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5), czego również strona pozwana nie wskazała. Mając na uwadze powyższe stwierdzić zatem należy, iż Sąd Rejonowy trafnie uznał iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było nieprawidłowe, gdyż nie spełniało żadnego z formalnych wymogów określonych w przepisach prawa.

Chybionym jest też apelacyjny zarzut naruszenia art. 8 kp.

W ocenie Sądu II instancji, pozwany jako silniejsza strona stosunku pracy niewątpliwie nadużył swych uprawnień do zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy. Wykorzystując obowiązującą regulację prawną z pominięciem terminu obowiązywania umowy ramowej ze Spółką (...) S.A. obecnie (...) S. A. na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci (...) nr (...) / (...) postąpił nielojalnie względem powódki jako pracownika, narzucając jej niejako umowę na czas wykonania określonej pracy choć miał co najmniej możliwość zawierania umów na czas określony. Powódka nie miała możliwości zapoznać się z umową ramową a treść zawieranej umowy o pracę nie była z nią konsultowana. Podnieść również należy, iż wskazana umowa ramowa nie stanowiła żadnej przeszkody ku temu by innych pracowników na tych samych stanowiskach co powódka celem jej wykonania zatrudniać na czas nieokreślony. Bezwzględnie zatem wykorzystując treść art. 25 i 25<sup>((1))</sup> kp pracodawca nadużywał swych uprawnień i działał sprzecznie z zasadami współżycia społecznego.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wywiódł, iż roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony nadto odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zasługiwało na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz.1800).

Przewodnicząca: Sędziowie: