

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy w Kutnie:

1. zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W.:

- na rzecz powoda J. S. kwotę 12.500,00zł z ustawowymi odsetkami dla kwot:

a) 7.500,00zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

b) 5.000,00zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 (dwóch) miesięcy.

- na rzecz powoda J. P. kwotę 9.240,00zł z ustawowymi odsetkami dla kwot:

a) 4.620,00 zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

b) 4.620,00 zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 (dwóch) miesięcy.

- na rzecz powoda T. D. kwotę 12.500,00zł z ustawowymi odsetkami dla kwot:

a) 7.500,00 zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

b) 5.000,00 zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 (dwóch) miesięcy.

- na rzecz powoda R. S. kwotę 12.500,00zł z ustawowymi odsetkami dla kwot:

c) 7.500,00zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

c) 5.000,00 zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 (dwóch) miesięcy.

- na rzecz powoda D. J. (1) kwotę 11.590,00zł z ustawowymi odsetkami dla kwot:

a) 6.954,00zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

b) 4.636,00zł od dnia 01 marca 2015 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 (dwóch) miesięcy.

2. oddalił powództwa J. P. i D. J. (1) w pozostałym zakresie,

3. zasądził od pozwanego na rzecz powodów:

a) J. S., T. D. i R. S. kwoty po 2.700,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

b) J. P. kwotę 2.160,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

c) D. J. (1) kwotę 2.268,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

4. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności:

a) w zakresie punktu 1 (pierwszego) do kwoty 2.675,00zł

b) w zakresie punktu 2 (drugiego) do kwoty 2.310,00zł,

c) w zakresie punktu 3 (trzeciego) do kwoty 2.826,00zł,

d) w zakresie punktu 4 (czwartego) do kwoty 2.874,00zł,

e) w zakresie punktu 5 (piątego) do kwoty 2.318,00zł ,

5. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 2.917,00zł tytułem nieuiszczonych opłat stosunkowych od pozwów w części uwzględniającej powództwa.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

Powód J. S. był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 2.675zł.

Powód D. J. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2008 r. do 31.12.2008 r.;

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 2.318zł.

Powód R. S. był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 2.874zł.

Powód T. D. był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter a – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 2.826zł.

Powód J. P. był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter a – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

-25.04.2008r zawartej na okres próbny do 27.07.2008r,

- 21.07.2008 r. zawartej na okres od dnia 28.07.2008 r. do 31.12.2008 r.

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. do 31.12.2009 r.;

-17.12.2009r zawartej na okres od 01.01.2010r do 31.12.2010r,

-15.12.2010r zawartej na okres od 01.01.2011r do 31.12.2011r,

- 16.08.2011 r. zawartej na okres od 22.08.2011 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 2.310zł.

Powodowie nie mieli informacji co do długości zawartej umowy między spółką (...) a pozwanym. Nie mieli również wpływu na rodzaj zawieranych z nimi umów o pracę jako terminowych. Nikt ze strony pracodawcy nie wyjaśniał przyczyn zawierania takich umów. Powodowie wiedzieli, iż pozwana spółka co trzy lata staje do przetargów na techniczną obsługę sieci O.. Przez cały okres zatrudnienia powodowie wykonywali tę samą pracę. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umów o pracę powodowie słyszeli, że pozwana spółka kończy współpracę z firmą (...).

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

Umowa ramowa na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci TP nr (...) /TD/R/ (...)101/08 została zawarta pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. od dnia 01 stycznia 2009 roku na okres 3 lat, z możliwością jej przedłużenia o kolejne dwa lata na zasadach określonych w umowie.

Pismem z dnia 26 stycznia 2015 roku Zarząd (...) S.A. poinformował powodów, że pozwana Spółka nie została wybrana przez (...) S.A. jako dostawca usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. Północ. W tej sytuacji (...) Przedsiębiorstwo (...) będzie wykonywało usługi utrzymania sieci do dnia 28 lutego 2015 roku tj. do dnia obowiązywania umowy numer (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. (obecnie (...) S.A.) a (...) S.A. Wskazał, że z uwagi na to, że umowa o pracę pomiędzy powodami, a (...) S.A. została zawarta na czas świadczenia usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. Północ określonych umową nr (...) to zgodnie art. 30 § 1 pkt. 5 Kodeksu pracy ulegną one rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku. Analogicznej treści pismo otrzymali wszyscy powodowie.

Po stronie powodów nie było żadnych okoliczności, które spowodowałyby rozwiązanie łączących ich umów o pracę z pozwaną spółką.

Z tytułu rozwiązania umów o pracę powodowie nie otrzymali żadnych świadczeń.

Pracodawca powodów wystawił im świadectwa pracy. Jako przyczynę ustania stosunku pracy pracodawca podał art. 30 § 1 pkt. 5 kp – ukończenie pracy, dla której umowa została zawarta.

Powyższy stan faktyczny, który w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy był między stronami bezsporny Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań powodów, które to zeznania uznał za wiarygodne, gdyż były spójne, logiczne i zbieżne ze sobą wzajemnie w zakresie podawanych faktów.

Podstawę ustaleń Sądu Rejonowego stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy jak również aktach osobowych powodów oraz aktach IV P 61/16, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w trakcie zeznań powodowie nie byli w stanie potwierdzić, czy ich stosunki pracy ustały na skutek doręczenia im zawiadomień z dnia 26 stycznia 2015 roku na podstawie przykładowo okazanego dokumentu z akt IV P 61/16, a dokumentów takich nie ma również w aktach osobowych powodów. Ponieważ jednak pełnomocnik pozwanego jednoznacznie przyznał tę okoliczność, co do sposobu rozwiązania stosunku pracy powodów, co zostało następnie przyznane przez pełnomocnika powodów, Sąd Rejonowy przyjął tę okoliczność do stanu faktycznego sprawy na podstawie art. 229 k.p.c. i oddalił zmierzający do wyjaśnienia tych okoliczności wniosek dowodowy strony pozwanej.

W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W ocenie Sądu I instancji wniesione powództwa są uzasadnione i podlegają uwzględnieniu.

Sąd ten wskazał, iż zgodnie z art. 25§1 k.p. - w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie - umowę o pracę umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Z kolei art. 25¹ § 1 k.p. stanowi, że 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.

Oczywistym jest – w ocenie Sądu meriti - że strony stosunku pracy mają swobodę wyboru każdego z 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. 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 nieokreślony, 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 meriti przyczyn wypowiedzenia, czy zawiadomienia organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności

ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i zasadami współzycia społecznego. Podkreślić należy, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest 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 Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207).

Już z powyższych względów wskazać należy, iż stosunek pracy powoda J. P. został zawarty początkowo na okres próbny a następnie na podstawie kolejnych umów zawartych na czas określony a więc umów z dnia:

- 21.07.2008 r. zawartej na okres od dnia 28.07.2008 r. do 31.12.2008 r.

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. do 31.12.2009 r.;

-17.12.2009r zawartej na okres od 01.01.2010r do 31.12.2010r,

-15.12.2010r zawartej na okres od 01.01.2011r do 31.12.2011r,

- 16.08.2011 r. zawartej na okres od 22.08.2011 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Zdaniem Sądu Rejonowego zawarcie wskazanych umów oznaczało, iż trzecia umowa zawarta na czas określony a więc z dnia 17 grudnia 2009 roku przekształciła się już z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony ze wszystkimi jej skutkami na podstawie art. 25¹§1 kp.

Niezależnie od powyższej okoliczności, dokonując oceny stosunku prawnego łączącego strony postępowania w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 kp i art. 58 kc w zw. z art. 300 k.p. Sąd I instancji 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. 25¹ k.p.

Sąd ten wskazał, że w rozpatrywanej sprawie powodowie byli zatrudnieni w ramach wieloletnich stosunków pracy, które trwały ponad 9 lat, zaś w przypadku powoda J. P. blisko 7 lat. Przez cały okres zatrudnienia powodowie wykonywali te same obowiązki, bez względu na rodzaj podstawy zatrudnienia oraz nazwę stanowiska pracy. Ta sama praktyka strony pozwanej dotyczyła wszystkich powodów.

Zdaniem Sądu Rejonowego, już sama długość stosunku pracy łączącego strony budzi wątpliwość co do intencji pracodawcy i rzeczywistego rodzaju umowy jaka strony wiązała. Sąd Rejonowy w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym 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. W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego charakter pracy wykonywanej przez powodów, przede wszystkim okoliczność, iż bez względu na rodzaj umowy - zakres obowiązków był ten sam, przemawia za oceną, iż faktycznie kolejna - trzecia umowa była umową terminową, a nie umową zawartą na czas wykonywania określonej pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2001 roku (II UKN 627/00 niepubl.) 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 orzecznictwie 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 Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 roku, II PK 308/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 roku, I UK 316/10).

W przedmiotowej sprawie Umowa ramowa na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci TP nr (...) /TD/R/ (...)101/08 została zawarta od dnia 1 stycznia 2009 roku na okres 3 lat, z możliwością jej przedłużenia o kolejne dwa lata na zasadach określonych w umowie. Zdaniem Sądu I instancji powyższe okoliczności potwierdzają, iż wskazana umowa wskazywała zatem konkretny okres, przez który obowiązywała. W konsekwencji strona pozwana wiedziała, iż zapotrzebowanie na jej usługi będzie trwało co najmniej 3 lata. Znała również maksymalny czas, na jaki możliwym było przedłużenie wskazanej umowy. W istocie zatem umowy o pracę zawarte z powodami, w powiązaniu z umową ramową, miały charakter umów zawartych na czas określony, a nazwanie ich umowami na czas wykonania określonej pracy zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy.

Sąd I instancji podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2007 roku (OSNP nr 5-6 z 2008 poz. 63) co do charakteru umowy terminowej i umowy zawartej na czas określonej pracy. W uzasadnieniu wskazano, bowiem, iż „umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązywania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego) - 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 (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym”. Zdaniem Sądu I instancji nie można jednak zapominać, iż wskazane orzeczenie zapadło na tle stanu faktycznego dotyczącego stanowiska członka zarządu spółki kapitałowej, gdzie zawarta z nim umowa o pracę została uznana za umowę na czas wykonania pracy członka zarządu. W takiej sytuacji przyjęto, iż czas wykonania pracy ma charakter czynnościowy a nie wynikowy. Nie można jednak abstrahować od jednoznacznego przyjęcia, iż umowa zawarta „na czas...” jest w istocie umową na czas określony, jak to miało miejsce w przypadku powodów. Nie bez znaczenia dla oceny przedmiotowej sprawy, zdaniem Sądu Rejonowego, 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie ulega wątpliwości, iż w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw do zawierania z powodami 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. 25¹ kp, nie zawarł umów na czas określony. Nie było bowiem żadnych przeszkód do nawiązania z powodami stosunków 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, skutkowały 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 ostatnią umowę zawieraną między stronami) jest bowiem równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu brak zapisu w umowie o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, charakterystycznym dla umowy terminowej, nie ma w tym momencie decydującego znaczenia prawnego dla ustalenia charakteru zawartych z powodami trzech umów w grudniu 2008 roku. Decydujące znaczenie ma bowiem ustalony okres ich obowiązywania a więc czas trwania kontraktu pozwanej spółki ze spółką (...). Ta okoliczność, w ocenie Sądu Rejonowego pozwala na ustalenie, iż zawarte z powodami umowy o pracę były w istocie umowami o pracę na czas określony, a nie na czas wykonania określonej pracy. Wobec powyższego przyjąć należy, iż z dniem 01 stycznia 2009 roku umowy o pracę powodów przekształciły się z mocy prawa (art. 25¹ kp) w stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony (powoda J. P. z dniem zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony a więc 17 grudnia 2009 roku).

W tym stanie rzeczy pisemne zawiadomienia strony pozwanej dokonane wobec powodów pismami z dnia 26 stycznia 2015 roku, iż umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku, stanowiło w istocie oświadczenie pracodawcy

o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, prowadzące do rozwiązania umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Biorąc jednak pod uwagę ustalenia, co do charakteru umów o pracę łączących strony oraz uwzględniając okres zatrudnienia powodów w pozwanej spółce przyjąć należy, że wszystkich powodów obowiązywał 3 - miesięczny okres wypowiedzenia umowy (na podstawie art. 36 §1 p. 3 kp). Oświadczenia o wypowiedzeniu zostały złożone powodom w styczniu 2015 roku a zatem okres wypowiedzenia winien zakończyć się z końcem kwietnia 2015 roku. Nie ulega jednak żadnej wątpliwości, iż definitywne zakończenie stosunku pracy powodów nastąpiło z dniem 28 lutego 2015 roku. Z tym dniem powodowie zakończyli pracę na rzecz pozwanego i uzyskali świadectwa pracy. W związku z powyższym zasadnym jest przesłankowo ustalenie, iż faktycznie pracodawca zastosował wobec wszystkich pracowników skrócony okres wypowiedzenia ograniczony do jednego miesiąca. Z tych względów, Sąd I instancji, na podstawie art. 49 k.p. zasądził na rzecz powodów wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze wynagrodzenia za okres 2 miesięcy biorąc pod uwagę ich wynagrodzenie wynikające z niekwestionowanych zaświadczeń złożonych w toku procesu przez pozwanego. W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził z tego tytułu na rzecz powodów:

1. J. S. kwotę 5.000zł,
2. J. P. kwotę 4.620zł,
3. T. D. kwotę 5.000zł,
4. R. S. kwotę 5.000zł,
5. D. J. (1) kwotę 4.636zł.

Ponieważ powód J. P. pozvem dochodził wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie 5.100zł zaś D. J. (1) w kwocie 5.000zł, to powództwa ponad zasądzone kwoty są nieuzasadnione i podlegają oddaleniu.

Analizując żądania powodów z tytułu odprawy pieniężnej Sąd a quo uznał, że zasady obowiązujące przy wypłacie odprawy pieniężnej określa ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U nr 90 poz. 844 ze zm.). W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, jeżeli zwolnienie pracownika z pracy następuje z przyczyn go niedotyczących, służy mu prawo do odprawy pieniężnej. Pracownik ma prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, natomiast, jeśli był zatrudniony w okresie od 2 do 8 lat w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (punkt 2 i 3). Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności przyczyn rozwiązania umów o pracę wskazanych w oświadczeniach z dnia 26 stycznia 2015 roku, wynika, że wyłączna przyczyna rozwiązania umów o pracę z pracownikami leżała po stronie pracodawcy i była związana z zakończeniem kontraktu łączącego pracodawcę z firmą (...). W tym stanie rzeczy oczywistym jest, że powodom przysługuje odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę zaś powodowi J. P. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę z uwagi na zatrudnienie u pozwanego w wymiarze poniżej 8 lat. W związku z powyższym Sąd I instancji zasądził na rzecz powodów odprawy w kwotach:

1. J. S. kwotę 7.500zł,
2. J. P. kwotę 4.620zł,
3. T. D. kwotę 7.500zł,
4. R. S. kwotę 7.500zł,
5. D. J. (1) kwotę 6.954zł.

Ponieważ powód J. P. pozwem dochodził odprawy w kwocie 5.100zł zaś D. J. (1) w kwocie 7.500zł, to powództwa ponad zasądzone kwoty są nieuzasadnione i podlegają oddaleniu.

O odsetkach od obu świadczeń Sąd meriti orzekł na podstawie art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c. przyznając je od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy a więc od 01 marca 2015 roku.

Ponadto Sąd Rejonowy z urzędu, na podstawie art. 477²§1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot odpowiadających jednomiesięcznemu wynagrodzeniu każdego z powodów biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzeń wskazaną w zaświadczeniach przedstawionych przez pozwanego.

O kosztach procesu powodów J. S., T. D. i R. S. Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. zaś w przypadku J. P. i D. J. (1) na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804), zasądzając na rzecz powodów J. S., T. D. i R. S. kwoty po 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na rzecz J. P. kwotę 2.160zł zaś na rzecz D. J. (1) kwotę 2.268zł. J. P. wygrał proces w 90%. Łączne koszty procesu składały się z kosztów zastępstwa procesowego w kwotach po 2.700zł a więc 5.400zł. Pozwany winien ponieść zatem 90% kosztów postępowania a więc kwotę 4.860zł. Ponieważ poniósł koszty postępowania w wysokości 2.700zł do zwrotu na rzecz powoda pozostaje różnica w wysokości 2.160zł. D. J. wygrał proces w 92%. Łączne koszty procesu składały się z kosztów zastępstwa procesowego w kwotach po 2.700zł a więc 5.400zł. Pozwany winien ponieść zatem 92% kosztów postępowania a więc kwotę 4.968zł. Ponieważ poniósł koszty postępowania w wysokości 2.700zł do zwrotu na rzecz powoda pozostaje różnica w wysokości 2.268zł

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 623 z 2016) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 2.917zł tytułem nieuiszczonych opłat stosunkowych od pozwów w części uwzględniającej powództwa. Bezsprzeczne jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy. Pogląd Sądu Rejonowego jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 poz. 368.

W dniu 19 grudnia 2017 roku strona pozwana - (...) S.A. w W. złożyła apelację od powyższego wyroku zaskarżając je w całości w stosunku do powodów: J. S., T. D. i R. S.. W stosunku do powoda J. P. w części zasądzonej kwotę 11 590 zł. Nie zaskarżono wyroku w części oddalającej powództwo J. P. i D. J. (1) (pkt 6).

Przedmiotowemu orzeczeniu zarzucono:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że umowy z powodami na czas kontraktu z (...) S.A. była umową na czas określony, a nie umową na czas wykonywania pracy montera konserwatora przy konserwacji sieci telekomunikacyjnej będącej własnością (...) S.A.,
2. pominięcie przez Sąd zeznań powodów, którzy stwierdzili, że następnego dnia po ustaniu stosunków pracy z (...) S.A. tj. 1 marca 2015 r. podjęli taką samą pracę w tym samym rejonie w firmie (...), która przejęła obowiązki (...) S.A. dotyczące konserwacji sieci telekomunikacyjnej na obszarze Ł. Północ,
3. arbitralnie uznanie przez Sąd, pomimo wyjaśnień pozwanej spółki, treści pisma oraz treści świadectw pracy wręczonych powodom, że pismo (...) S.A. z dnia 26 stycznia 2015 r. jest wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie informację pracodawcy o zaprzestaniu realizacji prac konserwacyjnych sieci telekomunikacyjnej (...) S.A., a tym samym o zakończeniu umowy o pracę.

Powołując się na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie zasądzonych na rzecz powodów kwot oraz obciążenie powodów kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Kutnie.

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz każdego z powodów kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również w znacznej części wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja Sądu I instancji jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucić logicznych błędów. W konsekwencji, w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie, w zakresie istotnym dla jej rozstrzygnięcia.

Przechodząc do zarzutów apelacji wskazać na wstępie należy, że skarżący nie sprecyzował jakie konkretnie przepisy prawa materialnego czy prawa procesowego zostały naruszone przez Sąd Rejonowy.

W świetle zasad sporządzania środków zaskarżenia w postępowaniu cywilnym nie ma, co prawda, potrzeby precyzować w sposób nadto sformalizowany zarzutów z wyraźnym wskazaniem przepisów prawa, jakie doznały naruszenia. Wynika to m. in. z faktu, że to sądy II instancji w granicach zaskarżenia badają z urzędu wszelkie uchybienia przepisów prawa materialnego czy przepisy postępowania prowadzące do nieważności postępowania. Warto jednak podkreślić, że modelowo sporządzona apelacja, a takiej powinno się wymagać od zawodowego pełnomocnika będącego radcą prawnym, powinna wyodrębniać zarzuty, jako osobny element apelacji wraz ze wskazaniem jakie przepisy prawa podlegały w ocenie skarżącego naruszeniu (zob. m. in. M. Manowska, Nota do 3.1., [w:] M. Manowska, Apelacja w postępowaniu cywilnym. Komentarz i orzecznictwo, LEX/el. 2016).

Pomimo braku sprecyzowania w sposób właściwy zarzutów apelacyjnych, odnosząc się do pierwszego z nich wskazać należy, że Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że przedmiotowe umowy powodów zawarte były na czas określony, a nie na czas wykonywania określonej pracy, ponieważ powodowie byli zatrudnieni w ramach wieloletnich stosunków pracy, które trwały ponad 9 lat, zaś w przypadku powoda J. P. blisko 7 lat. Przez cały okres zatrudnienia powodowie wykonywali te same obowiązki, bez względu na rodzaj podstawy zatrudnienia oraz nazwę stanowiska pracy. Ta sama praktyka strony pozwanej dotyczyła wszystkich powodów.

Rozważania Sądu meriti w tym zakresie są jasne, logiczne i szczegółowo uzasadnione. Sąd Okręgowy nie znalazł żadnej podstawy do ich podważenia.

Powodowie J. S., D. J. (1), R. S. i T. D. byli zatrudnieni u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie kolejno następujących po sobie umów o pracę:

- z dnia 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- z dnia 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;

- z dnia 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

W konsekwencji – w stosunku do tych powodów - należy zastanowić się nad relacją między ostatnimi w kolejności umowami o pracę zawartymi od dnia 1 stycznia 2009 roku a umową ramową.

Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Decydujące znaczenie ma bowiem ustalony okres ich obowiązywania, a więc czas trwania kontraktu pozwanej spółki ze spółką (...). Ta okoliczność, w ocenie Sądu Okręgowego, pozwala na ustalenie, iż ostatnie zawarte z powodami umowy o pracę obowiązujące od dnia 1 stycznia 2009 roku były w istocie umowami o pracę na czas określony, a żadna z nich nie była zawarta na czas wykonania określonej pracy.

Sąd odwoławczy podzielił w związku z tym stanowisko Sądu Rejonowego, że z dniem 1 stycznia 2009 roku umowy o pracę wymienionych wyżej powodów przekształciły się z mocy prawa (art. 25¹ k.p.) w stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Podkreślić bowiem z całą mocą należy, że strona pozwana wiedziała, iż zapotrzebowanie na jej usługi będzie trwało co najmniej 3 lata, znała również maksymalny czas, na jaki możliwym było przedłużenie wskazanej umowy. W istocie zatem, umowy o pracę zawarte z wymienionymi powodami w dniu 29 grudnia 2008 roku, w powiązaniu z umową ramową, miały charakter umów zawartych na czas określony, a nazwanie ich umowami na czas wykonania określonej pracy zmierzało jedynie do obejścia przepisów prawa pracy.

Warto w tym miejscu przywołać ugruntowane w orzecznictwie stanowisko odnośnie charakteru umowy terminowej i umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy. Między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 roku (OSNP nr 5-6 z 2008 poz. 63) wskazano, że umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (np. na tydzień) 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 (jak to następuje przy umowie o dzieło, która jest umową rezultatu), lecz „czynnościowym”.

Słusznie więc Sąd a quo uznał, że wymienionych na wstępie powodów od dnia 1 stycznia 2009 roku łączyły umowy o pracę na czas nieokreślony.

Bezasadny jest w wypadku tych powodów zarzut podniesiony w uzasadnieniu apelacji, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U.Nr 25, poz.1035). Ustawa ta weszła bowiem w życie w dniu 22 sierpnia 2009 roku, a zatem już po zawarciu z wymienionymi powodami ostatnich – trzech z kolei umów o pracę na czas określony, uznanych za umowy o pracę na czas nieokreślony.

Trochę inna sytuacja prawna dotyczy powoda J. P., który był pracownikiem pozwanego, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

-25.04.2008r zawartej na okres próbny do 27.07.2008r,

- 21.07.2008 r. zawartej na okres od dnia 28.07.2008 r. do 31.12.2008 r.

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. do 31.12.2009 r.;

-17.12.2009r zawartej na okres od 01.01.2010r do 31.12.2010r,

-15.12.2010r zawartej na okres od 01.01.2011r do 31.12.2011r,

- 16.08.2011 r. zawartej na okres od 22.08.2011 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”

Wspomniana ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców miała charakter epizodyczny. Weszła w życie w dniu 22 sierpnia 2009 r., została uchylona przez ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 1291) i utraciła moc z dniem 21 listopada 2013 r. Ustawa ta obowiązywała zatem od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 21 listopada 2013 r., czyli ponad cztery lata.

Jednak art.13 tej ustawy, zgodnie z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy, miał zastosowanie tylko w okresie od dnia 22 sierpnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., co wynikało z przepisów przejściowych - art.34 i 35 ustawy antykryzysowej.

Przepisy te przewidywały, że ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r. (art. 34 ust. 1); do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (art. 35 ust. 1); do umów, o których mowa w art. 35 ust. 1, stosuje się przepisy art. 13 (art. 35 ust. 2).

Rozważając problemy intertemporalne związane z wejściem w życie ustawy antykryzysowej Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że maksymalny dopuszczalny według art.13 ust.1 tej ustawy 24 - miesięczny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony powinien być liczony od daty jej wejścia w życie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 284; z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 246; z dnia 4 marca 2013 r., I PK 242/12, z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13, oraz postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 stycznia 2013 r., P 48/11, OTK-A 2013 nr 1, poz. 8).

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawało, że powoda J. P. w okresie obowiązywania art.13 ustawy antykryzysowej łączyły z pozwaną cztery umowy o pracę na czas określony:

- od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r.,
- od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r.,
- od dnia 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. (skrótowa do dnia 21 sierpnia 2011 roku),
- od dnia 22 sierpnia 2011 r.,

na podstawie których łączny okres zatrudnienia powoda przekroczył 24 miesiące w dniu 22 sierpnia 2011 roku (liczony od daty wejścia w życie tej ustawy – 22 sierpnia 2009 roku).

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14 (OSNP 2015 nr 10, poz. 131) Sąd Najwyższy, aby usunąć rozbieżności w orzecznictwie uznał, że przekroczenie 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Uznać zatem należy, że od dnia 23 sierpnia 2011 roku powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony.

Innymi słowy, w stanie prawnym przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej (22 sierpnia 2009 r.) oraz po utracie mocy obowiązującej art.13 tej ustawy (31 grudnia 2011 r.), ochronę pracowników przed nadużywaniem przez pracodawcę zatrudniania ich na podstawie umów o pracę na czas określony reguluje art. 25¹ k.p. Przewidywał on w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r., że zawarcie trzeciej kolejnej umowy na czas określony, jeżeli przerwy między nimi nie przekraczają miesiąca, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Podobne stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 318/14

(opubl. L.) W konsekwencji zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisów ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców uznać należy za bezzasadny.

Nie jest także zasadny drugi z zarzutów apelacji, sprowadzający się do tezy, że Sąd meriti pominął zeznania powodów, którzy stwierdzili, że następnego dnia po ustaniu stosunków pracy z (...) S.A. tj. 1 marca 2015 r. podjęli taką samą pracę w tym samym rejonie w firmie (...), która przejęła obowiązki (...) S.A. dotyczące konserwacji sieci telekomunikacyjnej na obszarze Ł. Północ.

Fakt powyższy pozostawał bezsporny, więc trudno uznać, że Sąd go pominął, co nie oznacza, że nie doszło do rozwiązania umów o pracę wiążących strony sporu. Powodowie po wręczeniu im pism, które Sąd R. właściwie uznał za wypowiedzenia umów o pracę, po rozwiązaniu tych umów, podjęli bowiem pracę u nowego pracodawcy.

Powyższe zagadnienie wiąże się bezsprzecznie z kolejnym zarzutem apelacji sprowadzającym się do tezy, że Sąd, pomimo wyjaśnień pozwanej spółki, treści pisma oraz treści świadectw pracy wręczonych powodom uznał, że pismo (...) S.A. z dnia 26 stycznia 2015 r. jest wypowiedzeniem umów o pracę, a nie informacją pracodawcy o zaprzestaniu realizacji prac konserwacyjnych sieci telekomunikacyjnej (...) S.A., a tym samym świadczy o zakończeniu umowy o pracę.

W powyższej kwestii Sąd I instancji wyczerpująco przedstawił swoje stanowisko, które podziela także Sąd Okręgowy. Zawiadomienia strony pozwanej dokonane wobec powodów pismami z dnia 26 stycznia 2015 roku, iż umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku, stanowiły bowiem w istocie oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, prowadzące do rozwiązania umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powyższe pismo nie zostało zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę”, jak zasadnie podkreślił skarżący. Jednakże, w ugruntowanym już orzecznictwie (m. in. w uchwale z 2 października 2002 r., III PZP 17/2002, LexisNexis nr (...), OSNP 2003, nr 20, poz. 481) Sąd Najwyższy uznał, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały - byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania, np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy (zob. także wyroki SN z: 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, LexisNexis nr (...), OSNAPIUS 1995, nr 18, poz. 229; 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, LexisNexis nr (...), OSNAPIUS 2000, nr 10, poz. 381).

Tak więc warunkiem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia jest złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 60 k.c.

Niewątpliwie pismo z 26 stycznia 2015 r. jest oświadczeniem woli w rozumieniu tego przepisu, bowiem ujawnia wolę pracodawcy w sposób dostateczny.

Ponieważ powodów obowiązywał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, zatem uznać należy, że pracodawca zastosował wobec wszystkich nich skrócony okres wypowiedzenia ograniczony do jednego miesiąca.

Reasumując, należy stwierdzić, że wszystkie zarzuty podniesione przez apelującego okazały się bezzasadne, a zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe na podstawie art.385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację jako niezasadną.

O kosztach postępowania za II instancję, Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2. sentencji wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., który traktuje, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym Sąd Okręgowy ustalił, w oparciu o przepisy § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4

i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz.1804).

Przewodniczący: Sędziowie: