

*Sygn. akt VII Pa 34/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz

SO Renata Gąsior (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. T.

przeciwko Syndykowi (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 grudnia 2016 r., Sygn. akt VI P 292/16

oddala apelację.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. T. przeciwko Syndykowi (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia w pkt. 1 ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 25 maja 2012 r. pomiędzy powodem J. T., a pozwanym (...) Bankiem (...) z siedzibą w W. na czas określony od dnia 1 czerwca 2012 r. do dnia 31 maja 2022 r. jest umową zawartą na czas nieokreślony, natomiast w pkt. 2 zawiesił postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:**

Powód J. T. był zatrudniony w pozwanym (...) Banku (...) w W. od dnia 30 grudnia 2010 r. do dnia 31 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku Inspektora-Kasjera. Następnie powód był zatrudniony w pozwanym banku, na podstawie umowy o pracę z dnia 31 marca 2011 r. zawartej na czas określony do dnia 31 marca 2012 r. na stanowisku Starszego Inspektora. W dniu 2 kwietnia 2012 r. powód zawarł z pozwanym bankiem umowę zlecenia na okres od dnia 2 kwietnia 2012 r. do dnia 31 maja 2012 r.. Następnie w dniu 25 maja 2012 r. powód

zawarł, umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2012 r. do dnia 31 maja 2022 r. na stanowisku Starszego Inspektora-Kasjera. Umowa o pracę z dnia 25 maja 2012 r. przewidywała dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.800,00 zł brutto.

Z dniem 22 lutego 2016 r., Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie Sąd Gospodarczy X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i naprawczych, postanowieniem wydanym w sprawie o sygn. akt. X GUP 656/15 ogłosił upadłość pozwanego Banku obejmującą likwidację jego majątku.

Przyjętą polityką zatrudnienia w pozwanym Banku było zatrudnianie pracowników na długoterminowe umowy na czas określony z przewidywanym dwutygodniowym, miesięcznym lub trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Polityka pozwanego wynikała z faktu dopuszczania się defraudacji przez pracowników Banku i miała na celu możliwość rozwiązywania umów o pracę z nierzetelnymi pracownikami. Rotacja pracowników w pozwanym Banku nie była duża, a pracownicy zwykle pracowali kilkadziesiąt lat zatrudnieni na umowach terminowych. Powód, ubiegając się o zatrudnienie w pozwanym Banku, wiedział o obowiązującej polityce zatrudnienia i zawieraniu długoterminowych umów o pracę na czas określony.

Powód, podczas zatrudnienia, nie ubiegał się o zmianę charakteru łączącej strony umowy, ani o wydłużenie okresu jej trwania.

Pismem z dnia 24 lutego 2016 r. pozwany rozwiązał z J. T. umowę o pracę, zawartą w dniu 29 maja 2012 r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 marca 2016 r. Za skrócony okres wypowiedzenia powodowi miało zostać wypłacone odszkodowanie. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z powodem wskazano upadłość obejmującą likwidację majątku Banku.

Pismem z dnia 24 marca 2016 r., pozwany poinformował powoda o tym, że zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U z 2015 r. poz. 1220) do okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, trwającej w dniu wejścia w życie ustawy, nie wlicza się okresu zatrudnienia przed datą wejścia w życie wskazanej ustawy, to jest okresu zatrudnienia do dnia 21 lutego 2016 r., w związku, z czym nie przysługuje powodowi odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dowodów z dokumentów oraz na podstawie dokumentów z akt osobowych powoda, co, do których prawdziwości i autentyczności żadna ze stron nie podnosiła zastrzeżeń w toku postępowania. Sąd I instancji w swoich ustaleniach oparł się również na przeprowadzonych dowodach z zeznań świadków A. S. oraz J. B., uznając zeznania obu świadków za wiarygodne, spójne oraz tworzące logiczną całość wraz z całością materiału dowodowego oraz wzajemnie się uzupełniające. Przeprowadzony dowód z zeznań stron, ograniczony do wysłuchania powoda J. T., Sąd Rejonowy również uznał za w pełni wiarygodny i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo M. S. zasługuje na częściowe uwzględnienie. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy dokonał analizy roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy, wskazując że jego materialnoprawną podstawę stanowi art. 189 k.p.c. zgodnie, z którym powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd Rejonowy zważył, że J. T. domagał się w niniejszym postępowaniu, ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę na czas określony z dnia 25 maja 2012 r., jest w swej istocie umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Swoją interes prawny, w ustaleniu istnienia stosunku pracy w przytaczanym kształcie, powód określał dłuższym okresem wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności, co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając

powstaniu takiego sporu w przyszłości. Sąd I instancji wskazał także, że powszechnie przyjętym stanowiskiem, zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie jest stanowisko zgodnie, z którym w zasadzie powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. Powyższe potwierdza również aktualne orzecznictwo i stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie, z którym przepis art. 189 k.p.c. nie znajduje zastosowania wtedy, gdy ochrony swoich praw można dochodzić w drodze powództwa o świadczenie albo o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, ponieważ w dniu złożenia pozwu jeszcze pracował wobec, czego ustalenie umowy o pracę na czas nieokreślony miało w jego przypadku bezpośredni wpływ na przysługujące mu uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia jego umowy.

W ocenie Sądu I instancji kluczowa dla rozstrzygnięcia sprawy była zatem kwestia charakteru prawnego umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami ze wskazaniem, że powód był zatrudniony od dnia 30 grudnia 2010 r. do dnia 31 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku Inspektora-Kasjera. Następnie powód był zatrudniony, na podstawie umowy o pracę z dnia 31 marca 2011 r. zawartej na czas określony do dnia 31 marca 2012 r. na stanowisku Starszego Inspektora. W dniu 2 kwietnia 2012 r. powód zawarł z pozwanym umowę zlecenia na okres od dnia 2 kwietnia 2012 r. do dnia 31 maja 2012 r. Następnie w dniu 25 maja 2012 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2012 r. do dnia 31 maja 2022 r. na stanowisku Starszego Inspektora-Kasjera. Umowa o pracę z dnia 25 maja 2012 r. przewidywała dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Pismem z dnia 24 lutego 2016 r. pozwany rozwiązał z J. T. umowę o pracę, zawartą w dniu 29 maja 2012 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 marca 2016 r. Z tym, że powód z pozwem do Sądu wystąpił w dniu 30 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy zaznaczył, że ostatnia umowa o pracę zawarta na czas określony podlega ocenie w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd I instancji zauważył, że co prawda nie istnieje możliwość wskazania maksymalnego czasu trwania umów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, uznających prymat umów na czas nieokreślony, które zapewniają pracownikom poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawy określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie tego rodzaju umów, bądź, gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości (art. 8 k.p.). W ocenie Sądu Rejonowego istotne było również i to, na jakim stanowisku pracownik był zatrudniony. Bezpornym jest natomiast, że powód był zatrudniony na stanowisku kasjera.

Sąd Rejonowy podkreślił, że umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają konsekwencje zawarcia wielu umów tego rodzaju (art. 25<sup>1</sup> k.p.). W judykaturze i doktrynie za ugruntowany przyjmuje się pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., wydanej w sprawie o sygn. akt III ZP 52/97, zgodnie, z którym 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 dla umożliwienia pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę celem uniknięcia podporządkowania się przepisom związanym z wypowiedzeniem umowy o pracę pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego.

W sytuacji, gdy strony umowy o pracę, już w momencie jej zawierania, określają dłuższy czas jej trwania i możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, umowa ta jest niezgodna z celem umowy o pracę na czas określony

wynikającym z art. 25 k.p., art. 30 § 1 pkt 4 k.p., art. 33 k.p., a co za tym idzie – ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru rodzaju umowy o pracę. Naruszenie zasad współzycia społecznego przejawia się w tym, że pracodawca – a więc podmiot dominujący na rynku pracy – narzuca słabszej stronie stosunku pracy szeregowemu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kasjera na zawarcie umowy na czas określony i to na długi okres, ale jednocześnie nie zamierza postępować konsekwentnie do czasu zakończenia tak uzgodnionego okresu trwania umowy w związku z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, co zapewnia mu nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Podsumowując Sąd Rejonowy zaznaczył, że 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 (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Wola stron, wynikająca z zasady swobody umów oraz autonomii praw prywatnych, powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należycie respektowana przez sąd pracy, jeżeli porozumienie stron nie narusza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa albo zasad współzycia społecznego ani nie stanowi obejścia prawa - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., i jednocześnie oświadczenia woli stron nie są dotknięte wadami, Godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy terminowej dłuższej niż sześć miesięcy strony uznają, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia. W tym zakresie, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego dopuszczające możliwość zawarcia wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w przypadku, gdy to wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. W przeciwnym razie taki stosunek pracy należy potraktować jak umowę zawartą na czas nieokreślony. Tym samym, dochodzi do stwierdzenia nieważności postanowienia dotyczącego rodzaju umowy o pracę (długoterminowej) już w dacie zawarcia umowy o pracę oraz do zastąpienia tego nieważnego postanowienia przez odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd Rejonowy nadmienił, że okres 10 lat jest okresem długim dla umowy na czas określony zwłaszcza, gdy nie chodzi o kadre menadżerską (kierowniczą). Tylko w takim przypadku może stanowić on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrami menadżerską. Wypowiedzenie umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym oceniane jest przez Sąd, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, albowiem trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy. Sąd Rejonowy zważył, że w realiach rozpoznawanej sprawy strona pozwana wskazała, że zawierając tego rodzaju umowę nie rozróżniała pracowników, z którymi zawierano umowy na czas określony z uwagi na zajmowane stanowiska. W ten sam sposób traktowano pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i stanowiskach szeregowych. Decyzja powoda na zawarcie umowy terminowej determinowana była warunkami zatrudnienia, które narzucał pracodawca w stosunku do wszystkich pracowników. Jednakże czas, przez jaki powód pozostawał związany umową o charakterze terminowym na stanowisku kasjera Sąd I instancji uznał za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współzycia społecznego. Wobec tego, że zawarcie przez pozwaną umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej powodowane było jedynie interesem tylko pracodawcy, Sąd I instancji uznał, że strony postępowania łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu Rejonowego bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, na którą w toku postępowania powoływał się pozwany, a mianowicie, że zawieranie tego typu umów terminowych było podyktowane specyfiką prowadzonej działalności oraz możliwością szybkiej reakcji na zdarzające się nieprawidłowości. Działanie takie nie uchroniło jednak Banku przed ogłoszeniem upadłości.

Przechodząc do analizy drugiego roszczenia powoda, a mianowicie wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę, znajdującego oparcie w art. 49 k.p., Sąd Rejonowy zważył, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Sąd I instancji zawiesił postępowanie w zakresie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia mając na uwadze treść art. 174. § 1 k.p.c. zgodnie, z którym Sąd zawiesza postępowanie z urzędu, jeżeli postępowanie dotyczy masy upadłości, masy układowej,

lub masy sanacyjnej lub wszczęto wtórne postępowanie upadłościowe albo ustanowiono zarządcę w postępowaniu restrukturyzacyjnym. Zawieszenie odnosi się do tego postępowania, w którym spór dotyczy masy upadłości. W tym zakresie, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko doktryny zgodnie, z którym przez postępowanie dotyczące masy upadłości należy rozumieć wszelkie postępowania cywilne (procesowe i nieprocesowe) oraz administracyjne, które mogą wywrzeć wpływ na stan masy upadłości. Nie chodzi, więc tylko o postępowania, co do wiarygodności objętych układem. Nie dotyczą natomiast masy upadłości postępowania w sprawach o roszczenia niemajątkowe, o ochronę dóbr osobistych oraz w sprawach o alimenty i o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Z uwagi na częściowe zawieszenie postępowania, Sąd Rejonowy wydał wyrok częściowy na podstawie art. 317 k.p.c.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana – Syndyk masy upadłości Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1, zarzucając mu naruszenie:***

***I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 i art. 316 § 1 k.p.c.:***

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. zeznań powoda J. T., który potwierdził, że akceptował formę umowy, przez cały czas jej trwania i nie ubiegał się o zmianę jej formy poprzez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, a powództwo w niniejszej sprawie wytoczył tylko w celu uzyskania dodatkowego, nienależnego mu wynagrodzenia;

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegającej na pominięciu zgodnej woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy;

- poprzez wzięcie pod uwagę „stanu rzeczy”, obowiązywania umowy pomiędzy stronami z chwili wniesienia pozwu, a nie z chwili orzekania.

***II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:***

- art. 189 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa, w sytuacji, gdy po pierwsze nie wskazał prawidłowo swojego interesu prawnego, ograniczając się do wskazania interesu ekonomicznego, a po drugie, w momencie gdy umowa będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem, jakkolwiek interes prawny mógł mieć powód, wygasł on wraz z umową;

- art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą, w zakresie w jakim Sąd orzekł o stwierdzeniu, że przedmiotowa w sprawie umowa o pracę zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony, podczas gdy wskazany przepis art. 251 k.p. przewiduje dokładnie, kiedy umowa o pracę zawarta na czas określony ma stać się umową na czas nieokreślony, z zaznaczeniem, że przepis art. 14 ust. 4 powołanej ustawy nakazuje stosować przepisy nowe także do umów zawartych przed datą wejścia w życie ustawy nowelizującej (z zastosowaniem modyfikacji dotyczących naliczania czasu pracy w rozumieniu ustawy nowej), zaś umowa będąca przedmiotem niniejszej sprawy mieściłaby się w dyspozycji przepisu art. 251 k.p. w brzmieniu aktualnym.

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości w zakresie stwierdzenia, że umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony oraz orzeczenie o kosztach postępowania za pierwszą i drugą instancję.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, że powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami ma charakter umowy zawartej na czas nieokreślony. Skarżący wskazał, że to strona wytaczająca powództwo musi określić swój interes prawny w

jego wytoczeniu, natomiast Sąd rozpoznający sprawę nie ma prawa wskazywać innego interesu prawnego, niż ten, którego ochrony domagał się powód. W ocenie skarżącego, w niniejszej sprawie powód domagał się wyłącznie ochrony swojego roszczenia majątkowego w zakresie możliwości dochodzenia zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tak określony interes nie jest jednak interesem prawnym, a wyłącznie interesem ekonomicznym. Bogate orzecznictwo dotyczące przede wszystkim regulacji z art. 189 k.p.c. stanowi bowiem, że interes ekonomiczny nie jest interesem prawnym, a wytoczenie powództwa o ustalenie nie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy jest możliwe powództwo o zapłatę. Jednocześnie z uwagi na powiązanie zarzutu procesowego sformułowanego w punkcie 2c odnośnie naruszenia przez Sąd I Instancji przepisu art. 316 § 1 k.p.c. z oceną interesu prawnego, Sąd I instancji, stosownie do wskazanego przepisu, obowiązany był brać stan prawny z chwili orzekania. Skarżący zaznaczył, że w momencie wyrokowania umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami została już rozwiązana, a zatem nie ma prawnej możliwości stwierdzenia innego jej charakteru. W szczególności, nie da się wskazać interesu prawnego powoda w takiej sytuacji, albowiem z punktu widzenia zakończonego już stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia, czy umowa o pracę miała charakter umowy zawartej na czas określony, czy nieokreślony, gdyż wszelkie obowiązki pomiędzy stronami, jak i obowiązki o charakterze publicznoprawnym, były w toku trwania umowy identyczne. A zatem również i z tego powodu nie można przypisać powodowi interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

W dalszej kolejności skarżący wskazał, że ustawodawca w momencie zawierania pomiędzy stronami umowy o pracę na czas określony nie przewidywał, żadnego górnego ograniczenia długości czasu trwania umowy na czas określony. Kodeks pracy nie zawierał również postanowień, które nakazywałyby stosowanie umów o pracę jedynie w szczególnych okolicznościach. Wprawdzie istnieją judykaty, które wprowadzały przez dokonanie wykładni dodatkowe, pozaprawne ograniczenia możliwości zawierania umowy o pracę na czas określony, jednakże, poza oczywistym stwierdzeniem, że orzeczenia Sądu, nawet Sądu Najwyższego, nie są źródłem prawa i nie mogą wprowadzać dodatkowych ograniczeń nieprzewidzianych przez ustawę, to należy także zweryfikować aktualność tych judykatów w świetle znowelizowanego art. 251 k.p. oraz art. 14 ust. 4 powołanej na wstępie niniejszego akapitu ustawy nowelizującej. Mianowicie, do momentu wprowadzenia nowelizacji ustawodawca nie przewidywał żadnych ograniczeń w stosowaniu umowy na czas określony. W 2015 r. dostrzegł konieczność wprowadzenia takiej zmiany i ograniczył możliwość długości trwania takiej umowy do maksymalnie 33 miesięcy. Przewidział też, że po upływie tego czasu umowa przekształca się, z mocy prawa, w umowę na czas nieokreślony. Jednocześnie w art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej określił, że okres wskazany w art. 251 k.p. liczy się od dnia wejścia w życie ustawy, oraz że umowa ta jest umową pierwszą w rozumieniu ustawy. Powyższe oznacza zatem, w przypadku długoterminowej umowy na czas określony, jedyną prawnie dopuszczalną możliwością stwierdzenia, że umowa na czas określony jest umową na czas nieokreślony, jest wystąpienie jednej z dwóch przesłanek wymienionych w art. 251 § 3 k.p. w zw. z art. 251 § 1 k.p. - długość trwania umowy powyżej 33 miesięcy albo umowa na czas określony jest czwartą umową. Użycie, w momencie gdy do kodeksu pracy został wprowadzony przepis 251 k.p., przepisu art. 189 k.p.c. jako podstawy do zmiany charakteru stosunku prawnego, narusza więc przepis art. 251 k.p. w zw. z art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, który w sposób wyraźny reguluje tę kwestię. Zdaniem skarżącego nie jest natomiast dopuszczalne, w drodze wykładni sądowej, tworzenie nowych norm prawnych, czy też rozszerzanie ich wykładni, wyraźnie regulujących daną kwestię. Na marginesie, skarżący wskazał także, że Sąd I Instancji całkowicie pominął fakt, iż w momencie zawierania umowy istniała zgodna wola stron, co do charakteru zawieranej umowy. Podkreślił, że wprawdzie w sprawach z zakresu prawa pracy ogólna zasada równości stron w postępowaniu cywilnym została zachwiana, jednak wyjątek ten nie może być rozszerzany (apelacja k. 78-82).

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

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powoda dokonanego przez pozwanego pracodawcę. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony czy też, wobec obejścia przepisów prawa przez pracodawcę umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że przepisy te nakładają na sąd orzekający obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00).

W ocenie Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych reguł nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy przychyliła się do stanowiska Sądu I instancji wskazującego na to, że na gruncie rozpoznawanego przypadku powoda łączył z pozwanym stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, a co za tym idzie, że jego rozwiązanie powinno być regulowane właściwymi dla niego przepisami, co dotyczy m.in. długości okresów wypowiedzenia. Podnieść bowiem należy, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za ustalonym wypowiedzeniem, może być kwalifikowane, jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego, w szczególności zaś, gdy umowa taka jest zawierana jedynie po to, aby można ją było w dowolnym momencie rozwiązać (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 oraz z dnia 25 października 2007, II PK 49/07). Strony mogą bowiem ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. 300 k.p.). Ponadto sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, albowiem w danym przypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97).

Ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę na czas określony musi uwzględniać różnicowane okoliczności faktyczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012 r. w sprawie I PK 79/12). Wobec tego w każdej indywidualnej sprawie należy zbadać, czy porozumienie dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, jest bądź nie dla danego pracownika niekorzystne i czy zawarcie długoletniej umowy na czas określony jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Niedopuszczalne jest bowiem zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/07).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, na gruncie rozpoznawanego przypadku miały miejsce okoliczności świadczące o naruszeniu zasad współzycia społecznego i nadużyciu prawa przez pozwanego. Materiał dowodowy sprawy wskazuje, jakie czynniki zadecydowały o zawarciu z powodem umowy o pracę na czas określony. W toku postępowania przed Sądem I instancji strona pozwana wskazała, że zawierając tego rodzaju umowy o pracę nie rozróżniała pracowników, z którymi zawierano umowy na czas określony z uwagi na zajmowane stanowiska. W ten sam sposób traktowano pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i stanowiskach szeregowych. Decyzja powoda na zawarcie umowy terminowej determinowana była warunkami zatrudnienia, które narzucał pracodawca w stosunku do wszystkich pracowników. Zgodnie z twierdzeniami strony pozwanej, polityka Banku

wynikała z faktu dopuszczania się defraudacji przez jego pracowników i miała na celu możliwość rozwiązywania umów o pracę z nierzetelnymi pracownikami. Rotacja pracowników w pozwanym Banku nie była jednak duża, a pracownicy zwykle pracowali kilkadziesiąt lat zatrudnieni na umowach terminowych. Z powyższego wynika zatem, że zawieranie długotrwałych umów terminowych, 10 – letnich, było wyraźnie narzucone przez pracodawcę, kierującego się własną polityką zatrudnienia, zasadniczo wyrażającą się myślą, że jeżeli nie jest to zakazane a jest dozwolone, to można to stosować. Jednocześnie pozwany w żaden sposób nie wykazał, że zawieranie umów o takim charakterze było usprawiedliwione obiektywnymi okolicznościami, innymi niż chęć związania pracowników z Bankiem na długi okres czasu z równoczesną możliwością zwolnienia ich z pracy z zastosowaniem krótszego okresu wypowiedzenia. Żadnych okoliczności tego rodzaju pozwany nie podniósł w apelacji, przyznając ponownie, że zawieranie z pracownikami umów terminowych wynikało z tendencji i polityki firmy. W związku z tym uznać należy, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w tej materii są w pełni prawidłowe.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje twierdzenie apelacji, że powód przy zawieraniu kolejnych umów wiedział, że takimi założeniami kieruje się pozwany pracodawca i nigdy wcześniej – do czasu rozwiązania jego stosunku pracy – tego nie kwestionował. Skarżący zdaje się nie zauważać, że z faktu podpisania przez powoda długotrwałej umowy o pracę na czas określony nie sposób wywodzić twierdzenia, co do tego, że obie strony spornego stosunku prawnego jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę. Z materiału dowodowego sprawy jednoznacznie wynika, że taka forma zatrudnienia była powodowi narzuconą. Powód nie miał możliwości negocjowania warunków stosunku pracy w tym przedmiocie, a projekt umowy terminowej został przygotowany i podpisany przez pozwanego bez żadnej konsultacji z powodem. Tym samym powód nie miał realnego wpływu na treść zawieranego stosunku prawnego, tym bardziej, że analogiczne umowy były zawierane ze wszystkimi pracownikami bez względu na staż ich pracy i zajmowane stanowiska. W takim przypadku, możliwość wynegocjowania i zawarcia umowy na czas nieokreślony, wobec polityki i przyjętej praktyki Banku, miała charakter tylko i wyłącznie czysto teoretyczny. Powód wobec jednoznacznej polityki, stosowanej przez pozwanego pracodawcę w tym zakresie mógł zatem zasadnie przypuszczać, że nie podpisanie umowy o takiej właśnie treści, bądź próby jej kwestionowania, będą się dla niego wiązać z utratą pracy. Z tych też względów fakt braku kwestionowania przez stronę powodową treści umowy o pracę w spornym zakresie w czasie trwania stosunku pracy, nie może się dla niej wiązać z ujemnymi skutkami procesowymi.

Nie sposób też zgodzić się ze skarżącym, że ustalenia o wyżej wskazanej treści nie mogą stanowić podstawy rozstrzygnięcia, gdyż czyniąc je Sąd Rejonowy dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w szczególności z pominięciem istotnej części zeznań powoda J. T., który potwierdził, że akceptował formę zawartej umowy, przez cały czas jej trwania i nie ubiegał się o zmianę jej formy poprzez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, a powództwo w niniejszej sprawie wytoczył tylko w celu uzyskania dodatkowego, nienależnego mu wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, apelujący sugerując, w oparciu o zeznania powoda, że zawieranie umów długoterminowych było racjonalne i uzasadnione oraz zgodne zarówno z ekonomicznym interesem pracodawcy, jak i interesem samego pracownika, polemizuje tylko z oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji. Tymczasem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd Rejonowy, przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania powoda, natomiast skarżący ze wskazanych zeznań usiłuje wywieść treści, które z nich nie wynikają i przeciwstawia ocenie dowodów dokonanej przez Sąd I instancji, swój pogląd na sprawę. Jeszcze raz podnieść należy, że w sprawie nie wykazano żadnych okoliczności



obiektywnych świadczących o tym, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę leżało zarówno w interesie pozwanego pracodawcy, jak i powoda. Fakt istnienia określonej polityki Banku w tym przedmiocie, nie może natomiast być z nimi utożsamiany. Tak określona przyczyna zawierania tych umów, w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, sprowadza się bowiem do założenia przez pracodawcę możliwości nieskrępowanego rozwiązywania z pracownikami długotrwałych stosunków pracy, bez zachowania mechanizmów ochronnych, polegających chociażby na stosowaniu adekwatnych do nich okresów wypowiedzenia. To zaś zdaniem Sądu niezbicie świadczy o nadużyciu prawa podmiotowego i naruszeniu zasad współżycia społecznego. W ten bowiem sposób pracodawca nie tylko osiąga cel sprzeczny z ustawą, ale i unika sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Skarżący polemizując w apelacji z oceną Sądu I instancji, co do merytorycznej wartości wskazanego dowodu z zeznań powoda, sugerując że Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd, co do spornych okoliczności, nie wykazał, że wnioski Sądu, co do naruszenia przez pozwanego zasad współżycia społecznego, jak i nadużycia przez niego prawa wobec zawarcia z powodem długoterminowej umowy o pracę bez obiektywnego uzasadnienia, były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. W związku z powyższym wskazane zarzuty nie mogą wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia.

Konkludując, żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 w związku z art. 316 § 1 k.p.c. oraz prawa materialnego, tj. art. 189 k.p.c. i art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 k.p., nie okazał się uzasadniony.

Wobec tego, że zawarcie przez pozwanego z powodem umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej powodowane było jedynie interesem pracodawcy, Sąd Okręgowy uznał, że strony postępowania łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednocześnie Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, ponieważ w dniu złożenia pozwu jeszcze pracował wobec, czego ustalenie umowy o pracę na czas nieokreślony miało w jego przypadku bezpośredni wpływ na przysługujące mu uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia jego umowy. W tym stanie rzeczy roszczenie powoda wynikające z wadliwego wypowiedzenia mu umowy o pracę w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację strony pozwanej, jako bezzasadną oddalił.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior

(...)