

sygn. akt VII Pa 114/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2017 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. B. (1)

przeciwko (...) Bankowi (...) w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W., poprzednio (...) Bank (...) w W.

z udziałem syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 08 maja 2017 r. sygn. akt VI P 666/15

1. oddala apelację skierowaną do pkt I zaskarżonego wyroku,
2. uchyla zaskarżony wyrok w pkt II i przekazuje sprawę w tym zakresie Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan- Karasińska

Wyrokiem z dnia 08 maja 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie oznaczonej sygn. VI P 666/15 z powództwa: J. B. (1) przeciwko (...) Bankowi (...) w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W., poprzednio (...) Bank (...) w W. z udziałem syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie:

I. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 30 marca 2012 roku pomiędzy J. B. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 marca 2027 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

II. zasądził od (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. na rzecz J. B. (1) kwotę 6.300,00 zł (sześć tysięcy trzysta złotych 00/100) tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia;

III. odstąpił od obciążenia (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

J. B. (1) została zatrudniona w (...) Banku (...) w W. na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 02.01.2007 r. do dnia 23.03.2007 r. Następnie na podstawie umowy z dnia 23.03.2007 r. pracowała na stanowisku referenta do dnia 31.03.2012r. Kolejną umową na czas określony z dnia 30.03.2012 r. J. B. (1) została zatrudniona do dnia 31.03.2027r. – **na 15 lat** – wraz z klauzulą dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (pkt 2 umowy).

Pismem z dnia 26.02.2016 r., doręczonym powódce 26.02.2016r., pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego 1 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.03.2016r. Pracodawca podał jako przyczynę wypowiedzenia upadłość obejmującą likwidację majątku pozwanego. Pismem z dnia 24.03.2016 r. pozwany poinformował powódkę, że do długości okresu wypowiedzenia zawartej na czas określony umowy o pracę nie wlicza się okresu zatrudnienia przed 21.02.2016r. oraz że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia jest nienależne. Stosunek pracy powódki ustął z dniem 31.03.2016 roku na podstawie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 w związku z art. 41¹ k.p. i art. 16 ustawy z dnia 25.06.2015 r. o zmianie ustawy kodeks pracy i ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Jednocześnie powódka otrzymała informację, że przysługuje jej odprawa na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3150 zł brutto.

(bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 30.03.2012 r. k.3-5; umowa o pracę z dnia 23.03.2007 r. k.6-8; umowa o pracę z dnia 29.12.2006 r. k.9-11; pismo pozwanego z dnia 24.03.2016 r. k.12; oświadczenie o rozwiązaniu umowy k.13 - sygn. akt VI P 157/16; zaświadczenie o wynagrodzeniu k.54 sygn. akt VI P 666/15; rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 24.02.2016 r. k.1 cz.C akt osobowych; pismo z dnia 24.03.2016 r. k.2 cz.C akt osobowych powódki; świadectwo pracy k.4 cz.C akt osobowych powódki)

Od 1991r. z pracownikami (...) Banku (...) w W. były zawierane wyłącznie umowy długookresowe. Umowy miały dwutygodniowy okres wypowiedzenia, ale zdarzały się także miesięczne okresy wypowiedzenia. Rozmowy rekrutacyjne były przeprowadzane z prezesem, czasami przy rozmowach rekrutacyjnych była A. S.. Polityka (...) Banku (...) w W. wynikała z wytycznych zarządu, które spowodowane były nieprawidłowościami w wykonywaniu pracy przez pracowników Banku w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Zawieranie umów terminowych miało na celu umożliwienie pracodawcy rozwiązywanie w krótkim czasie umów o pracę z pracownikami, którym przytrafiły się przewinienia. Zdarzały się upomnienia dla pracowników oraz zwolnienia w trybie art. 52 k.p.

(dowód: zeznania świadka A. S. – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016 r. k. 110v-111od 00:19:00-00:30:01), zeznania świadka J. B. (2) – protokół rozprawy z dnia 16.11.2016 r. k.111 -111v od 00:32:19-00:43:33; zeznania powódki J. B. (1) - protokół rozprawy z dnia 16.11.2016 r. k. 112 od 00:53:55-01:01:54 oraz protokół rozprawy z dnia 15.03.2017 r. k. 135 od 00:02:30-00:03:56)

Postanowieniem z dnia 30.12.2015 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie o sygn. akt X GU 1449/15 ogłosił upadłość (...) Banku (...) w W. z możliwością zawarcia układu. Postanowieniem z dnia 22.02. 2016 roku Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie o sygn. akt X GUp 656/15 zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) Banku (...) na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego.

(dowód: postanowienie z dnia 30.12.2015 r. sygn. akt X Gu 1449/15 k.45; postanowienie z dnia 22.02.2016 roku sygn. akt X Gup 656/15 k.46)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki. Dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w

pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd I instancji ustalił powyższy stan faktyczny także na podstawie oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz zeznań świadków A. S. (k. 110), J. B. (2) (k. 111) uznając je za wiarygodne, spójne, tworzące logiczną całość z całokształtem materiału dowodowego oraz wzajemnie się uzupełniające. Przeprowadzony dowód z zeznań powódki (k. 112 i k.135) Sąd również uznał za w pełni wiarygodny i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zbadał czy strona powodowa miała w niniejszej sprawie interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c.

Powódka domagała się w niniejszym postępowaniu ustalenia, że łącząca ją ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas określony jest w swej istocie umową o pracę na czas nieokreślony. Interes prawny, w ustaleniu istnienia stosunku pracy w przytaczanym kształcie, wyraża się w dłuższym okresie wypowiedzenia i może wpływać na roszczenia o odszkodowania. Powyższe roszczenia zdaniem Sądu Rejonowego otwierają kwestie procesowe i materialne. Przepis art. 189 k.p.c. dopuszcza samodzielne powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy powód ma w tym interes prawny. Interes prawny prawodawca określa w ustawie (dla danego stosunku prawnego) albo wykazuje go powód, przy czym również wówczas interes prawny powinien mieć konkretny wymiar i być zakotwiczony w ustawie lub w zobowiązaniu (umowie). Poszukiwanie interesu prawnego w ustawie dla rozważanego powództwa należy rozpocząć od uwagi, że stosowanie prawa cywilnego wyprzedzają regulacje prawa pracy (art. 300 k.p.). Interes prawny w ustaleniu rodzaju łączącej strony umowy o pracę (na czas nieokreślony) z reguły spełnia się w aspekcie bieżącego zatrudnienia i ustalenia treści łączącego strony stosunku pracy. W grę wchodzi wówczas wola stron i jej zgodność z ustawą (art. 11 k.p., art. 18 k.p., inne przepisy ustawy, z którymi wola stron nie może być sprzeczna) lub wady oświadczenia woli (art. 82 k.c. i nast. w związku z art. 300 k.p.).

Powódka wystąpiła o ustalenie, że łącząca ją z pracodawcą umowa była umową o pracę na czas nieokreślony, przy czym pozew został wniesiony na użytek żądania odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Przesłanką rozstrzygnięcia powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa musi bowiem być uprzednie ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia będącego przedmiotem tego powództwa.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie powódka wykazała interes prawny ustalenia łączącego strony stosunku zatrudnienia domagając się zasądzenia odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Pozwany kwestionował prawo powódki do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, a przede wszystkim, kwestionował, że powódce przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz w piśmie z dnia 28.04.2016 r. stanowczo odmówił powódce przyznania prawa do odszkodowania w trybie art. 36¹ § 1 k.p., Interes prawny powódki jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), istnieje zatem nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz także w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

W sprawach o ustalenie temporalne ograniczenie powództwa o ustalenie rodzaju umowy o pracę nie ma bezpośrednio odpowiedzi w art. 25¹ k.p., gdyż jest to podstawa materialna określonego skutki, czyli umowy na czas nieokreślony po uprzedniej sekwencji umów na czas określony. Nie było sporu co do tego, że powódka pozostawała w zatrudnieniu (w stosunku prawnym) w określonym czasie. Dla roszczeń majątkowych ze stosunku pracy określone są terminy

przedawnienia. Przedawnienie roszczenia majątkowego pracownika może ważyć w ocenie występowania interesu prawnego z art. 189 k.p.c. w powództwie o ustalenie rodzaju umowy o pracę. Jednak w zakresie roszczeń z art. 264 k.p. (odwołania do wypowiedzenia umowy o pracę, przywrócenia do pracy lub odszkodowania, żądania nawiązania umowy o pracę) temporalne dochodzenie roszczeń jest znacznie krótsze, co nie jest bez znaczenia w ocenie interesu prawnego 189 k.p.c. jako warunku powództwa o ustalenie ostatniej umowy o pracę jako umowy na czas nieokreślony. Zwłaszcza, że w orzecznictwie zauważyć można nurt wykładni, który przyjmuje, że niedochowanie terminu z art. 264 k.p. wyklucza badanie bezprawności rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, OSNP 2013 nr 13, poz. 151 a także z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12, OSNP 2013 nr 23-24, poz. 275). W tak konkretnym kontekście właściwa byłaby ocena interesu prawnego powództwa o ustalenie umowy na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie powódka nie uzasadniała interesu prawnego roszczeniem o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę lub dokonanego z naruszeniem przepisów. Do roszczenia powódki opartego na art. 36⁽¹⁾ § 1 k.p., termin z art. 264 § 1 k.p. w ogóle nie miał zastosowania. Przepis art. 264 § 1 k.p. jest przepisem wyjątkowym ustanawiającym bardzo krótki, bo 7-mio dniowy, termin dochodzenia roszczeń. Przepis dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy czy o odszkodowanie o jakim mowa w art. 45 § 1 k.p. i musi być wykładany ściśle bez jakiegokolwiek interpretacji rozszerzającej. Do roszczeń tych znajduje zastosowanie termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dnia 2 października 1990 r. I PR 273/90, OSP 1991 nr 7, poz. 167, Legalis).

Ostatnia umowa o pracę na czas określony powódki podlegała, zdaniem Sądu Rejonowego, ocenie Sądu w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Stosownie do treści art. 8 k.p., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przechodząc do badania uzasadnienia żądania przez powódkę ustalenia, że łączyła ją z pozwanym umowa na czas nieokreślony, przede wszystkim należy podnieść, że niedopuszczalne jest 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. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (15 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP) (wyrok SN 7 września 2005 r., II PK 294/04). Zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, aby można byłoby ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego (wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08). Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (wyrok SN z 25 października 2007 r., II PK 49/07).

Sąd zauważył, że co prawda – przed zmianami w Kodeksie pracy z 2016 roku – nie był wskazany w tym Kodeksie maksymalny czas 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 (por. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207). Obiektywny powód zawarcia umowy na czas określony powinien polegać na zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania i nie może służyć zaspokojeniu zwykłych i stałych potrzeb pracodawcy

(wyrok C-190/13). Uzasadnienie dla zawarcia umowy na czas określony może wynikać ze szczególnego charakteru zadań oraz ich swoistych cech lub z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa (pkt 70 uzasadnienie wyroku TS [Wielka Izba] C-212/04). W wyroku C 22/13 Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że zawieranie umów na czas określony powinno faktycznie służyć zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania pracodawcy dla osiągnięcia realizowanego celu i być niezbędne w tym zakresie. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości ponadto wynika, że przy ocenie prawidłowości kwalifikacji umowy na czas określony jako obiektywnie uzasadnionej bierze się pod uwagę tylko okoliczności leżące po stronie pracodawcy.

Odnosząc powyższe niniejszej sprawie należało, zdaniem Sądu I instancji, stwierdzić, że nie zachodziły uzasadnione okoliczności, aby po 6 latach pracy bez zastrzeżeń zawierać z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony.

Wprawdzie przepisy Kodeksu pracy nie określały maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy, gdyż umowa taka, jako czynność prawna, musi odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu. W dniu zawarcia przez strony pierwszej umowy o pracę jak również drugiej umowy o pracę przepisy kodeksu pracy zezwalały na zawieranie umów terminowych i ich wypowiedzenia bez podania przyczyny. Zgodnie z treścią art. 33 ustawy z dnia 16 czerwca 1974 roku kodeksu pracy przy zawieraniu umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowa taka może być wypowiedziana dopiero po upływie sześciomiesięcznego okresu. Art. 33 k.p. chroni pracownika w § 1 przed rozwiązaniem w drodze wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na okres 6 miesięcy, natomiast zezwalał na zamieszczenie klauzuli o możliwości wypowiedzenia tylko w umowach zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy. Jest to wyjątek od zasady przyjętej w art. 30 § 1 pkt, 4 k.p, że umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Umowa o pracę stanowi czynność dwustronną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zawarcie umowy o pracę zależy wyłącznie od woli stron, a swoboda nawiązywania stosunków pracy jest uznawana za jedną z podstawowych zasad prawa pracy, jednak swoboda stron może zostać ograniczona na rzecz obowiązku nawiązania umowy, gdzie obowiązek ten wynika z przepisu prawa lub czynności prawnej. W ocenie Sądu Rejonowego, jak wynika choćby z zeznań świadków, powódka nie miała możliwości negocjowania warunków umowy. W wypadku nieprzyjęcia takich warunków zatrudnienia powód prawdopodobnie w ogóle nie zostałaby zatrudniona w pozwanej spółce. Zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony było narzucone przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia wyłącznie po to, by pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, bez konieczności tłumaczenia się ze swojej decyzji. Sąd nie podzielił twierdzeń strony pozwanej, że zawarcie długoterminowej umowy z powódką dawało mu gwarancję zatrudnienia, taką samą jak zawarcie umowy na czas nieokreślony. Tak więc, należy stwierdzić, że zawarcie umowy na czas określony z powodem nie było uzasadnione względami obiektywnymi. Świadczenie potwierdzili, że pracownicy nie mieli wpływu na warunki zawieranych umów oraz że zawieranie umów na czas określony miało na celu pozbycie się pracowników, którzy nie byli potrzebni dla banku, którzy mieli przewinienia, żeby nie pracowali. Pomimo tego, że pracodawca miał szereg możliwości przewidzianych kodeksem pracy, system kar porządkowych aż do najsurowszego zwolnienia w trybie art. 52 kp., to zawierał umowy na czas określony z takim uzasadnieniem. Strona pozwana zawierając tego rodzaju umowy 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. Zawieranie umów terminowych determinowane było warunkami zatrudnienia, które narzucał pracodawca w stosunku do wszystkich pracowników. Czas, przez jaki powódka pozostawała związana umowami o charakterze terminowym na w/w stanowiskach, uznać należy za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Pozwany podnosił, że art. 25¹ k.p. i ustawa nowelizująca nie ma wpływu na trwanie umów rozwiązanych przed dniem 22.02.2016 r. tj. do sporów związanych z rozwiązaniem, wygaśnięciem i wypowiedzeniem umowy na czas określony przed tym dniem, zatem w odniesieniu do tych kwestii stosuje się przepisy dotychczasowe. Stosowanie art. 25¹ k.p. wymagało w pierwszej kolejności dokonania oceny, czy umowa trwająca w dniu 22.02.2016 r. jest umową limitowaną, do której stosuje się art. 25¹ § 1-3, czy umową obiektywnie uzasadnioną podlegającą art. 25¹ § 4.

W ocenie Sądu Rejonowego, 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. Sąd podziela również 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 (por. wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317). 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 (w/w art. 18 k.p. oraz art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, aby można byłoby ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współzycia społecznego (wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08). Nie może ująć uwagi Sądu, że pozwany sam niejako traktował stosunek pracy z powódką jako umowę na czas nieokreślony, ponieważ złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia do 1 miesiąca oraz podając przyczynę wypowiedzenia.

Podsumowując, zawarcie długoterminowej umowy o pracę z powódką na czas określony (15 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należało zakwalifikować, zdaniem Sądu Rejonowego, 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.).

Tak więc, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd I instancji orzekł jak w punkcie I wyroku.

Po ogłoszeniu upadłości przedsiębiorcy i wyznaczeniu przez sąd syndyka, to on jest stroną w postępowaniu sądowym dotyczącym masy upadłości. Powyższe wynika wprost z treści art. 144 ust. 1 i 2 ustawy z dnia z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe, zgodnie z którym, po ogłoszeniu upadłości postępowania sądowe, administracyjne lub sądowo-administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez syndyka albo przeciwko niemu. Postępowania, o których mowa w ust. 1, syndyk prowadzi na rzecz upadłego, lecz w imieniu własnym. Niemniej jednak roszczenia ze stosunku pracy dotyczą strony postępowania w znaczeniu materialnym, którą pomimo ogłoszenia upadłości pozostaje upadły. W procesie, w którym syndyk działa na rzecz upadłego, upadły jest więc stroną w znaczeniu materialnym i świadczenie dochodzone przez syndyka podlega zasądzeniu na rzecz upadłego, a dochodzone przeciwko syndykowi podlega zasądzeniu od upadłego (por. wyrok Sądu z dnia 7 października 2004 roku sygn. akt IV CK 86/04 lex nr 143176; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 31 marca 2015r., VI ACa 481/14, wyrok Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2010r., III Ca 1266/10, postanowienie Sądu Najwyższego 24.06.1999r. II CKN 358/99). Zgodnie z art. 36¹ § 1 k.p., jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi

przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. W związku z powyższym, Sąd zasądził na rzecz powódki od (...) Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (2x3150 zł).

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania pozwanego kosztami postępowania. W tym miejscu należy zaakcentować, że zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2011 r. II CZ 68/11, sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu zależy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia odstąpienie od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Przy zastosowaniu regulacji z art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że pozwany jest w upadłości likwidacyjnej. W ostatnim czasie wiązało się to z koniecznością podejmowania niepopularnych, ale koniecznych działań naprawczych, które ostatecznie zakończyło się postępowaniem upadłościowym obejmującym likwidację majątku. W tej sytuacji obciążanie go kosztami sądowymi należało zdaniem Sądu I instancji uznać za niezasadne.

Apelację od powyższego orzeczenia złożył pełnomocnik pozwanego banku Spółdzielczego Banku (...) w upadłości likwidacyjnej w W. (apelacja pełnomocnika – k. 159 i nast. a.s. z dnia 14 czerwca 2017 r. – data stempla pocztowego) zaskarżając powyższy wyrok w zakresie punktów I-II tego wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił:

1. Obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a). art. 189 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powódka miała interes prawny w wytoczeniu powództwa, w sytuacji, gdy po pierwsze, powódka nie wskazała prawidłowo swojego interesu prawnego, ograniczając się do wskazania jako interesu prawnego jedynie długości okresu wypowiedzenia która po pierwsze została została zrównana ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku, a po drugie, w momencie gdy umowa będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem, jakkolwiek interes prawny mogła mieć powódka, wygasł on wraz z umową,

b). art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 kodeksu pracy w brzmieniu nadanym tą ustawą, poprzez jego niezastosowanie, 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, 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.

2. Obrazę przepisów postępowania, które miało wyznaczyć wynik sprawy, a mianowicie:

a). art. 233 § 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, to jest zeznań powódki, która potwierdziła, że знаła formę umowy, przez cały czas trwania umowy nie ubiegała się o zmianę typu umowy na czas nieokreślony,

b). art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegającej na pominięciu zgodnej woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy,

c). art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie pod uwagę „stanu rzeczy” - obowiązywania umowy pomiędzy stronami - z chwili wniesienia pozwu, a nie z chwili orzekania.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

- o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w zakresie stwierdzeń zawartych w punktach I-II wyroku, że umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony, jak również w zakresie odszkodowania oraz stosowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą instancję. Wniósł również o obciążenie powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, iż nie można się zgodzić z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego z kilku powodów, z których każdy należy ocenić jako wystarczający do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa. W pierwszej kolejności zdaniem pełnomocnika pozwanego banku wskazać należy, że Sąd I Instancji nieprawidłowo przyjął, że powódka miała interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c., w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami ma charakter umowy zawartej na czas nieokreślony. Po pierwsze, to strona wytaczająca powództwo musi określić swój interes prawny w wytoczeniu takiego powództwa. Sąd nie ma prawa wskazywać innego interesu prawnego, niż ten, którego ochrony domagała się powódka. Nie ma zatem żadnego - uzasadnienia dla twierdzenia, że konieczne było orzekanie w zakresie żadanego ustalenia i odszkodowania. Pełnomocnik pozwanego wskazywał, że bogate orzecznictwo dotyczące przede wszystkim regulacji art. 189 k.p.c. stanowi, iż interes ekonomiczny nie jest interesem prawnym, a wytoczenie powództwa o ustalenie nie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy jest możliwe powództwo o zapłatę. Stanowisko takie można znaleźć m.in. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 lipca 2016 r. sygn.. akt I ACa 512/16: „(...)interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. istnieje tylko wtedy, gdy powód w potrzebie ochrony swej sfery prawnej, uczynić może zadość przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. W konsekwencji przyjmując należy, że interes taki nie występuje, gdy możliwe jest wytoczenie powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub aktualne,” które to stanowisko zostało zawarte również w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 lipca 2016 roku, sygn.. I ACa 49/16, teza I. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Szczecinie, który w wyroku z dnia 4 lutego 2016 sygn. I ACa 850/15 stwierdził. „(...)Przyjmuje się, że jeżeli cel postępowania tj. ustalenie prawa może być osiągnięty w drodze innego postępowania wówczas brak jest interesu prawnego powoda w wytoczeniu powództwa o ustalenie.”. Na uwagę zasługuje również stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Warszawie, zawarte w wyroku z dnia 2 lutego 2016 roku: „Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie (ewentualnie innego powództwa), bądź w drodze podjęcia obrony w toku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie. Ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa następuje wtedy przesłankowo”. Dlatego w zakresie przedstawionych roszczeń powódka niewątpliwie nie miała interesu prawnego.

Dalej, z uwagi na powiązanie zarzutu procesowego sformułowanego w punkcie 2 c) odnośnie naruszenia przez Sąd I Instancji przepisu art. 316 § 1 k.p.c. z oceną interesu prawnego - co koresponduje także z zarzutem wskazanym w powyższym akapicie – należy zdaniem skarżącego wskazać na następujący błąd. Sąd I Instancji, stosownie do wskazanego przepisu, obowiązany był brać stan prawny z chwili orzekania. Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku w sprawie II CKN 70/96: „2. Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) obejmuje zarówno obowiązujące przepisy, mogące stanowić podstawę rozstrzygnięcia, jak i okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy. ”. W momencie wyrokowania umowa o pracę z powódką została już rozwiązana, a zatem nie ma prawnej możliwości stwierdzenia innego jej charakteru. W szczególności, nie da się wskazać interesu prawnego powódki w takiej sytuacji - z punktu widzenia zakończonego już stosunku o pracę nie ma żadnego znaczenia, czy umowa o pracę miała charakter umowy zawartej na czas określony, czy nieokreślony, bowiem wszelkie obowiązki tak między stronami, jak i obowiązki o charakterze publicznoprawnym, były w toku trwania umowy identyczne. Również z tego powodu nie można było prawidłowo przypisać powódce interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

Na oddzielny komentarz zdaniem skarżącego zasługuje wprowadzenie do kodeksu pracy zmian wynikających z ustawy 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Po pierwsze, co teoretycznie zostało przez Sąd I instancji stwierdzone: „Umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy

typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają konsekwencje zawarcia wielu umów tego rodzaju. 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 niejako 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 kodeksu pracy 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 roku 2015 dostrzegł konieczność wprowadzenia takiej zmiany, i ograniczył, nowelizując art. 25¹ k.p., możliwość długości trwania takiej umowy do maksymalnie 33 miesięcy. Przewidział też, że po upływie tego czasu (skarżący pomija przesłankę ilości zawieranych umów, która jest zbędna dla niniejszego rozumowania) 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, zdaniem skarżącego, że 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 § & 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 przepis art. 25¹ k.p. w zw. z art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, który w sposób wyraźny reguluje tę kwestię. Nie jest dopuszczalne, w ocenie skarżącego, w drodze wykładni sądowej, tworzenie nowych norm prawnych czy rozszerzanie norm wyraźnie regulujących daną kwestię. Wreszcie, na marginesie, należy wskazać, zdaniem wnoszącego środek zaskarżenia, że Sąd I Instancji pominął całkowicie fakt, że w momencie zawierania umowy istniała zgodna wola stron co do charakteru zawieranej umowy. Wprawdzie w sprawach z zakresu prawa pracy ogólna zasada równości stron w postępowaniu cywilnym została zachwiana, jednak wyjątek ten nie może być rozszerzany. Stanowisko takie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 listopada 1997 roku w sprawie o sygnaturze I PKN 390/97, gdzie w uzasadnieniu Sąd stwierdził „Przepisy ochronne stanowią zatem odstępstwo od zasady formalnej (prawnej) równości stron umowy. Nie należy ich wobec tego w każdym przypadku interpretować "wzmocniająco" z korzyścią dla pracownika, lecz wagić uzasadnione interesy obu kontrahentów. Także dla prawidłowego funkcjonowania tychże ochronnych przepisów w praktyce.“ W momencie, gdy do zawarcia umowy doszło w wyniku złożenia oświadczeń woli o zgodnej treści, a treść tego oświadczenia nie była w żaden sposób kwestionowana, jedynie następnie powódka doszła do wniosku, że ekonomicznie „opłaca” się im wystosować roszczenie, bo w przypadku uwzględnienia być może skorzystają na tym finansowo, a ewentualne koszty porażki nie będą znaczne, w dodatku do wniosku takiego doszli w momencie gdy był prawnym Pozwanego był zagrożony - w sierpniu 2015 roku do Pozwanego Komisja Nadzoru Finansowego wprowadziła zarząd komisaryczny, a w listopadzie 2015 roku zawiesiła działalność bankową i wystąpiła z wnioskiem o ogłoszeniu upadłości Pozwanego - obecne kwestionowanie tych ustaleń przez Sąd narusza normy art. 233 § 1 k.p.c. i de facto sankcjonuje działanie, które w innych okolicznościach można by ocenić jako naganne. Wobec powyższego zdaniem skarżącego wyrok Sądu I instancji powinien zostać zmieniony, a powództwo o ustalenie i o odszkodowanie oddalone.

Powódka J. B. (1) w odpowiedzi na apelację (pismo procesowe z dnia 27 lipca 2017 r. data prezentaty biura podawczego k. 187-188 a.s.) wniosła o oddalenie apelacji w całości, podkreślając, iż w istocie jej umowa o pracę zawarta z pozwanym bankiem jest umową na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził przewód sądowy zgodnie z wymogami procedury i nie dopuścił się żadnych podlegających uwzględnieniu uchybień, które skutkowałyby koniecznością zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku, niezależnie od granic zaskarżenia i podniesionych zarzutów.

Ponadto, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie i dokonał właściwej jego subsumcji. Sąd Okręgowy zaaprobował zatem ustalenia poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, przyjmując je za własne, oraz ocenę prawną tych ustaleń. Ustalenia Sądu Rejonowego znajdują pełne potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a wyciągnięte z niego wnioski są logiczne i mieszczą się w granicach swobodnej oceny dowodów. Z kolei zarzuty apelacji sprowadzają się jedynie do nieuzasadnionej polemiki z prawidłowymi zapatrywaniami Sądu Rejonowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Bezspornym jest, że powódka J. B. (1) pozostawała w zatrudnieniu na podstawie umów zawartych na czas określony (ostatnia umowa zawarta na 15 lat). Taka była praktyka zatrudniania pozwanego banku.

Zgodnie z orzecznictwem 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 współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). Swoboda umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) w prawie pracy ograniczona jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, ukierunkowanymi przede wszystkim na ochronę pracowników. Z bezwzględnego znaczenia takich przepisów wynika konsekwencja określona w art. 18 § 1 i § 2 k.p., że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Podstawę prawnoprocesową powództwa, która została uwzględniona przez Sąd I instancji w wyroku i zaskarżone przez pełnomocnika pozwanego banku niniejszą apelacją stanowi art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do zarzutów podnoszonych przez skarżącego, zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługują one na uwzględnienie.

1. Po pierwsze nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanego naruszenia prawa materialnego przez Sąd I instancji tj. niewłaściwe zastosowanie art. 189 k.p.c. O interesie prawnym w rozumieniu art. 189 k.p.c. można mówić wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia prawa lub stosunku prawnego, 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego powódka posiadała interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w zakresie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy (zatrudnienia na czas nieokreślony) albowiem takie ustalenie jest konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy (por. wyrok SN z 07.04.2010 r., IIPK 342/09, wyrok SN z 16.07.2009 r., IIPK 1/09). Wskazać należy, iż ewentualną przesłankę oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (opartego na art. 189 k.p.c.) stanowić może stwierdzenie braku interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku prawnego, co w niniejszej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego nie miało miejsca. Powszechnie przyjmuje się, że ten interes nie istnieje, jeżeli powód może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 stycznia 1953 r., II C 233/52, Państwo i Prawo 1953 z. 8-9, s. 369; uchwałę z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 nr 10, poz. 132 oraz wyroki z dnia 20 października 1970 r., II CR 190/70, OSNCP 1971 nr 6, poz. 106; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 121; z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 nr 10, poz. 155; z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Radca Prawny 1998 nr 2, s. 66 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 173/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 747). Jednocześnie uznaje się wyjątkowo, że nie jest wyłączone istnienie interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego - obok możliwości dochodzenia świadczenia - wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie powództwem o świadczenie nie jest możliwe lub jeszcze nieaktualne (por. orzeczenie

Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1953 r., I C 581/53, OSN 1954/III, poz. 65; wyrok z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1 poz. 12; wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 368/00, OSNP 2003 nr 3 poz. 67 i wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 45/00, niepublikowany).

Należy zatem stwierdzić, że brak interesu prawnego powódki mógłby stać się przyczyną oddalenia powództwa, gdyby zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone, że powódka zmierzała do ustalenia stosunku prawnego, porzucając drogę sporu o zasądzenie świadczeń powstałych wskutek naruszenia ich prawa. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca (pozytywne ustalenie ma bezpośredni wpływ na uprawnienia powódki w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy, jak i ujęcie roszczeń pieniężnych (odszkodowań) w postępowaniu upadłościowym. Powódka wykazała zatem interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłaby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13).

Nie zasługuje również na uwzględnienie argument skarżącego, iż w przypadku powódki w momencie gdy umowa o pracę będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem; jakkolwiek interes prawny mógł mieć powód, wygasł on wraz z umową oraz że Sąd I instancji nieprawidłowo wyinterpretował interes prawny – ekonomiczny działając za samą powódkę. **Jak również z przyczyn wskazanych poniżej nie zasługuje na uwzględnienie powiązany z poprzednim zarzutem zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie pod uwagę „stanu rzeczy” – obowiązywania umowy pomiędzy stronami- z chwili wniesienia pozwu, a nie z chwili orzekania.** Bezsprzecznie w chwili wydawania orzeczenia przez Sąd Rejonowy tj. 08 maja 2017 r. umowa o pracę na czas określony w przypadku powódki J. B. (1) zakończyła się –uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem (tzn. z dniem 31 marca 2016 r. ustał stosunek pracy w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony z zastosowaniem skróconego 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia). Okoliczności te nie zostały pominięte przez Sąd Rejonowy. Zdaniem Sądu Okręgowego w zakresie dotyczącym żądań w/w pozwu, pomimo, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu, w chwili wyrokowania, powódka miała interes prawny w ustaleniu, że zawarta była umowa na czas nieokreślony (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13). Interes prawny powódki jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), istniał zatem nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz także w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

2. Odnosząc się do zarzutu skarżącego naruszenia prawa materialnego tj. art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 kodeksu pracy w brzmieniu nadanym tą ustawą, poprzez jego niezastosowanie, 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, 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 nie zasługuje on zdaniem Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Podkreślić należy, iż przed 22 lutego 2016 r., tj. przed wejściem w życie nowelizacji kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z 25 czerwca 2015 r. zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ustawodawca nie określił maksymalnych granic czasowych umowy na czas określony, wskazując jedynie, że trzecia umowa na czas określony, zawarta w określonych odstępach czasu, przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Trudno jednak interpretować, że intencją ustawodawcy nowelizującego k.p. – art. 25¹ k.p. było obostrzenie, aby w zakresie umów zawartych przed 22 lutym 2016 r. nie można było dowodzić, iż doszło do nadużycia prawa ze strony pracodawcy i strony łączącej umowa na czas nieokreślony.

Podkreślić należy, zdaniem Sądu Okręgowego, że interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c., występuje wówczas, gdy sam skutek uprawomocnienia się wyroku rozstrzygającego pozytywnie o żądaniu ustalenia istnienia lub nieistnienia

stosunku prawnego lub prawa, zapewni stronie ochronę jej prawnie chronionych interesów, kończąc istniejący w tym zakresie spór albo też prewencyjnie zapobiega powstaniu takiego sporu w przyszłości. Interes taki może wynikać z bezpośredniego zagrożenia dla prawa strony powodowej albo być konsekwencją, usprawiedliwioną okolicznościami faktycznymi, potrzeby zapobieżenia takiemu zagrożeniu, które może - realnie - pojawić się w przyszłości (por. tak wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 08 listopada 2016 r., IV Pa 154/16). Potrzeba sięgnięcia po to narzędzie ochronne, jakim jest powództwo ustalające oparte na art. 189 k.p.c., ma wynikać z oceny o charakterze obiektywnym. Oczywiście jest, iż sytuacja pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony kształtuje inaczej jego sferę życia pracowniczego w porównaniu do zatrudnienia na czas określony i to nawet trwającego po dacie 22 lutego 2016 r. i dotyczy to nie tylko możliwości sprawdzenia prawidłowości ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę poprzez zapoznanie się ze wskazaną przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy bezterminowej przyczyną uzasadniającą jej wypowiedzenie, ale również przykładowo dotyczy to zdolności kredytowej i uzyskania potwierdzenia zatrudnienia bezterminowego. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwi uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. tak wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 08 listopada 2016 r., IV Pa 154/16).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego przed Sądem I instancji, co zostało zawarte w uzasadnieniu tegoż sądu, wynika jednoznacznie, że pozwany wykorzystał sytuację ekonomicznej przewagi, nadużywając swojego uprawnienia zawierając długoletnie umowy na czas określony. Taka była polityka pozwanego banku, w którym zawierano umowy tylko terminowe.

Ponadto podkreślić należy, iż przy dokonywaniu interpretacji przepisów kodeksu pracy należy czynić to zgodnie z dyrektywami unijnymi (por. uchwała SN z 13.07.2006 r., III SZP 3/06, uchwała SN z 13.03.2008, PZP 11/07, wyrok SN z 21.11.2011 r., IV CSK 133/11); w mniejszej sprawie zgodnie z dyrektywą Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE L z dnia 10 lipca 1999 r.).

Trybunał Sprawiedliwości nakłada na sądy państwa członkowskich obowiązek prounijnej wykładni (por. orzeczenie TS w sprawie 14/83: Von Colson, wyrok TK z 28.01.2003 r., K 2/02).

Z porozumienia zawartego do tej dyrektywy Rady 99/70/WE, klauzula 5 dotyczy nadużyć w zakresie umów na czas określony -

1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów' o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

a) będą uważane za "kolejne";

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Trybunał Sprawiedliwości w sprawie C - 364/07 , w orzeczeniu z dnia 12 czerwca 2008 r., wydanym na skutek pytania prejudycjalnego, wskazał, iż klauzulę 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., figurującego w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., należy interpretować w ten sposób, że pojęcie "obiektywnych powodów" w rozumieniu tej klauzuli wymaga, by skorzystanie z tego szczególnego rodzaju stosunku pracy, w postaci przewidzianej prawem krajowym, było uzasadnione występowaniem konkretnych przyczyn związanych w szczególności z danym rodzajem działalności i warunkami jej wykonywania (por. tak wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 08 listopada 2016 r., IV Pa 154/16).

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany bank nie wskazał uzasadnionych, usprawiedliwionych okoliczności dla których zawarł z powódką długoterminową umowę na czas określony, na 15 lat. Taka była polityka banku. Czas, przez jaki powódka jak i inni pracownicy pozostają lub pozostawali związani umowami o charakterze terminowym na w/ w stanowiskach, uznać należało (i tak też ocenił to Sąd I instancji) za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

W konkluzji zdaniem Sądu Okręgowego stwierdzić należy, że zawarcie przez stronę pozwaną z powódką umowy terminowej, w miejsce umowy bezterminowej, powodowane było jedynie interesem wyłącznie pracodawcy.

Pracodawca twierdził, że do zawierania tego typu umów terminowych był niejako zmuszony ze względu na specyfikę prowadzonej działalności bankowej oraz możliwość szybkiej reakcji na zdarzające się nieprawidłowości. Nie uchroniło to jednak Banku przed upadłością.

Celem zawarcia umów długoterminowych nie może być też wykorzystanie mocniejszej pozycji pracodawcy, który chciał mieć niczym nieskrępowane możliwości rozwiązania z powodami umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut skarżącego obraży przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, które miało wynik na wynik sprawy, a mianowicie:

a). art. 233 § 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, to jest zeznań powódki, która potwierdziła, że знаła formę umowy, przez cały czas trwania umowy nie ubiegała się o zmianę typu umowy na czas nieokreślony, oraz

b). art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegającej na pominięciu zgodnej woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy.

Dokonana bowiem przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiadała wymogom zawartym w przepisie art. 233 k.p.c., a zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły w istocie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i dokonanym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Dodać należy, że poza wskazaniem w petitum apelacji tego zarzutu, w jej uzasadnieniu strona pozwana nie rozwinęła go i nie motywowała na czym ten brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego miał się przejawiać. Natomiast przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię

oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. Zaniechanie zaś wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, czy też pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy - nie stanowi o naruszeniu powyższego przepisu (wyrok SA w Warszawie z 10 lutego 2014 r., I Aca 1050/13).

W sprawie niniejszej podkreślić należy, iż na mocy postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 30.12.2015 w sprawie o sygn. akt X GU 1449/15 ogłoszono upadłość pozwanego (...) Banku (...) w W. z możliwością zawarcia układu oraz na mocy postanowienia z dnia 22.02. 2016 roku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie o sygn. akt X GUp 656/15 zmieniono sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) Banku (...) na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego.

Niewątpliwie z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości. W jej skład wchodzi majątek należący do dłużnika w dniu ogłoszenia upadłości i nabyty w toku postępowania upadłościowego z wyjątkiem składników wymienionych w art. 62 i nast. ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku Prawo Upadłościowe i Naprawcze (tekst jednolity z dnia 28 czerwca 2012 roku Dz.U. z 2012 roku, poz. 1112 ze zm.). Jeżeli ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego, upadły traci prawo zarządu majątkiem oraz możliwość korzystania z niego (art. 75 ust. 1 PrUpN). O tym jak kształtuje się pod względem podmiotowym postępowanie sądowe w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku upadłego stanowi art. 144 PrUpN, mający charakter normy procesowej. Z dniem ogłoszenia upadłości upadły traci legitymację do występowania w sprawach dotyczących masy, pozostaje natomiast stroną w znaczeniu materialnoprawnym, jako podmiot stosunku prawnego, z którego wyniknął spór. Brak legitymacji formalnej upadłego nie jest równoznaczny z brakiem po jego stronie zdolności prawnej, tj. zdolności bycia podmiotem praw i obowiązków. Skutki ogłoszenia upadłości dotyczą sfery jego zdolności do czynności prawnych. Zgodnie z cyt. przepisem art. 144, postępowania sądowe i administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i dalej prowadzone jedynie przez syndyka i przeciw niemu. Postępowania sądowe syndyk prowadzi na rzecz upadłego, lecz w imieniu własnym. Świadczenia dochodzone przez syndyka lub przeciwko niemu podlegają zasądzeniu na rzecz lub od upadłego. Podstawienie procesowe syndyka w miejsce upadłego jest podstawieniem bezwzględnym, przy którym legitymację procesową ma tylko podmiot podstawiony. Podstawienie syndyka odnosi się tylko do postępowań dotyczących masy upadłości. Z dniem ogłoszenia upadłości likwidacyjnej wyłącznym trybem dochodzenia wierzytelności upadłościowych staje się postępowanie upadłościowe. Po drugie należy zauważyć, iż art. 174 § 1 pkt 4 k.p.c. obligeuje sąd do zawieszenia postępowanie z urzędu jeżeli postępowanie dotyczy masy upadłości i ogłoszono upadłość z możliwością zawarcia układu, a strona pozbawiona została prawa zarządu masą upadłości, albo ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku strony, to jednak cytowany przepis znajduje zastosowanie tylko w przypadku sytuacji, gdy do ogłoszenia upadłości dochodzi w trakcie trwania postępowania jurysdykcyjnego, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie w zakresie drugiego żądania tj. żądania odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, żądania zgłoszonego dopiero do protokołu rozprawy w głosach stron w dniu 15 marca 2017 r. (k. 135 verte a.s.). Stanowiska w judykaturze co do dalszego toku postępowania w takiej sytuacji są podzielone. Część orzecznictwa Sądu Najwyższego jak i komentatorów wskazuje na konieczność przekazania pozwu w takiej sytuacji sędziemu komisarzowi, ponieważ właściwym trybem postępowania w razie ogłoszenia upadłości dłużnika jest tryb postępowania upadłościowego. Przyjmuje się jednocześnie, że złożenie pozwu przeciwko upadłemu, czyli obranie drogi procesu cywilnego należy traktować jako mylne obranie przez stronę powodową niewłaściwego trybu postępowania. W takiej sytuacji sąd winien przekazać pozew do postępowania we właściwym trybie czyli sędziemu komisarzowi (zob. wyrok SN z 29 września 1967 r. I CR 100/67, OSNCP 1968/7/121; uzasadnienie uchwały SN z 30 marca 1992r. III CZP 22/92, OSNC 1992/11/188 LEX 3779). Są też stanowiska, zgodnie z którymi postępowanie nie może się toczyć w ogóle i pozew winien być odrzucony. Wreszcie prezentuje się także stanowisko, że postępowanie w takim przypadku winno być umorzone (tak: Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23 lutego 2001r. w sprawie II CKN 393/00, OSNC 2001/11/162, LEX 47589).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 3 i 4 k.p.c. uchylił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy- Pragi Południe w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w zakresie pkt II tj. w zakresie żądania pieniężnego - odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia (pkt 2 wyroku Sądu Okręgowego Warszawa- Praga w Warszawie) i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, zaś, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie, jako bezzasadną (pkt 1 wyroku Sądu Okręgowego Warszawa- Praga w Warszawie).

SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

26/10/2017r.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)