

sygn. akt VII Pa 150/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. P. (1), E. P. (2), A. S.,
M. Z. (1), D. K., E. G. (1), H. D.,
I. K. i B. M.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 lipca 2017 r., sygn. VI P 544/15

oddala apelację.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 150/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa H. D., E. G. (1), D. K., I. K., B. M., A. O., E. P. (1), E.
P. (2), A. S., M. Z. (1) oraz B. Z. (1) przeciwko Syndykowi (...) Banku (...)
w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy wydał w dniu 3 lipca 2017r. wyrok częściowy, na podstawie którego:

- 1) ustalił, że powódka H. D. była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 31 maja 2004r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) ustalił, że powódka E. G. (1) była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 21 grudnia 2007 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) ustalił, że powódka E. K. była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 29 stycznia 2015r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

4) ustalił, że powódka I. K. była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 1 marca 2006r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

5) ustalił, że powódka B. M. była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 1 stycznia 1999r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

6) ustalił, że powódka E. P. (1) była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 3 marca 2008r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

7) ustalił, że powódka E. P. (2) była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 1 lutego 2006r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

8) ustalił, że powódka A. S. była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. począwszy od 26 listopada 2008r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

9) ustalił, że powódka M. Z. (1) była zatrudniona w pozwanym (...) Banku (...) w W. na podstawie umowy o pracę:

- w okresie od 21 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r.;

- w okresie od 1 lipca 2013 r. do 30 września 2013 r.;

- w okresie od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2013 r.;

a począwszy od 2 stycznia 2014 r. była zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;

10) umorzył postępowanie w stosunku do powódki B. Z. (1);

11) oddalił powództwo w stosunku do powódki A. O..

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Przyjętą praktyką w (...) Banku (...) w W. było zatrudnianie pracowników na długoterminowe umowy na czas określony z przewidywanym dwutygodniowym, miesięcznym lub trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Polityka pozwanego wynikać miała z faktu dopuszczania się przez pracowników Banku defraudacji

i miała na celu łatwiejsze rozwiązywanie umów o pracę z nierzetelnymi pracownikami. Rotacja pracowników w pozwanym Banku nie była duża, a pracownicy zwykle pracowali kilkadziesiąt lat zatrudnieni na umowach terminowych. Powódki ubiegając się o zatrudnienie w pozwanym Banku, wiedziały o obowiązującej polityce zatrudnienia i zawieraniu długoterminowych umów o pracę na czas określony.

Powódka H. D. zatrudniona w pozwanym Banku ostatnio na stanowisku starszego specjalisty na podstawie umów o pracę na okres próbny od dnia 18 października 1993r. do dnia 31 stycznia 1994r., następnie na czas określony od dnia 1 lutego 1994r.

do dnia 30 listopada 1994r., od dnia 1 grudnia 1994r. do dnia 31 grudnia 1995r. przedłużonej do dnia 31 maja 1996r.; przedłużonej do dnia 31 maja 2004r., przedłużonej do dnia

31 grudnia 2017r. Powódka nigdy nie została poinformowana o możliwości negocjowania postanowień umowy o pracę. Dodatkowo sytuacja osobista powódki nie pozwalała jej

na zmianę pracy z uwagi na to, że miała dzieci w wieku szkolnym. Pismem z dnia 3 grudnia 2015r. powódka zwróciła się do Zarządu Komisarycznego (...) Banku (...)

(...) w W. o zawarcie umowy na czas nieokreślony.

Powódka E. G. (1) zatrudniona była w pozwanym Banku od 31 grudnia 1997r. początkowo na okres próbny, następnie na czas określony do 31 grudnia 2000r.,

do 21 grudnia 2007r. oraz do 31 grudnia 2017r. przy zawieraniu kolejnych umów na czas określony i nie miała możliwości negocjowania warunków zatrudnienia. Powódka była zatrudniona kolejno na stanowisku kasjer filii, starszy referent, inspektor, kierownik zespołu kasowego, zastępca kierownika zespołu obsługi klienta oraz specjalisty. Pismem z dnia

4 grudnia 2015r. powódka zwróciła się do Zarządu Komisarycznego (...) Banku (...) w W. o zawarcie umowy na czas nieokreślony.

Powódka E. K. przez okres zatrudnienia u pozwanego była zatrudniona kolejno na stanowisku referenta, starszego referenta, inspektora, starszego inspektora– kasjera. Początkowo powódka zatrudniona była w pozwanym Banku od 31 października 2001r. na okres próbny do 31 stycznia 2002r., następnie na czas określony do 31 stycznia 2005r., do 31 stycznia 2015r. oraz do 31 grudnia 2025 r. Przy zawieraniu kolejnych umów na czas określony powódka nie miała możliwości negocjowania warunków zatrudnienia. Przed rozwiązaniem umowy o pracę powódka była zatrudniona na stanowisku kasjera. Dodatkowo sytuacja osobista powódki nie pozwalała jej na zmianę pracy, w szczególności, iż wychowywała ona samotnie dziecko i nie mogła pozwolić sobie na pozostawanie bez zatrudnienia i w konsekwencji była zmuszona zgodzić się na przedstawione warunki. Pismem z dnia 2 grudnia 2015r. powódka zwróciła się do Zarządu Komisarycznego (...) Banku (...) w W. o zawarcie umowy na czas nieokreślony.

I. K. była zatrudniona kolejno na stanowisku starszego referenta, inspektora od 8 grudnia 2005r. na okres próbny do 28 lutego 2006r., następnie na czas określony od 1 marca 2006r. do 28 lutego 2011r. oraz od 1 marca 2011r. do 31 marca 2020r.

Przy zawieraniu kolejnych umów na czas określony powódka nie miała możliwości negocjowania warunków zatrudnienia. Pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na 2 lipca 2016r. w okresie gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim.

B. M. była zatrudniona w pozwanym Banku na czas określony od 16 października 1985r. do 15 marca 1986r., od 16 marca 1986r. na czas nieokreślony, na czas określony od 2 stycznia 1999r. do 31 grudnia 2011r. oraz od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2016r. ostatnio na stanowisku starszego kasjera. Syndyk masy upadłości rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2016r.

E. P. (1) była zatrudniona u pozwanego na okres próbny od 28 lutego 2008r. do 21 maja 2008r., a następnie od 15 maja 2008r. do 31 maja 2018r., na stanowisku kasjera. Powódka nigdy nie była informowana o możliwości negocjowania postanowień umowy o pracę, w tym okresu wypowiedzenia umowy. Wszystkie czynności jakie powódka wykonywała w okresie zatrudnienia były jednakowego rodzaju. Syndyk masy upadłości rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2016r.

E. P. (2) była zatrudniona u pozwanego na okres próbny od 29 października 2004r. do 31 stycznia 2005r. oraz na czas określony od 31 maja 2005r. do 31 stycznia 2006r. i od 1 lutego 2006r. do 31 stycznia 2016r. Wszystkie czynności jakie wykonywała powódka w okresie zatrudnienia były jednakowe, była ona bowiem zatrudniona na stanowisku sprzątaczkii. W momencie podjęcia zatrudnienia powódka wychowywała trójkę małych dzieci i nie mogła pozwolić sobie, aby pozostawać bez pracy. Warunki pracy nie były z powódką negocjowane. Umowa o pracę z powódką trwała do 31 stycznia 2016r.

A. S. była zatrudniona u pozwanego na okres próbny od dnia 28 sierpnia 2008r. do dnia 27 listopada 2008r. oraz na podstawie umowy o pracę z dnia 26 listopada 2008r. zawartą do dnia 30 listopada 2018r. Powódka nie miała możliwości negocjowania warunków zatrudnienia. Powódka była zatrudniona na stanowisku referent – kasjer, starszy referent – kasjer. Powódce w ostatnim roku zatrudnienia przysługiwało wynagrodzenie

za pracę w kwocie 2.700,00 złotych brutto. Syndyk masy upadłości rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 2 lipca 2016 r.

M. Z. (1) była zatrudniona w pozwanym Banku na okres próbny od 15 kwietnia 1992r. do 31 lipca 1992r., na czas określony od 31 lipca 1992r. do 30 kwietnia 1993r.,

od 29 kwietnia 1993r. do 31 grudnia 1993r., od 31 grudnia 1993r. do 31 października 1995r., od 31 października 1995r. do 31 października 2006r. oraz od 30 października 2006r.

do 31 października 2014r. Powódka w trakcie zatrudnienia wykonywała obowiązki kasjera, starszego specjalisty, kierownika filii oraz specjalisty. W dniu 3 marca 2011 r pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 19 marca 2011r. Od 21 marca 2011r. powódka wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem 3.400 złotych na stanowisku kasjera. Powódka i pozwany podpisali również umowę zalecenia na okres od 21 marca 2011r. do 30 czerwca 2011r. Pozwany zawarł z powódką umowę zlecenia oraz umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników Kasy Głównej. W dniu pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2011r.

do 30 czerwca 2013r na stanowisku specjalisty. Następnie pozwany zawarł z powódką umowy zlecenie na okres od 1 lipca 2013r. do 30 września 2013r. i od 1 października 2013r. do 31 grudnia 2013r. Jednocześnie pozwany zawarł z powódką umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników Kasy Głównej. Powódka wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.500 złotych , a jej zakres obowiązków nie zmienił się. Powódka w czasie gdy miała podpisane umowy zlecenia wykonywała prace związane z prowadzeniem Kasy Głównej oraz posiadała dostęp do wszystkich kodów dostępu i do systemów księgowych, aplikacji związanych z zarządzaniem gotówką oraz pomieszczeń kasowo-skarbcowych na takich samych warunkach jak zatrudnieni pracownicy na umowę o pracę. Następnie pozwany zawarł z powódką kolejną umowę o pracę na okres od 2 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2023r. na stanowisku Inspektora-Kasjera za wynagrodzeniem 3.500 złotych. Aktualnie powódka nadal pracuje u pozwanego w dziale windykacji.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością każdego z powództw Sąd Rejonowy zważył, że powódki domagały się ustalenia, że łączące ich z pozwanym długoterminowe umowy

o pracę na czas określony są w swej istocie umowami o pracę zawartymi na czas nieokreślony. Swój interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie

art. 189 k.p.c. powódki określiły dłuższym okresem wypowiedzenia. W chwili wniesienia pozwu wszystkie pozostawały w stosunku pracy. Powódki były zatrudnione na stanowiskach szeregowych i nie miały możliwości negocjacji warunków zatrudnienia. Z uwagi na swoją sytuację osobistą wszystkie chciały pracować, a zgoda na zawarcie umów terminowych uzależniała ich zatrudnienie. Wszystkie powódki zatrudnione były na stanowiskach szeregowych, w pełnym wymiarze czasu pracy w pozwanym Banku w W..

W zakresie wykonywania obowiązków podległy były poleceniom przełożonych.

Przy zawieraniu umowy o pracę powódki były informowane, że umowy będą zawierane na czas określony. Powódki nie miały możliwości negocjowania warunków zatrudnienia, co potwierdził świadek B..

Nawiązując do poglądów orzecznictwa w zakresie stosowania art. 189 k.p.c.

Sąd Rejonowy wskazał, 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. 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. Artykuł 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 stwierdził, iż wszystkie powódki miały interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego, gdyż ustalenie okresu wypowiedzenia ma bezpośredni wpływ

na uprawnienia powódek i dochodzenie dalszych roszczeń pieniężnych od pozwanego. Na dzień składania pozwu powódki były zatrudnione w pozwanym Banku. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie zgodził się z twierdzeniami pozwanego, że powódki nie wykazały interesu prawnego, a jedynie ekonomiczny, gdyż po stronie powódek bezsprzecznie istniał stan niepewności co do istnienia ich prawa i ustalenie, iż zawarte umowy są umowami na czas określony, co miało bezpośredni wpływ na ich uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia, a w konsekwencji na dochodzenie przez nie roszczeń w stosunku do pracodawcy.

Sąd Rejonowy zważył, że wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współzycia społecznego. Ocena sprzeczności czynienia użytku z zasadami współzycia społecznego winna mieć przy tym charakter obiektywny, gdyż stosowanie przedmiotowego przepisu nie jest uzależnione ani od istnienia winy, ani jej stopnia. Postanowienia art. 8 k.p. w zakresie naruszenia zasad współzycia społecznego mają zastosowanie przede wszystkim do indywidualnego stosunku pracy, a do ich naruszenia przez pracodawcę dochodzi wtedy, gdy jego działania są obiektywnie krzywdzące dla pracownika. Przepis ten nie kształtuje bezpośrednio praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje uprawnień, jakie wynikają z innych przepisów prawa pracy, upoważnia natomiast sąd pracy do oceny, w jakim zakresie w konkretnym stanie faktycznym działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. W kontekście powyższego zdaniem Sądu Rejonowego pozwana nie wykazała żadnych obiektywnie uzasadnionych podstaw, którymi kierowała się przy ustalaniu tak długiego okresu umowy o pracę na czas określony zawartej z powodami. Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca wykorzystał słabszą pozycję pracowników i dopuszczalne instrumenty prawa jedynie dla własnej korzyści. Nie zasadne są argumenty pozwanego, że umowy zawierane z pracownikami szeregowymi były na czas określony, aby zapobiec defraudacji. Sąd Rejonowy nie miał również wątpliwości, że zawarcie w umowach terminowych klauzul upoważniających do wypowiedzenia umowy gwarantowało pozwanemu bezzwłoczne zakończenie więzi pracowniczej bez podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Zawarcie między stronami wieloletnich umów o pracę na czas określony zmierzało do obejścia przepisów dotyczących umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca narzucając połączenie się długotrwałą umową na czas określony, z zastrzeżeniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia (bez konieczności podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy), realizuje przysługujące mu prawo do zatrudniania w sprzeczności względem przesłanek wskazanych w art. 8 k.p. Obejście prawa może polegać na dążeniu pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników w związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności a także na zmierzaniu do obejścia przepisu ochronnego zawartego w art. 25¹ k.p. Stwierdził również, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego. Przepisy Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzenie bez podania przyczyny. Wyjątek zachodzi w razie stwierdzenia nadużycia prawa, gdy zastosowano umowę terminową wbrew zasadom współzycia społecznego lub w celu obejścia prawa. Umowa terminowa, jako wyjątek, może być stosowana tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów

o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Sąd Rejonowy wskazał również, kierunek wykładni przedstawiony w cytowanych orzeczeniach Sądu Najwyższego znajduje potwierdzenie w załączniku do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r., a także w wyrokach Trybunału Sprawiedliwości oraz doktrynie.

W ocenie Sądu Rejonowego zawieranie długoterminowych umów na czas określony jest niezgodny z przepisem art. 8 k.p. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami stanowi nadużycie prawa, ponieważ jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Z charakteru wykonywanych przez powódki zadań nie wynikało, aby celowe było zawieranie umów na tak długi czas. W ocenie sądu długoterminowe umowy łączące strony powinny być kwalifikowane jako umowy zawarte na czas nieokreślony nawiązany przez strony przez pryzmat art. 8 k.p. Przepis ten zakazuje czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten ma zastosowanie do wszystkich praw określonych przepisami prawa pracy i obowiązuje wszystkie podmioty w ramach tego stosunku również organizacje pracodawców.

W konsekwencji zdaniem Sądu Rejonowego skoro zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie

na czas nieokreślony. Zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, iż postępowanie pozwanego pracodawcy „proponującego” powódkom zawarcie umowy o pracę na czas określony i na czasookres nie mający żadnego uzasadnienia z punktu widzenia powierzanego im stanowiska i jego istnienia w procesie pracy naruszało powyższą regulację. Powódki miały słuszne podstawy przyjąć,

iż więź nawiązana z pozwaną umową o pracę ma charakter trwały, ze wszystkimi tego konsekwencjami w sferze uprawnień wiążących się z należytych rozwiązaniem takiej umowy. 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 powódek na zawarcie umowy terminowej determinowana była warunkami zatrudnienia, które narzucał pracodawca

w stosunku do wszystkich pracowników. Czas, przez jaki powódki pozostawały związane umową o charakterze terminowym, uznać należy za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współzycia społecznego. W tym stanie rzeczy zdaniem Sądu Rejonowego uprawnione jest stwierdzenie, iż zawieranie przez pozwaną umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej powodowane było jedynie interesem tylko pracodawcy.

Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, iż roszczenie powódki M. Z. (2) w zakresie ustalenia, iż zawarte umowy zlecenie były w rzeczywistości umowami o pracę w myśl art. 22 § 1 k.p., należało również uznać za zasadne. Zakres obowiązków powódki był tożsamy

z zakresem obowiązków innych pracowników banków, którzy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę, ponadto wykonywała ona pracę bezpośrednio pod nadzorem, w z góry określonym miejscu oraz w regularnych godzinach pracy tj. 8 godzin dziennie, przez 5 dni w tygodniu.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w punktach 1-9 wyroku.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo A. O. na podstawie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. mając na uwadze, że powódka nie sprecyzowała powództwa, nie wskazała za jaki okres wnosi ustalenia istnienia stosunku pracy. Z kolei powódka B. Z. (1) pismem z dnia 2 maja 2017 r., które wpłynęło do Sądu w dniu 4 maja 2017r. cofnęła powództwo i wniosła o umorzenie postępowania i zwolnienie jej z obowiązku ponoszenia kosztów. Wobec cofnięcia pozwu przez powódkę przed wydaniem wyroku, a także nie

stwierdzenia przez Sąd Rejonowy naruszenia powyższych przesłanek, orzeczono o umorzeniu postępowania jak w punkcie 10 wyroku.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył w dniu 11 sierpnia 2017r. (data nadania w placówce pocztowej) pełnomocnik pozwanego, zaskarżając powyższe rozstrzygnięcie w zakresie punktów 1-9. Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił:

1. Obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 189 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powódki miały interes prawny w wytoczeniu powództwa, w sytuacji, gdy nie wskazali prawidłowo swojego interesu prawnego, ograniczając się bądź do wskazania interesu ekonomicznego, bądź do długości wypowiedzenia - która została zrównana ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku, a po drugie, odnośnie powodów: I. K., B. M., E. P. (1), E. P. (2) i A. S. w momencie gdy umowa będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem, jakkolwiek interes prawny mógł mieć powód, wygaśł 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 k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą, poprzez jego niezastosowanie, w zakresie w jakim Sąd Rejonowy 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 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 powódek, które in gremio potwierdziły, że знаły formę umowy, przez cały czas trwania umowy nie ubiegały 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 zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w zakresie stwierdzeń zawartych w punktach 1-9 wyroku,

że umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony oraz stosowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą instancję. Wniósł również o obciążenie powódek 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 Rejonowy nieprawidłowo przyjął, że powódki miały 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, a sąd nie ma prawa wskazywać innego interesu prawnego, niż ten, którego ochrony domagał się powód. W ocenie pełnomocnika pozwanego żaden z powodów nie miał interesu prawnego, co w szczególności widać w odniesieniu do powódek, które nie są już zatrudnione u pozwanego.

Ponadto zdaniem pełnomocnika pozwanego Sąd Rejonowy winien był wziąć pod uwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W momencie wyrokowania umowa

o pracę z piątką powodów została już rozwiązana, a zatem nie ma prawnej możliwości stwierdzenia innego jej charakteru. W szczególności, nie da się wskazać interesu prawnego powodów 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 powodowi interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

Skarżący wskazał również, że w związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy zmian wynikających z ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw w przypadku długoterminowej umowy na czas określony jedną 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., zaś użycie przez Sąd Rejonowy art. 189 k.p.c. jako zmiany charakteru stosunku prawnego narusza ww. przepisy.

W ocenie strony pozwanej Sąd Rejonowy pominął również fakt, że w momencie zawierania umów istniała zgodna wola stron co do charakteru zawieranych umów, a powódki jedynie następnie doszły do wniosku, że ekonomicznie opłacalnym jest wystosowanie rozpoznawanych w sprawie roszczeń, w dodatku w momencie, gdy był prawny pozwanego był zagrożony, co narusza normy art. 233 § 1 k.p.c. i sankcjonuje działanie, które w innych okolicznościach można by ocenić jako naganne.

Odpowiedź na apelację pozwanego wniosły powódki H. D. (k. 1028 a.s.), M. Z. (1) (k. 1031 a.s.), A. S. (k. 1034 a.s.), I. K. (k. 1038 a.s.), E. P. (1) (k. 1040 a.s.), B. M. (k. 1044 a.s.) oraz E. P. (2) (k. 1049 a.s.), wnosząc o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na ich rzecz kosztów procesu. W ocenie powódek zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, gdyż Sąd kompleksowo i wnikliwie ocenił zebrane w sprawie dowody oraz prawidłowo zinterpretował i zastosował przepisy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego była niezasadna. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 22 kwietnia 1997r.,

II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007r.,

V CSK 37/07).

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii dopuszczalności zawarcia długoterminowej umowy o pracę na czas określony oraz możliwości ustalenia, że umowa tego rodzaju stanowi w istocie umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódki domagały się ustalenia, że z pozwanym bankiem łączył je drugi z wymienionych wyżej rodzajów umów,

a swoje powództwa oparły na art. 189 k.p.c. Bezspornym jest, że powódki były pracownikami pozwanego przez wiele lat, a większość z nich była szeregowymi pracownikami. 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 współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.c.). 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 przepisów tych wynika konsekwencja określona w art. 18 § 1 i § 2 k.p., zgodnie z którą postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

W ocenie pozwanego Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego, w tym przede wszystkim art. 189 k.p.c., jak i procesowego. Po rozpoznaniu sprawy i rozważając zasadność podniesionych przez pozwanego zarzutów Sąd Okręgowy uznał, że żaden z nich nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie uznał za zasadny zarzut niewłaściwego zastosowania art. 189 k.p.c. Sąd Rejonowy wyjaśnił w sposób wyczerpujący, że każda

z powódek posiada interes prawny w rozumieniu ww. przepisu w zakresie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy, tj. zatrudnienia na czas nieokreślony, gdyż było to konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy. Sąd Okręgowy podziela te wyjaśnienia jako wynikające ze stanu faktycznego sprawy oraz znajdujące oparcie w ugruntowanym orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010r., II PK 342/09 oraz z dnia 16 lipca 2009r., IIPK 1/09). 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. Ewentualną przesłankę oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy opartego na art. 189 k.p.c. może stanowić stwierdzenie braku interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku prawnego. 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. przykładowo orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwałę z dnia 17 czerwca 1987r., III PZP 19/87 oraz wyroki z dnia 6 czerwca 1997r., II CKN 201/97 i z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 173/99). 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. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001r., I PKN 333/00; z dnia 19 kwietnia 2001r., I PKN 368/00 oraz z dnia 26 września 2000r., I PKN 45/00). Przenosząc powyższe poglądy interpretacyjne na grunt niniejszej sprawy zdaniem Sądu Okręgowego brak interesu prawnego powódek mógłby stać się przyczyną oddalenia powództw, gdyby zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone,

że zmierzały one do ustalenia stosunku prawnego przy jednoczesnej całkowitej rezygnacji

z dochodzenia roszczeń o świadczenia powstałych na skutek naruszenia ich prawa. Takie okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego nie miały jednak miejsca. Pozwany powoływał się na zbieżne z cytowanymi wyżej poglądy orzecznictwa, jednakże w swojej argumentacji w żaden sposób nie odniósł przywoływanych orzeczeń do niniejszej sprawy. Dotyczyło to w szczególności sugestii, jakoby powódki miały możliwość wytoczenia przeciwko niemu powództwa o zapłatę, tym samym interes prawny był wyłączony, jednakże w tym kontekście pozwany ograniczył się właściwie do ogólnego stwierdzenia, że powódki nie miały interesu prawnego. Pozwany nie przeprowadził w tym zakresie żadnego wyводу, nie podjął próby wykazania jakie inne roszczenia, które wyłączałyby interes prawny powódek w ustaleniu, że łączące je z pracodawcą umowy były umowami o pracę na czas nieokreślony, miałyby im przysługiwać. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego ponad wszelką wątpliwość wynikało, że dokonanie ustaleń w zakresie wskazywanym przez powódki miało bezpośredni wpływ na ich uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy, a także roszczeń pieniężnych. Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego powódki wykazały interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłyby osiągnąć ochrony,

zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014r. II PK 123/13).

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny był również zarzut, zgodnie z którym interes prawny wygasł w przypadku pięciu z powódek, których stosunek pracy uległ zakończeniu przed wydaniem wyroku przez Sąd Rejonowy. Bezsprzeczne jest, że w chwili wyrokowania przez Sąd Rejonowy, tj. na dzień 3 lipca 2017r., umowy o pracę na czas określony w kilku przypadkach zakończyły się – uległy rozwiązaniu z upływem czasu na który zostały zawarte lub uległy rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Dotyczyło to I. K., B. M., E. P. (1), E. P. (2) oraz A. S., których umowy o pracę wygasły na przełomie stycznia i lipca 2016 roku. Wbrew jednak twierdzeniom pozwanego Sąd Rejonowy nie pominął tych okoliczności, lecz wskazał, że na dzień składania pozwu powódki były zatrudnione w pozwanym Banku. W kontekście powyższego zdaniem Sądu Okręgowego niezasadny był także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie pod uwagę „stanu rzeczy” z chwili wniesienia pozwu, a nie z chwili orzekania. Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy należy odnosić do żądania i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W sprawie dotyczącej żądania opartego na podstawie faktycznej odnoszącej się do wskazanego okresu (wywodzonego z zdarzeń zaistniałych w tym okresie), sąd na podstawie art. 316 § 1 k.p.c. uwzględnił stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, ale wyłącznie w odniesieniu do tego żądania i jego podstawy faktycznej, czyli zdarzeń zaistniałych we wskazanym okresie

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013r. II PK 367/12).

Z kolei rozstrzygnięcie w procesie ustalającym powinno wywołać takie skutki pomiędzy stronami, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie - wynikające z błędnego przekonania co do przysługiwania powodowi określonych uprawnień - ryzyko naruszenia w przyszłości jego praw (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 listopada 2016r. III APa 61/15). W ocenie Sądu Okręgowego w zakresie dotyczącym żądań ww. pozwów, które wpłynęły do sądu jeszcze w trakcie trwania umów o pracę, pomimo, iż w chwili wyrokowania umowy te uległy rozwiązaniu, wymienione wyżej powódki miały interes prawny w ustaleniu, że łączące ich z pracodawcą umowy były zawarte na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13).

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, Sąd Okręgowy uznał, że nie zasługuje on na uwzględnienie. Podkreślić należy, iż przed wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ww. ustawą 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. W ocenie Sądu Okręgowego nie oznacza to jednak, że intencją ustawodawcy przy wprowadzeniu wspomnianej wyżej nowelizacji, w zakresie umów zawartych przed datą jej wejścia w życie dnia 22 lutego 2016r., wyeliminowanie możliwości dowodzenia, że doszło do nadużycia prawa ze strony pracodawcy i strony łączy umowa na czas nieokreślony. Jak była już o tym mowa

w powyższych rozważaniach 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. W tym kontekście Sąd Okręgowy w całości podziela pogląd Sądu Okręgowego w Częstochowie wyrażony w wyroku z dnia 8 listopada 2016r. w sprawie IV Pa 154/16. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy wskazał,

że potrzeba sięgnięcia po to narzędzie ochronne, jakim jest powództwo ustalające oparte na art. 189 k.p.c., ma wynikać z oceny o charakterze obiektywnym. Oczywistym 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 2016r. 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.

W kontekście powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo odniósł się do przepisów unijnych, bowiem przy dokonywaniu interpretacji przepisów Kodeksu pracy należy czynić

to zgodnie z dyrektywami unijnymi (por. uchwały Sądu Najwyższego z 13 lipca 2006r.,

III SZP 3/06 oraz z 13 marca 2008r., I PZP 11/07). W niniejszej sprawie zastosowanie znajduje dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r. dotycząca 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.). Zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 i 2 Porozumienia, 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.

Ponadto 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 będą uważane za "kolejne" oraz 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 2008r., wydanym na skutek pytania prejudycjalnego, wskazał, iż klauzulę 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony 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.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że pozwany wykorzystał sytuację ekonomicznej przewagi, nadużywając swojego uprawnienia zawierając długoletnie umowy na czas określony z powódkami. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany bank nie wskazał uzasadnionych, usprawiedliwionych okoliczności, dla których zawierał z powódkami długoterminowe umowy na czas określony, na okres nawet kilkunastu lat.

W ocenie Sądu Okręgowego polityka pozwanego Banku, w którym zawierano

z pracownikami tylko umowy terminowe, nie znajdowała żadnego uzasadnienia. Twierdzenia pozwanego, który argumentował takie działanie specyfiką prowadzonej działalności bankowej czy też możliwością szybkiej reakcji na zdarzające się nieprawidłowości nie była obiektywnie przekonywująca, w szczególności późniejszej upadłości pozwanego Banku,

zaś zdaniem Sądu Okręgowego powodowane było jedynie interesem pracodawcy, który chciał mieć niczym nieskrępowane możliwości rozwiązania z umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Czas, przez jaki powódki pozostają lub pozostawały związane umowami o charakterze terminowym słusznie został uznany za nadmierny z perspektywy społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego, a także z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Stąd też Sąd Okręgowy uznał, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena umów terminowych łączących powódki z pozwanym była prawidłowa.

Nie zasługiwały również na uwzględnienie zarzuty pozwanego co do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z treścią wyrażonej w tym przepisie zasady swobodnej oceny dowodów sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone 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 (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 16 maja 2002r., IV CKN 1050/00; wyrok z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00; wyrok z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów powyższe wymogi spełnia, zaś zarzuty pozwanego w tym zakresie stanowiły jedynie polemikę z prawidłowym ustaleniami faktycznymi tego Sądu. Pozwany, poza podniesieniem powyższego zarzutu, nie przedstawił żadnych argumentów, które miałyby przemawiać za tym, że Sąd Rejonowy nie dokonał oceny materiału dowodowego w sposób wszechstronny, czy też, że ocena ta była wybiórcza i odbyła się wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Jedyną kwestią, jaką pozwany poruszył przy podniesieniu tego zarzutu była świadomość powódek co do charakteru zawieranych umów, jednakże pełnomocnik pozwanej nie wyjaśnił na czym w kontekście tej okoliczności miałyby polegać wskazywane w apelacji uchybienia w ocenie dowodów ani nie wskazał, jakie dowody zostały przez Sąd Rejonowy ocenione w sposób wybiórczy czy też sprzeczny z zasadami logiki. Tymczasem 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 (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 10 lutego 2014r., I ACa 1050/13). Wskazywana przez pozwanego okoliczność nie została również pominięta przez Sąd Rejonowy, który wspominał o niej na stronie 18 uzasadnienia skarżonego wyroku, przy czym jednocześnie wskazał, że powódki nie miały możliwości negocjowania warunków zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei pozwany nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Agnieszka Stachurska

(...)

(...)