

sygn. akt VII Pa 91/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Mateusz Mućka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. O.

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

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę
na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 14 marca 2018r., sygn. akt VI P 185/16

oddala apelację.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 marca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. O. przeciwko syndykowi masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej w W. o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę

1. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 21 września 2012 roku pomiędzy A. O. a (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 30 września 2023 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;
2. stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową w zakresie roszczenia o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę i sprawę w tej części przekazuje do rozpoznania sędziemu - komisarzowi w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydziale Gospodarczym dla spraw upadłościowych i naprawczych, prowadzącemu sprawę dotyczącą upadłości (...) Banku (...) w W. (sygn. akt X GUp 656/15);
3. zasądził na rzecz powódki A. O. od pozwanego syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej w W. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka pracowała w (...) Banku (...) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 26 września 2012 roku na stanowisku referenta – kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. Po upływie okresu próbnego strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 27 września 2012 roku do dnia 30 września 2023 roku, na tym samym stanowisku referenta – kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści umowy zawartej na czas określony strony wskazały, że wcześniejsze rozwiązanie tej umowy może nastąpić na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.600,00 zł brutto.

Pismem z dnia 4 grudnia 2015 roku powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o uznanie, że zawarta z nią dnia 21 września 2012 roku umowa o pracę na czas określony jest w rzeczywistości umowa o pracę na czas nieokreślony.

Dnia 26 lutego 2016 roku powódce zostało doręczone oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści tego oświadczenia pracodawca wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest upadłość obejmująca likwidację majątku Banku. Pracodawca wskazał też, że zastosował wobec powódki skrócony, okres wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2016 roku.

Pismem z dnia 24 marca 2016 roku skierowanym do powódki pozwany wskazał, że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia jest powódce nienależne.

Pismem z dnia 8 kwietnia 2016 roku powódka wezwała pozwanego do wypłaty na jej rzecz odszkodowania w wysokości dwóch wynagrodzeń miesięcznych z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, a także odpowiednich kwot tytułem odprawy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W odpowiedzi pozwany pismem z dnia 20 kwietnia 2016 roku wskazał, że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia nie miało zastosowania w przypadku powódki, zgodnie z pismem z dnia 24 marca 2016 roku.

W pozwanym banku funkcjonowała praktyka, że wszyscy pracownicy byli zatrudniani na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony na długi czas – w przypadku powódki było to 11 lat. Pracownicy nie mogli negocjować czasu, na jaki została zawarta umowa, w szczególności nie mogli negocjować zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka przy podpisywaniu umowy o pracę na czas określony od dnia 27 września 2012 roku do dnia 30 września 2023 roku została poinformowana przez kierownika zespołu kadrowego - A. S., że wszyscy mają takie długoterminowe umowy o pracę, gdyż wynika to z polityki prezesa banku. Powódka chciała podpisać z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony, ale nie miała możliwości negocjacji przedstawionej jej umowy na czas określony.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka A. S. w zakresie, jakim świadek ten wskazał, że powódka nie zgłaszała żadnego sprzeciwu co do zawarcia umowy o pracę na czas określony. Sąd I instancji nie dał również wiary twierdzeniom świadka A. S. co do wcześniejszego powiadomienia powódki o tym, iż zostanie z nią zawarta umowa o pracę na 11 lat. W tym zakresie bowiem Sąd Rejonowy również oparł się na zeznaniach powódki, która wskazała, że dopiero przy podpisywaniu umowy dowiedziała się o tym, że jest to umowa o pracę na czas określony.

Sąd Rejonowy miał na uwadze również, że w toku postępowania pozwany przedłożył protokoły z kontroli przeprowadzanych w banku przez PIP w dniach 5-6 marca 2014 roku, 2 i 9 kwietnia 2014 roku oraz 22 marca i 20 kwietnia 2016 roku. Sąd I instancji wziął jednak pod uwagę, że kontrola przeprowadzona w marcu 2014 roku w ogóle nie dotyczyła umów terminowych, kontrola z kwietnia 2014 roku była związana z wypadkiem przy pracy, a dopiero kontrola z 2016 roku dotyczyła umów terminowych, jednak w wyniku tej kontroli nie poczyniono żadnych ustaleń co do umów długoterminowych zawieranych z pracownikami takimi jak powódka. Protokół kontroli ograniczał się jedynie do wskazania, że wykonano uprzedni wniosek pokontrolny o uznanie umowy o pracę z M. B. za umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie zawierał on jednak analizy stosunków pracy pozostałych pracowników w tym powódki, pod kątem ustalenia, czy długoterminowe umowy o pracę na czas określony stanowią w istocie umowy o pracę na

czas nieokreślony. Protokół kontroli zawierał jedynie stwierdzenie, że pracownikom zwalnianym wręczono pismo pozwanego o tym, że nie należy im się odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Stąd też w ocenie Sądu Rejonowego dowód ten nie mógł skutecznie dowodzić, że wszelkie umowy terminowe zawierane w pozwanym banku, w tym umowa o pracę z powódką, były zgodne z prawem.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, iż przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były dwa roszczenia powódki, pierwsze o ustalenie, że umowa o pracę, którą zawarła z pozwanym była w rzeczywistości umową o pracę na czas nieokreślony, zaś drugie o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że pozwany zakwestionował przysługiwanie powódce prawa do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, a także zakwestionował, że w ogóle powinien ją obejmować trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W takiej sytuacji powódka miała interes prawny w ustaleniu, że łączyła ją w rzeczywistości z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, bowiem ma to znaczenie dla przyjęcia określonego okresu wypowiedzenia, od którego z kolei zależy kwestia dalszego rozpoznawania roszczenia powódki o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Jednocześnie warto zauważyć, że samo roszczenie o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia podniesione przez powódkę, nie jest jedynym roszczeniem, jakie może się aktualizować po ustaleniu przez Sąd, że strony łączyła umowa zawarta na czas nieokreślony, tytułem przykładu bowiem można wskazać na roszczenia odszkodowawcze związane z samym wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd Rejonowy zważył więc, że ustalenie charakteru umowy o pracę ma bezpośredni wpływ na dalej rozpoznawane roszczenie powódki o odszkodowanie za okres wypowiedzenia oraz na kwestię ujęcia tego roszczenia w postępowaniu upadłościowym banku. 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.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka po początkowej umowie o pracę na okres próbny zawarła z pracodawcą umowę o pracę na czas określony od dnia 27 września 2012 roku do 30 września 2023 roku, czyli na okres przeszło 11 lat. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w chwili zawierania umowy o pracę ustawodawca nie przewidywał maksymalnego okresu, na jaki może zostać zawarta umowa o pracę (dziś, zgodnie z art. 251 § 1 KP, pracownik może być zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony przez okres maksymalnie 36 miesięcy). Niewątpliwie jednak nie sposób zaakceptować praktyki polegającej na zatrudnianiu pracowników na podstawie długoterminowych umów o pracę na czas określony, co w praktyce nie powoduje jakiegokolwiek stabilizacji zatrudnienia, gdyż umowy takie, według przepisów obowiązujących przed 22 lutego 2016 roku, mogły być rozwiązywane za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zawarcie umowy o pracę na czas określony, przy określeniu bardzo długiego okresu trwania takiej umowy, musi być oceniane w świetle art. 8 k.p., a także art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Rejonowy podzielił jednocześnie pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 roku, sygn. akt II PK 294/04, zgodnie z którym „zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego”.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że czasem zawarcie umów terminowych na długi okres może być uzasadnione potrzebami pracodawcy, w szczególności specyfiką zatrudnienia w danym sektorze. Jednak ciężar wykazania takiej, uzasadniającej zawieranie długotrwałych kontraktów terminowych, okoliczności spoczywał na pozwanym. Pozwany w niniejszej sprawie nie udowodnił, aby istniały szczególne przesłanki, które przemawiały za zatrudnieniem powódki na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres 11 lat. Wobec powyższego Sąd Rejonowy potraktował zawarcie z powódką umowy na czas określony na 11 lat jako obejście przepisów prawa pracy (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jednocześnie Sąd Rejonowy zważył, że zawarcie na tak długi okres umowy terminowej, którą pracodawca może w każdej chwili rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania jakiegokolwiek uzasadnienia takiej decyzji musi być również kwalifikowane jako sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współzycia społecznego, a więc podlegać negatywnej ocenie także na podstawie art. 8

k.p. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego uznać należało, że umowa zawarta pomiędzy stronami w rzeczywistości jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Przechodząc do drugiego roszczenia podniesionego przez powódkę, a mianowicie roszczenia o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia Sąd Rejonowy zważył, że z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości. Jednocześnie z dniem ogłoszenia upadłości likwidacyjnej wyłącznym trybem dochodzenia wierzytelności upadłościowych staje się postępowanie upadłościowe. Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie majątkowe powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia jest roszczeniem skierowanym przeciwko masie upadłości. Wszelkie zaś roszczenia skierowane przeciwko masie upadłości i dotyczące wierzytelności powstałych przed ogłoszeniem upadłości pozwanej spółki powinny być rozpoznawane w toku postępowania upadłościowego. Z tego też względu Sąd Rejonowy uznał, iż zasadnym było przekazanie sprawy w zakresie roszczenia o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia do rozpoznania według właściwości rzeczowej sędziemu komisarzowi, prowadzącemu sprawę dot. upadłości (...) Banku (...) w W. i przekazał sprawę na podstawie odpowiednio stosowanego art. 201 k.p.c.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 98 § 1 k.p.c. oraz §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.), zasądzając tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powódki kwotę 120,00 zł.

Od powyższego wyroku strona pozwana, pismem z dnia 27 kwietnia 2018 roku złożyła apelację, zaskarżając w części, w zakresie pkt 1 i 3 orzeczenie Sądu Rejonowego z dnia 14 marca 2018 roku.

Strona apelująca zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 189 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powódka miała interes prawny w wytoczeniu powództwa, w sytuacji, gdy po pierwsze, nie wskazała prawidłowo swojego interesu prawnego, ograniczając się do wskazania jako interesu prawnego jedynie długości wypowiedzenia - która po pierwsze, została zrównana dla umowy na czas określony oraz na czas nieokreślony ustawą nowelizującą kodeks pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku, a po drugie, umowa będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokiem, jakkolwiek interes prawny mogła mieć Powódka, wygasł on wraz z umową,

2. 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.

3. art. 36¹ k.p. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, w sytuacji, gdy umowa o pracę była zawarta na czas określony, i powódce należało się wynagrodzenie za jeden miesiąc.

Pozwany zarzucił ponadto zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1. 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 - chciała podpisać umowę na czas nieokreślony, ale zdecydowała się podpisać umowę na czas określony, przez cały czas trwania umowy nie ubiegała się o zmianę typu umowy na czas nieokreślony,

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

3. 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.

W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w zakresie stwierdzenia zawartego w punkcie 1 wyroku, oraz modyfikację punktu 3 wyroku i stosowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą instancję. Ponadto pozwany wniósł o obciążenie powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

W treści uzasadnienia apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie zgłoszonych twierdzeń. (apelacja z dnia 27 kwietnia 2018 roku, k.128 - 130 a.s.)

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż apelacja pozwanego jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 roku, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 roku, sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124).

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Dokonana zaś ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, sygn. akt II UKN 61/97; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku., sygn. akt PKN 339/98, Legalis).

Zgodnie z art. 233 § 1 ustawy z dnia z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r., poz. 1360 t.j., dalej: k.p.c.) sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast

ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 r., sygn. akt V CKN 17/00), a ponadto jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00).

W świetle cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy zważył, iż dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów wyznaczonej logiką, doświadczeniem życiowym, zasadami nauki albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegające na wyciągnięciu logicznych wniosków i zgodnych z doświadczeniem życiowym, jednakże w oparciu jedynie o część materiału dowodowego i pominięciu pozostałej części.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż wbrew stanowisku apelującego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c, bowiem całościowo przeanalizował materiał dowodowy. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska procesowego, w którym apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenia art. 233 kodeksu postępowania cywilnego poprzez sprzeczną z zasadami logiki ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i wyciągnięcie z niego nieuprawnionych wniosków.

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. Powódka domagała się ustalenia, że z pozwanym bankiem łączył ją drugi z wymienionych wyżej rodzajów umów, a swoje powództwo oparła na art. 189 k.p.c. Bezsprzeczne jest, że powódka była pracownikiem pozwanego przez wiele lat. 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 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 powódka legitymowała się interesem prawnym 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 2010 roku, II PK 342/09 oraz z dnia 16 lipca 2009 roku, II PK 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 (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 roku, III PZP 19/87 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 1997 roku, II CKN 201/97 i z dnia 21 lipca 1999 roku, 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 2001 roku, I PKN 333/00; z dnia 19 kwietnia 2001 roku, I PKN 368/00 oraz z dnia 26 września 2000 roku, I PKN 45/00). Przenosząc powyższe poglądy interpretacyjne na grunt niniejszej sprawy zdaniem Sądu Okręgowego brak interesu prawnego powódki mógłby stać się przyczyną oddalenia powództwa, 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 powódka miała 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 powódka nie miała interesu prawnego. Pozwany nie przeprowadził w tym zakresie żadnego wyводу, nie podjął próby wykazania jakie inne roszczenia, które wyłączałyby interes prawny powódki w ustaleniu, że łącząca ją z pracodawcą umowa była umową 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 powódkę miało bezpośredni wpływ na jej uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy, a także roszczeń pieniężnych. Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego powódka wykazała interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłaby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 roku, sygn. akt II PK 123/13).

Nie zasługuje również na uwzględnienie argument skarżącego, iż w momencie gdy umowa o pracę będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem; jakkolwiek interes prawny mogły mieć powódki, wygasł on wraz z wygaśnięciem umów. 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. Bezspornie w chwili wydawania orzeczenia przez Sąd Rejonowy umowa o pracę na czas określony w przypadku powódki zakończyła się - uległy rozwiązaniu za wypowiedzeniem (tzn. z dniem 31 marca 2016 roku ustał stosunek pracy w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia). Okoliczności te nie zostały pominięte przez Sąd Rejonowy. Zdaniem Sądu Okręgowego w zakresie dotyczącym żądania pozwu, pomimo iż umowy o pracę uległy rozwiązaniu, w chwili wyrokowania, powódka miała interes prawny w ustaleniu, że zawarta została umowa na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 roku, 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.).

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 2016 roku, 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. 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 2016 roku 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 umożliwia 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 2006 roku, III SZP 3/06 oraz z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07). W niniejszej sprawie zastosowanie znajduje dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku 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.U.E.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 2008 roku, 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 ze swoimi pracownikami, w tym z powódką.

W ocenie Sądu Okręgowego polityka pozwanego, 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, 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 powódka pozostawała związana umową 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 umowy terminowej łączącej powódkę z pozwanym była prawidłowa.

Odnosząc się do zarzutu naruszenie art. 36¹ k.p. Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany wniósł go w wyniku omyłki pisarskiej, bowiem w toku niniejszego postępowania nie został on zastosowany i nie zostało zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Tym samym zarzut ten należało uznać za całkowicie niezasadny i bezprzedmiotowy.

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 argumentacji.

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

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)