

sygn. akt VII Pa 153/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2019 r.

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

w składzie:

#### **Przewodniczący SSO Marcin Graczyk**

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Dorota Michalska (spr.)

#### **Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. K., M. B., A. S. (1), P. J. (1), A. S. (2), A. M., B. K.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie  
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 lipca 2018 r., sygn.  
VI P 538/15

1. uchyła zaskarżony wyrok w pkt 7 i umarza postępowanie z powództwa P. J. (1),
2. oddala apelację.

SSO Dorota Michalska SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa I. K., A. M., A. S. (2), M. B., A. S. (1), B. K.,  
P. J. (1) przeciwko syndykowi masy upadłości (...) Banku (...)  
(...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony,  
odszkodowanie sygn. akt VI P 538/15 wydał w dniu 18 lipca 2018 r. wyrok częściowy na podstawie którego:

1. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 stycznia 1998 roku pomiędzy I. K.  
i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony  
do dnia 31 grudnia 2019 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;
2. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 29 lipca 2015 roku pomiędzy A. M.  
i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony

do dnia 31 lipca 2025 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

3. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 30 lipca 2015 roku pomiędzy A. S. (2) (poprzednie nazwisko Ś.) i (...) Bankiem (...)

(...) w W. na czas określony do dnia 31 lipca 2025 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

4. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 11 grudnia 2006 roku pomiędzy M. B. i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do 31 grudnia 2015 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

5. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 16 grudnia 2008 roku pomiędzy A. S. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

6. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 31 października 2012 roku pomiędzy B. K. (poprzednie nazwisko J.) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 października 2023 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

7. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 października 2008 roku pomiędzy P. J. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 30 września 2018 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

8. stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową w sprawie z powództwa I. K.

w zakresie roszczenia o odszkodowanie 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);

9. zawiesił postępowanie w zakresie roszczenia powódki M. B. o odszkodowanie.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka I. K. zawarła z pozwanym (...) Bankiem (...)

(...) w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 1998 roku

do dnia 31 grudnia 2002 roku, na stanowisku inspektora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Aneksiem (...) powódka

z pozwaną ustaliły, że umowa o pracę na czas określony zostaje zawarta do 31 grudnia 2019 roku (na 21 lat). Wcześniej powódka I. K. była zatrudniona na podstawie:

- umowy o pracę na okres próbny od 6 lutego 1995 roku do 30 kwietnia 1995 roku (na 3 miesiące),
- umowy o pracę na czas określony od 4 maja 1995 roku do 31 grudnia 1995 roku (przedłużonej aneksem nr (...) do dnia 31 grudnia 1997 roku) (na ponad 3 lata).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.200,00 brutto.

Pismem z dnia 3 grudnia 2015 roku powódka zwróciła się z prośbą o przekształcenie jej wieloletniej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony.

Pozwany w dniu 29 marca 2017 roku rozwiązał z powódką I. K. stosunek pracy za wypowiedzeniem z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zawieszenie działalności pozwanego na skutek decyzji Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 20 listopada 2015 roku oraz ogłoszenie upadłości pozwanego obejmujące likwidację majątku i związaną

z tym konieczność redukcji zatrudnienia.

Powódka A. M. zawarła z pozwanym (...) Bankiem (...)

(...) w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 roku

do dnia 31 lipca 2025 roku (na 10 lat), na stanowisku inspektora – kasjera, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron lub

za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Wcześniej powódka była zatrudniona w pozwanym na podstawie kolejno:

- umowy o pracę na okres próbny od dnia 4 maja 2005 roku do dnia 31 lipca 2005 roku

(na 3 miesiące).

- umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2005 roku do dnia 31 lipca 2015 roku (na 10 lat).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki A. M. wynosiło 3.300,00 zł brutto.

Pismem z dnia 2 grudnia 2015 roku powódka zwróciła się do pozwanego o uznanie, że umowa zawarta w dniu 29 lipca 2015 roku jest umową o pracę na czas nieokreślony.

Pozwany w dniu 29 stycznia 2018 roku rozwiązał z powódką A. M. stosunek pracy za wypowiedzeniem z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia,

który upłynął w dniu 28 lutego 2018 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zawieszenie działalności pozwanego na skutek decyzji Komisji Nadzoru Finansowego

z dnia 20 listopada 2015 roku oraz ogłoszenie upadłości pozwanego obejmujące likwidację majątku i związaną z tym konieczność redukcji zatrudnienia.

Powódka A. S. (2) (poprzednie nazwisko Ś.) zawarła z pozwanym (...) Bankiem (...) w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2025 roku (na 10 lat), na stanowisku inspektora – kasjera, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę

na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Wcześniej powódka była zatrudniona w pozwanym na podstawie kolejno:

- umowy o pracę na okres próbny od 19 kwietnia 2005 roku do 15 lipca 2005 roku (na 3 miesiące),

- umowy o pracę na czas określony od 16 lipca 2005 roku do 31 lipca 2015 roku (na 10 lat).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki A. S. (2) wynosiło 3.800,00 zł brutto.

Pozwany rozwiązał z powódką A. S. (2) w dniu 24 lutego 2016 roku umowę o pracę z dnia 31 lipca 2015 roku z zastosowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał upadłość obejmująca likwidację majątku.

Powódka M. B. zawarła z pozwanym (...) Bankiem (...) w W. umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia

2007 roku do 31 grudnia 2015 roku (na 9 lat) na stanowisku starszego inspektora, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron lub za czternastodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny.

Wcześniej powódka w pozwanym była zatrudniona na podstawie kolejno:

- umowy o pracę na okres próbny od 12 listopada 1991 roku do 29 lutego 1992 roku (na 3 miesiące),
- umowy o pracę na czas określony od 2 marca 1992 roku do 28 lutego 1993 roku (na około 1 rok),
- umowy o pracę na czas określony od 1 marca 1993 roku do 31 grudnia 1993 roku (na około 1 rok),
- umowy o pracę na czas określony od 3 stycznia 1994 roku do 31 lipca 1994 roku (na podstawie aneksu nr (...) do 31 grudnia 1996 roku) (na 3 lata),
- umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 1997 roku do 31 grudnia 2006 roku (na 9 lat).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki M. B. wynosiło 4.500,00 zł brutto.

Pismem z dnia 3 grudnia 2015 roku powódka zwróciła się do pozwanego o uznanie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami była umową na czas nieokreślony.

Powódka A. S. (1) zawarła z pozwanym (...) Bankiem (...) w W. umowę o pracę na czas określony od 20 grudnia 2008 roku

do 31 grudnia 2015 roku (na 6 lat) na stanowisku referenta - kasjera, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron lub

za czternastodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Wcześniej powódka w pozwanym była zatrudniana na podstawie uprzednio na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 października 2008 roku do 19 grudnia 2008 roku (na około 3 miesiące).

Powódka B. K. (poprzednie nazwisko J.) zawarła z pozwanym (...) Bankiem (...) w W. umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2012 roku do 31 października 2023 roku (na 11 lat) na stanowisku starszego referenta – kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Wcześniej powódkę B. K. łączyły z pozwanym następujące umowy:

- umowa o pracę na okres próbny od 1 sierpnia 2007 roku do 26 października 2007 roku (na około 3 miesiące),
- umowa o pracę na czas określony od 27 października 2007 roku do 31 października 2012 roku (na 5 lat).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki B. K. wynosiło 3.400,00 zł brutto.

Pismem z dnia 8 grudnia 2015 roku zwróciła się o uznanie, że umowa o pracę na czas określony do 31 października 2023 roku jest umową na czas nieokreślony.

Powód P. J. (1) zawarł z pozwanym (...) Bankiem (...)

(...) umowę o pracę na czas określony od 1 października 2008 roku do 30 września 2018 roku (na 10 lat) na stanowisku informatyka w pełnym wymiarze czasu pracy.

W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, zgodnie z którą możliwe było wcześniejsze rozwiązanie tej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Uprzednio powód P. J. (1) był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 4 sierpnia 2008 roku do 30 września 2008 roku (około 2 miesiące).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda P. J. (1) wynosiło 5.100,00 zł brutto.

Pismem z dnia 3 grudnia 2015 roku powód P. J. (1) zwrócił się do pozwanego o uznanie, że zawarta między stronami umowa o pracę na czas określony jest umową o pracę na czas nieokreślony.

Postanowieniem z dnia 30 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w W. 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 lutego 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.

W pozwanym banku przyjęta była polityka kadrowa, zgodnie, z którą nie zawierano z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony. Pozwany zawierał jedynie umowy o pracę na czas określony, nierzadko na bardzo długi okres, nawet na kilkanaście lat, jedynie na szczeblu dyrektorskim zawierane bywały umowy na czas nieokreślony. Przyczyną takiej polityki była chęć zachowania możliwości rozwiązania takiej długoterminowej umowy o pracę za krótszym, dwutygodniowym wypowiedzeniem. W niektórych przypadkach pozwany zgadzał się na zawarcie w umowie o pracę dłuższego niż 2 tygodnie okresu wypowiedzenia. Umowy terminowe zostały wprowadzone w pozwanym na początku lat 90-tych, gdyż była grupa pracowników, która miała umowy na czas nieokreślony i część z nich dokonywała nadużyć finansowych, co skłoniło pozwanego do wprowadzenia praktyki tylko zawieranych umów terminowych.

Powodowie nie byli informowani przy zawieraniu umów o pracę o przyczynie, dla której zawierane są z nimi umowy na czas określony. Otrzymali jedynie informację, że taka jest polityka banku. Pracownicy wiedzieli, że albo podpiszą umowę o pracę na czas określony na kilka lub kilkanaście lat, albo w ogóle nie będą zatrudnieni w pozwanym banku. Pracownicy nie mogli negocjować czasu, na jaki została zawarta umowa, w szczególności nie mogli negocjować zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powodów, oceniając je jako w pełni wiarygodne. Wskazał przy tym, że 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. Swoje ustalenia Sąd Rejonowy oparł również na podstawie oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz zeznań świadków A. S. (3) oraz J. B. uznając je za wiarygodne, spójne, tworzące logiczną całość z całokształtem materiału dowodowego oraz wzajemnie się uzupełniające.

**Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa** Sąd Rejonowy zważył, iż przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były roszczenia powodów: I. K., A. M., A. S. (2), M. B., A. S. (1), B. K. oraz P. J. (1) o ustalenie, że umowy o pracę, które zawarli z pozwanym były w rzeczywistości umowami o pracę na czas nieokreślony.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się rozpoznaniem roszczeń o ustalenie, że umowy o pracę łączące poszczególnych powodów z pozwanym były w rzeczywistości umowami zawartymi na czas nieokreślony.

Rozpoczynając rozważania w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 189 k.p.c. oraz poglądy wyrażone w wyr, wskazując, że powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego

lub prawa, gdy ma w tym interes prawny, który stanowi podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie,

a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Interes prawny oznacza istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności

i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, a zagrożonej, a niekiedy nawet naruszonej już przez pozwanego. Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów,

czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09). Wskazał przy tym, że jeżeli strona może dochodzić swoich praw przez wytoczenie powództwa o świadczenie, wówczas istnienie interesu prawnego jest zasadniczo wykluczone. Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku PKN 629/01).

Na tle powyższego Sąd Rejonowy zważył, że wszyscy powodowie wykazali interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłaby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie, gdyż ich przyszłe interesy mogą wymagać ochrony. Interes stron istniał obiektywnie. Ustalenie istnienia stosunku pracy łączącego powódki z pozwaną będzie miało wpływ na dochodzone w drodze powództwa odszkodowania. Sąd Rejonowy podkreślił również, że strona pozwana znajduje się w specyficznej sytuacji, gdyż postanowieniem z dnia 22 lutego 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.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy przeszedł do kwestii ustalenia, umowy o pracę łączące strony były umowami zawartymi na czas nieokreślony. Odnosząc się do tej kwestii Sąd Rejonowy zważył, że sytuacja wszystkich siedmiu powodów była podobna. Mieli oni zawarte z pozwanym umowy długoterminowe, które różniły się one jedynie długością okresu, na jaki zostały zawarte. W przypadku powoda I. K. zawarła ona ostatnią umowę o pracę na 21 lat, A. M. na 10 lat, A. S. (2) na 10 lat, M. B. na 9 lat, A. S. (1) na 6 lat, B. K. na 11 lat oraz P. J. (1) na 10 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, tak jak ma to miejsce na gruncie obecnego art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Niewątpliwie jednak zdaniem tego

Sądu nie sposób zaakceptować praktykę polegającą na zatrudnianiu pracowników

na podstawie długotrwałych 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, zdaniem Sądu Rejonowego musi być oceniane w świetle art. 8 k.p., a także art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zaakceptował przy tym pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 roku, sygn. akt II PK 294/04, zgodnie

z którym 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. Sąd Rejonowy miał przy tym na względzie, że czasem zawarcie umów terminowych na długi okres może być uzasadnione potrzebami pracodawcy, w szczególności specyfiką zatrudnienia w danym sektorze, jednak ciężar wykazania takiej okoliczności, uzasadniającej zawieranie długotrwałych kontraktów terminowych, spoczywał na pozwanym pracodawcy, który zdołał wykazać, aby istniały szczególne przesłanki,

które przemawiały za zatrudnieniem powodów na podstawie długoterminowych umów

na czas określony zawieranych na okres od 6 do 21 lat. Nie sposób zdaniem tego Sądu jest przyjąć za przekonującą argumentację ówczesnego prezesa zarządu pozwanego, że zawieranie takich umów było w celu umożliwienia rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który dopuścił się nadużyć. Ustawodawca w takich przypadkach dopuszcza różne tryby rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny wskazywane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bądź wypowiedzenia umowy o pracę będąc zgodne z rzeczywistością i konkretne uzasadniające ustanie zatrudnienia. Wobec powyższego należy, więc potraktować zawarcie z powodami długoterminowych umów na czas określony, jako obejście przepisów prawa pracy (art. 58 k.kc w zw. z art. 300 k.p.). Jednocześnie zawarcie umów o pracę na tak długie okresy - które pracodawca mógł w każdej chwili rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania 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 podst. art. 8 k.p..

Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego uznać należy, że umowy o pracę zawarte pomiędzy stronami w rzeczywistości są umowami o pracę zawartymi na czas nieokreślony.

W konsekwencji Sąd ten uznał, że roszczenia powodów I. K., A. M., A. S. (2), B. K. - o ustalenie, że łączyła ich z pracodawcą umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony - są zasadne ze względu na okresy, na jaki zostały zawarte (od 10 do 21 lat). Przerwy pomiędzy kolejnymi następującymi po sobie umowami o pracę nie były w każdym przypadku dłuższe niż 1 miesiąc, co wskazuje na fakt, że pozwany miał zamiar kontynuować zatrudnienie z powodami.

Odnośnie roszczenia A. S. (1), której umowa była zawarta na okres 6 lat oraz P. J. (1), którego umowa była zawarta na okres 10 lat Sąd Rejonowy zważył, że pozwany nie wykazał, aby zawarcie takich umów również było uzasadnione potrzebami pracodawcy czy szczególnymi okolicznościami, a ponadto zawarcie umów o pracę na tak długie okresy - które pracodawca mógł w każdej chwili rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania uzasadnienia takiej decyzji - musi być również kwalifikowane, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współzycia społecznego. Również w tym zakresie Sąd uznał roszczenia powodów.

Odnośnie roszczenia powódki M. B. Sąd miał na uwadze, że powódka zawarła z pozwanym umowy o pracę:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 12 listopada 1991 roku – na okres 3 miesiące,
- umowa o pracę na czas określony z 28 lutego 1991 roku – na okres 1 roku,
- umowa o pracę na czas określony z 1 marca 1993 roku – na okres 1 roku,
- umowa o pracę na czas określony z 31 grudnia 1993 roku – na okres 3 lat (z aneksem nr (...)) obowiązującą do 31 grudnia 1996 roku,
- umowa o pracę na czas określony z 31 grudnia 1996 roku – na okres 9 lat,
- umowa o pracę na czas określony z 11 grudnia 2006 roku – na okres 9 lat.

Sąd Rejonowy wskazał również, że przepis art. 25<sup>1</sup> k.p. został wprowadzony do Kodeksu pracy nowelą z dnia 2 lutego 1996 roku. W zakresie zastosowania tego przepisu intertemporalnie wyróżnił istnienie w judykaturze SN dwóch poglądów. W myśl pierwszego z nich pierwszą umową jest umowa, która wiązała strony w dniu wejścia w życie przepisów znowelizowanego kodeksu pracy, według natomiast drugiej interpretacji, z uwagi na zasadę *lex retro non agit*, jako pierwszą umowę zawartą na czas określony należy uznawać umowę, która została zawarta po wejściu w życie nowelizacji, tj. po dniu 2 czerwca 1996 roku.

W oparciu o przytoczone poglądy orzecznictwa Sąd Rejonowy zważył, iż przepis art. 25<sup>1</sup> k.p. w sytuacji powódki nie będzie miał zastosowania, gdyż po wejściu w życie powyższej regulacji strony zawarły dwie umowy o pracę a do skuteczności zastosowania tego przepisu należy aby strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony. Analogicznie jak

w przypadku pozostałych powodów w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że zawarcie umowy o pracę z 11 grudnia 2006 r. na 9-letni okres nie jest uzasadnione. Z tego względu ostatnia umowa o pracę łącząca powódkę M. B. z pozwaną jest umową zawartą w istocie na czas nieokreślony. Sąd ponadto zważył, że w przedmiocie umów o pracę, które na moment wydania wyroku częściowego nie wiązały już powodów M. B., A. S. (1), I. K., A. M., A. S. (2) z pozwanym ustalenie, że w istocie są to umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony może mieć wpływ na ich przyszłe roszczenia skierowane przeciwko pozwanemu.

Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt 1-7 wyroku.

W odniesieniu do roszczeń odszkodowawczych podniesionych przez powódki – M. B. oraz I. K. Sąd Rejonowy zważył, że są to roszczenia majątkowe. Postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 30 grudnia 2015 roku, sygn. akt X GU 1449/15, ogłoszono upadłość z możliwością układu pracodawcy powodów – (...) Banku (...) w W.. Z kolei postanowieniem z dnia 22 lutego 2016 roku, sygn. akt X GUp 656/15, zmieniono sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) Banku (...) w W. na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia majątkowe o zasądzenie odszkodowania są roszczeniami skierowanymi 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. Sąd Rejonowy ustalił przy tym, że powódka M. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w dniu 16 grudnia 2015 roku, zaś ogłoszenie upadłości banku nastąpiło z dniem 30 grudnia 2015 roku. Powyższe oznacza więc, że postępowanie o odszkodowanie z powództwa M. B. podlega zawieszeniu na podst. art. 174 § 1 pkt 4 k.p.c., samemu zaś powodowi M. B. przysługuje możliwość zgłoszenia w toku postępowania upadłościowego odpowiedniej wierzytelności do konstruowanej listy wierzytelności. Odnośnie powództwa o roszczenie odszkodowawcze na rzecz I. K. zostało wniesione już po ogłoszeniu upadłości w sierpniu 2017 roku w toku niniejszego postępowania. Wobec tego w przypadku roszczeń powódki I. K. Sąd przekazał je do rozpoznania sędziemu komisarzowi na podstawie odpowiednio stosowanego art. 201 k.p.c.

***Apelację od powyższego wyroku częściowego złożył w dniu 8 października 2018 r. pozwany – Syndyk (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie pkt 1-7. Działający w imieniu skarżącego pełnomocnik zarzucił skarżonemu wyrokowi:***

1. obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 189 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powodowie mieli interes prawny w wytoczeniu powództwa, w sytuacji, gdy po pierwsze, powodowie 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 r. roku, a po drugie, ponieważ umowy o pracę zawarte z powodami uległy rozwiązaniu przed wydaniem przez Sąd Rejonowy wyroku, to w tej sytuacji jakiegokolwiek interesy prawny mogli mieć powodowie wygasły wraz z umowami,

b) art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustawy w zw. z art. 25 k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą 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. 25<sup>1</sup> 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,



zaś umowa będąca przedmiotem niniejszej sprawy mieściłaby się w dyspozycji przepisu art. 25<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu aktualnym,

2. obrazę przepisów postępowania które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodowej 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 powodów, którzy in gremio potwierdzili, że znali umowy i przez cały czas ich trwania nie ubiegali 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 powzięcie pod uwagę „stanu rzecz” – obowiązywania umowy między stronami – z chwili wniesienia pozwu, a nie z chwili orzekania.

W oparciu o powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia, oddalenie powództwa w zakresie stwierdzeń zawartych w pkt 1-7 wyroku oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego rozwinął powyższe zarzuty i przedstawił swoją argumentację w tym zakresie. Wskazał, że Sąd Rejonowy nie wskazał na czym konkretnie interes prawny powodów miałby polegać i ograniczył się do stwierdzenia, że wszyscy powodowie mieli interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego, co w ocenie pełnomocnika stanowi powołanie się na abstrakcyjne, nieskonkretyzowane i jedynie potencjalne roszczenia. Wskazał również na orzecznictwo, zgodnie z którym jeśli istnieje możliwość wytoczenia powództwa o zapłatę, to interes prawny jest wyłączony. Zdaniem pełnomocnika powodowie nie mieli interesu prawnego w związku z wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy, gdyż po wejściu w życie tej ustawy uprawnienia w zakresie wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony i nieokreślony są takie same. Ponadto w ocenie pełnomocnika z punktu widzenia zakończonego już stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia, czy umowa o pracę miała charakter umowy zawartej na czas określony, czy nieokreślony, bowiem wszelkie obowiązki między stronami oraz o charakterze publicznoprawnym były w toku trwania umowy identycznie i również z tego względu nie można przypisać powodom interesu prawnego o wytoczeniu powództwa o ustalenie. Pełnomocnik wskazał również, że z uwagi na wspomnianą wyżej nowelizację Kodeksu pracy jedyną prawnie dopuszczalną możliwością stwierdzenia, że umowa na czas określony jest umową na czas nieokreślony, jest wystąpienie jednej z dwóch przesłanek wymienionych w art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p., a art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej w sposób wyraźny reguluje tę kwestię, nie jest zatem dopuszczalne w drodze wykładni sądowej tworzenie nowych norm prawnych czy rozszerzanie norm regulujących daną kwestię.

Odpowiedź na apelację złożyła w dniu 15 listopada 2018 r. jedna z powódek, A. M., która wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu od pozwanego.

W uzasadnieniu ww. pisma powódka wskazała, że w jej ocenie zawarcie długoletniej 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 w myśl art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zdaniem powódki pracodawca nadużył swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy, zaś Sąd Rejonowy bardzo dobrze opisał interes prawny i szeroko przeanalizował materiał dowodowy w toku postępowania.

Powodowie I. K., A. S. (2), M. B., A. S. (1), B. K. i P. J. (1) nie zajęli stanowiska wobec apelacji pozwanego.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Wniesienie apelacji przez pozwanego skutkowało częściowym uchylem skarżonego rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy, choć z innych przyczyn, niż w niej wskazano.

Jak wynika z dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń, po wydaniu zaskarżonego rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy pismem procesowym z dnia 24 września 2018 r.

(data wpływu na biuro podawcze) powód P. J. (1) powołując się na treść art. 203 § 3 k.p.c. oświadczył, że cofa pozew w niniejszej sprawie i wnosi o uznanie cofnięcia pozwu za dopuszczalne, umorzenie postępowania oraz nieobciążanie go kosztami postępowania.

Zgodnie z art. 203 § 1-3 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego

aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

Pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże

z wytoczeniem powództwa. Na żądanie pozwanego powód zwraca mu koszty, jeżeli sąd już przedtem nie orzekł prawomocnie o obowiązku ich uiszczenia przez pozwanego.

W razie cofnięcia pozwu poza rozprawą przewodniczący odwołuje wyznaczoną rozprawę

i o cofnięciu zawiadamia pozwanego, który może w terminie dwutygodniowym złożyć sądowi wniosek o przyznanie kosztów. Gdy skuteczność cofnięcia pozwu zależy od zgody pozwanego, niezłożenie przez niego oświadczenia w tym przedmiocie w powyższym terminie uważa się za wyrażenie zgody. Z kolei w myśl art. 332 § 1 i 2 k.p.c. Sąd jest związany wydanym wyrokiem od chwili jego ogłoszenia, jednakże w razie cofnięcia pozwu przed uprawomocnieniem się wyroku i przed jego zaskarżeniem z jednoczesnym zrzeczeniem się dochodzonego roszczenia, a za zgodą pozwanego również bez takiego zrzeczenia się,

sąd pierwszej instancji uchyli swój wyrok i postępowanie w sprawie umorzy, jeżeli uzna cofnięcie takie za dopuszczalne. Ponadto zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c. jeżeli nie ma szczególnych przepisów o postępowaniu przed sądem drugiej instancji, do postępowania tego stosuje się odpowiednio przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Z uwagi na treść powyższych przepisów oraz fakt, że cofnięcie pozwu przez powoda nastąpiło po wydaniu wyroku, konieczne było rozpatrzenie kwestii rezygnacji powoda P. J. (2) z dalszego uczestnictwa w postępowaniu przed tutejszym Sądem. Stąd też Sąd Okręgowy zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do zajęcia stanowiska w przedmiocie powyższego oświadczenia. Na rozprawie w dniu 15 lutego 2019 r.

(k. 1046 a.s.) pełnomocnik pozwanego oświadczył, że wyraża zgodę na cofnięcie pozwu przez powoda P. J. (2) i nie wnosi o obciążenie go kosztami procesu.

Sąd Okręgowy nie znalazł przy tym podstaw do stwierdzenia, że dokonana przez powoda czynność jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzała

do obejścia prawa. W konsekwencji powyższego konieczne stało się uchylene skarżonego rozstrzygnięcia w zakresie, w jakim dotyczyło ono powoda P. J. (2)

i umorzenie postępowania, o czym Sąd Okręgowy orzekł w pkt 1 sentencji wyroku

na podstawie art. 203 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

Odnosząc się natomiast do samej apelacji skarżącego po rozpoznaniu sprawy

Sąd Okręgowy zważył, że była ona niezasadna. Pozwany nie przedstawił skutecznej argumentacji mogącej prowadzić do zmiany lub uchylem skarżonego wyroku we wnioskowanym przez niego zakresie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, zaś w okolicznościach niniejszej sprawy nie występują przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć. Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne i rozważania dokonane przez Sąd Rejonowy i uznaje je za własne. W takiej sytuacji gdy sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego

w pierwszej instancji i aprobuje dotychczasowe ustalenia, nie musi ich zatem powtarzać (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007 r., II CSK 18/07; z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05).

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. Powodowie domagali się ustalenia, że z pozwanym bankiem łączył je drugi z wymienionych wyżej rodzajów umów,

a swoje powództwa oparli na art. 189 k.p.c. Bezspornym jest, że powodowie byli pracownikami pozwanego przez wiele lat, a przy tym w większości pracownikami szeregowymi. 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. 353<sup>1</sup> 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.

Skarżący podniósł w treści apelacji szereg zarzutów dotyczących nieprawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, wadliwej oceny dowodów i dokonania ustaleń okoliczności faktycznych sprzecznych z zebranymi w sprawie dowodami. Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2001 r.,

I CKN 102/99 oraz z dnia 28 maja 1999 r., I CKN 267/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2000 r., II CKN 300/00).

W kontekście powyższego Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odniósł się do podniesionych przez pozwanego zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów. W orzecznictwie 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 wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 16 maja 2002 r.,

IV CKN 1050/00; wyrok z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00; wyrok z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi. Nieprawidłowości te powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny

od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń

(tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów powyższe wymogi spełnia, zaś zarzuty pozwanego w tym zakresie stanowiły jedynie polemikę

z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi tego Sądu. Pozwany, poza podniesieniem powyższego zarzutu, nie przedstawił żadnych argumentów, które miałyby przemawiać za uznaniem dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z omówioną wyżej zasadą, w szczególności, by ocena ta była wybiórcza i odbyła się wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Jediną kwestią, jaką pozwany poruszył przy podniesieniu tego zarzutu było nieuwzględnienie przez Sąd Rejonowy woli stron przy zawieraniu umowy oraz ich świadomość 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. Poza wskazaniem w petitum apelacji tego zarzutu, w jej uzasadnieniu pozwany nie rozwinął go i nie motywował w czym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów miało się przejawiać. 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 2014 r., I ACa 1050/13). Na marginesie należy zaznaczyć, że przywołana przez pozwanego okoliczność nie została również pominięta przez Sąd Rejonowy, który wspominał o niej przy ustaleniach stanu faktycznego na stronie 13 uzasadnienia skarżonego wyroku, wskazując, że powodowie nie byli informowani przy zawieraniu umów o pracę o przyczynie, dla której zawierane są z nimi umowy na czas określony i otrzymali jedynie informację,

że taka jest polityka banku, a dodatkowo nie mieli możliwości negocjowania warunków zatrudnienia.

Głównym zarzutem apelacji skupiał się na zakwestionowaniu interesu prawnego powodów w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że umowy o pracę łączące ich z pozwanym pracodawcą miały charakter umów na czas nieokreślony, a przez to naruszenie art. 189 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie. Zarzut ten, zdaniem Sądu Okręgowego, nie mógł jednak zostać uznany za zasadny. Sąd Rejonowy wyjaśnił w sposób wyczerpujący i skonkretyzowany, że każdy z powodów posiadał 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 dnia 7 kwietnia 2010 r.,

II PK 342/09 oraz z dnia 16 lipca 2009 r., 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 (por. przykładowo orzeczenia Sądu Najwyższego: uchwałę z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87 oraz wyroki z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97 i z dnia 21 lipca 1999 r., 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 r., I PKN 333/00; z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 368/00 oraz z dnia 26 września 2000 r., I PKN 45/00).

Należało zatem stwierdzić, że brak interesu prawnego powodów mógłby stać się przyczyną oddalenia powództw, gdyby zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone,

że zmiierzali oni 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 powodowie mieli 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 powodowie nie mieli interesu prawnego. Pozwany nie przeprowadził w tym zakresie żadnego wywodu, nie podjął próby wykazania jakie inne roszczenia, które wyłączałyby interes prawny powodów w ustaleniu, że łączące ich 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 powodów miało bezpośredni wpływ na ich uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy, a także roszczeń pieniężnych. Tym samym zdaniem Sądu Okręgowego powodowie wykazali interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogliby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13).

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny był również zarzut, zgodnie z którym interes prawny powodów w ustaleniu, że umowy o pracę zostały zawarte na czas nieokreślony, wygasł z uwagi na zakończenie stosunku pracy przed wydaniem wyroku przez Sąd Rejonowy. Bezspornym jest, że w chwili wyrokowania przez Sąd Rejonowy, umowy o pracę na czas określony w przypadku każdego z powodów zakończyły się – uległy rozwiązaniu

z upływem czasu na który zostały zawarte lub uległy rozwiązaniu za wypowiedzeniem.

Nie zmienia to jednak faktu, że na dzień składania pozwu powodowie byli pracownikami pozwanego. 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 ze zdarzeń zaistniałych w tym okresie), sąd na podstawie art. 316 § 1 k.p.c. uwzględnia 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 2013 r. 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 2016 r.,

III APa 61/15). W ocenie Sądu Okręgowego w zakresie dotyczącym żądań pozwów, które wpłynęły do sądu jeszcze w trakcie trwania umów o pracę, pomimo, iż chwili wyrokowania umowy te uległy rozwiązaniu, powodowie mieli 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 również i ten zarzut nie zasługiwał 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 r., 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 2016 r. 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 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.

Ponadto podkreślić należy, iż przy dokonywaniu interpretacji przepisów kodeksu pracy należy czynić to zgodnie z dyrektywami unijnymi (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2006 r., III SZP 3/06 oraz z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07).

W niniejszej sprawie zastosowanie znajduje dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. 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

2008 r., 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.

Taka polityka pozwanego Banku, w którym zawierano z pracownikami tylko umowy terminowe, nie znajdowała żadnego uzasadnienia, 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 powodowie pozostawali związani 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.

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 Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska (spr.)

## ZARZĄDZENIE

(...)