

sygn. akt VII Pa 43/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2019 r.

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

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Monika Roslan – Karasińska

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. B., A. S. (1)

W. P., A. S. (2), M. S. (1)

przeciwko (...) S.A.

w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 września 2018 r., sygn. VI P 6/17 oraz od wyroku uzupełniającego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 grudnia 2018 r., sygn. VI P 6/17

1. oddała obie apelacje,

2. zasądza od (...) S.A. w W. na rzecz R. B., A. S. (1), W. P., A. S. (2), M. S. (1) kwoty po 945 (dziewięćset czterdzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 września 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. S. (2), M. S. (1), R. B., A. S. (1), W. P. przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę pieniężną:

1. ustalił, że umowy o pracę zawarte z powodem A. S. (2) w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 28 lutego 2015 r. przez pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. zostały zawarte na czas nieokreślony;

2. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda A. S. (2) następujące kwoty:

-tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 5640 zł (pięć tysięcy sześćset czterdzieści złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 5640 zł (pięć tysięcy sześćset czterdzieści złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

3. ustalił, że umowy o pracę zawarte z powodem M. S. (1) w okresie od dnia 1 grudnia 2003 r. do dnia 28 lutego 2015 r. przez pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. zostały zawarte na czas nieokreślony;

4. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda M. S. (1) następujące kwoty:

-tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 9360 zł (dziewięć tysięcy trzysta sześćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 6 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 9360 zł (dziewięć tysięcy trzysta sześćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 6 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;

5. ustalił, że umowy o pracę zawarte z powodem A. S. (1) w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 28 lutego 2015 r. przez pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. zostały zawarte na czas nieokreślony;

6. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda A. S. (1) następujące kwoty:

-tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 5850 zł (pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 5850 zł (pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

7. ustalił, że umowy o pracę zawarte z powodem R. B. w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 28 lutego 2015 r. przez pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. zostały zawarte na czas nieokreślony;

8. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda R. B. następujące kwoty:

- tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 5220 zł (pięć tysięcy dwieście dwadzieścia złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 5220 zł (pięć tysięcy dwieście dwadzieścia złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

9. ustalił, że umowy o pracę zawarte z powodem W. P. w okresie od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 28 lutego 2015 r. przez pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. zostały zawarte na czas nieokreślony;

10. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda W. P. następujące kwoty:

- tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 5610 zł (pięć tysięcy sześćset dziesięć złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 5610 zł (pięć tysięcy sześćset dziesięć złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

11. wyrokowi w punkcie 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 3185 zł (trzy tysiące sto osiemdziesiąt pięć złotych), wyrokowi w punkcie 4 do wysokości kwoty 3120 zł (trzy tysiące sto dwadzieścia), wyrokowi w punkcie 6 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 3130 zł (trzy tysiące sto trzydzieści złotych), wyrokowi w punkcie 8 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 1935 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści pięć złotych), wyrokowi w punkcie 10 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 2860 zł (dwa tysiące osiemset sześćdziesiąt);

12. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda A. S. (2) kwotę 1710 zł (jeden tysiąc siedemset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na rzecz powoda M. S. (1) kwotę 1710 zł (jeden tysiąc siedemset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na rzecz powoda A. S. (1) kwotę 1710 zł (jeden tysiąc siedemset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na rzecz powoda R. B. kwotę 1710 zł (jeden tysiąc siedemset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na rzecz powoda W. P. kwotę 1710 zł (jeden tysiąc siedemset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem uzupełniającym z dnia 10 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. S. (2), M. S. (1), R. B., A. S. (1), W. P. przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę pieniężną, Sąd I instancji:

1. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda A. S. (2) następujące kwoty:

- tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 3915 zł (trzy tysiące dziewięćset piętnaście złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 3915 zł (trzy tysiące dziewięćset piętnaście złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

2. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda A. S. (1) następujące kwoty:

-tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 3540 zł (trzy tysiące pięćset czterdzieści złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 3540 zł (trzy tysiące pięćset czterdzieści złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

3. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda R. B. następujące kwoty:

-tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 585 zł (pięćset osiemdziesiąt pięć złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 585 zł (pięćset osiemdziesiąt pięć złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

4. zasądził od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w W. na rzecz powoda W. P. następujące kwoty:

-tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

a) 2790 zł (dwa tysiące siedemset dziewięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- tytułem odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016 r.1474-t.j);

b) 2790 zł (dwa tysiące siedemset dziewięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty.

Powyższe wyroki Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

A. S. (2) był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Monter konserwator w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce pracy powoda określono jako obszar województwa (...). Strony zawarły dwie umowy o pracę na czas określony: z dnia 21 grudnia 2005 r. na okres od 1 stycznia 2006 r. do 31 lipca 2006 r. oraz z dnia 14 lipca 2006 r. na okres od 1 sierpnia 2006 r. do 31 grudnia 2008 r. Wysokość wynagrodzenia A. S. (2) na podstawie umowy o pracę wynosiła 1.880 zł brutto miesięcznie.

W. P. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Monter konserwator w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce pracy powoda określono jako obszar województwa (...). Strony zawarły dwie umowy o pracę na czas określony: z dnia 21 grudnia 2005 r. na okres od 1 stycznia 2006 r. do 31 lipca 2006 r. oraz z dnia 14 lipca 2006 r. na okres od 1 sierpnia 2006 r. do 31 grudnia 2008 r. Wysokość wynagrodzenia W. P. na podstawie umowy o pracę wynosiła 1.870 zł brutto miesięcznie.

A. S. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Monter konserwator w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce pracy powoda określono jako obszar województwa (...). Strony zawarły dwie umowy o pracę na czas określony: z dnia 21 grudnia 2005 r. na okres od 1 stycznia 2006 r. do 31 lipca 2006 r. oraz z dnia 14 lipca 2006 r. na okres od

1 sierpnia 2006 r. do 31 grudnia 2008 r. Wysokość wynagrodzenia A. S. (1) na podstawie umowy o pracę wynosiła 1.950 zł brutto miesięcznie.

R. B. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Monter konserwator w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce pracy powoda określono jako obszar województwa (...). Strony zawarły dwie umowy o pracę na czas określony: z dnia 30 marca 2007 r. na okres od 1 kwietnia 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. oraz z dnia 19 grudnia 2007 r. na okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. Wysokość wynagrodzenia R. B. na podstawie umowy o pracę wynosiła 1.740 zł brutto miesięcznie

M. S. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce pracy powoda określono jako obszar województwa (...). Strony zawarły cztery umowy o pracę na czas określony: z dnia 2 czerwca 2003 r. na okres od 2 czerwca 2003 r. do 31 sierpnia 2003 r., z dnia 1 września 2003 r. na okres od 1 września 2003 r. do 30 listopada 2003 r., z dnia 30 listopada 2003 r. na okres od 1 grudnia 2003 r. do 31 grudnia 2004 r. oraz z dnia 21 grudnia 2004 r. na okres od 1 stycznia 2005 r. do 16 grudnia 2005 r. Wysokość wynagrodzenia powoda na podstawie umowy o pracę wynosiła 3.120 zł brutto miesięcznie.

W dniu 14 grudnia 2005 r. z M. S. (1) zawarto umowę na czas obowiązywania i realizacji umowy wykonawczej utrzymaniowej zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. na stanowisku kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce pracy wskazano obszar województwa (...). § 1 ust. 2 umowy zakładał, że opis stanowiska pracy, a w szczególności zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności ustala pracodawca.

Pozwana zatrudniała pracowników na podstawie różnych rodzajów umów – terminowych, jak i na czas określony. Pracownicy zajmujący to samo stanowisko byli zatrudniani zarówno na podstawie umowy na czas nieokreślony, jak i na czas określony. Podpisywanie umów na czas określony było związane z okresem realizacji przetargów, które zazwyczaj odbywały się co trzy lata. (...) S.A. głównie współpracowało z (...) S.A. Pod koniec 2008 r. (...) S.A. zmieniła zasady współpracy. Zmiana polegała na tym, że nie określono ścisłego terminu zakończenia umowy, a dalsze jej kontynuowanie zależało od uzyskanych wyników. Jeżeli wyniki były wysokie, termin umowy się wydłużał o miesiąc lub pół roku.

Umowy zawierane z powodami były im przedstawiane w (...) oddziale firmy, gotowe ich formularze przysyłało biuro w W.. Powodowie nie mieli możliwości negocjowania umów, nowa umowa była często przedkładana na tydzień – dwa tygodnie przed podpisaniem kolejnej.

W dniu 29 grudnia 2008 r. A. S. (2), W. P., A. S. (1) i R. B. zawarli z pozwaną umowę o pracę na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. na stanowisku monter konserwator. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 1 stycznia 2009 r., miejsce pracy – obszar województwa (...). Praca była świadczona w pełnym wymiarze czasu pracy. § 1 ust. 2 umowy zakładał, że opis stanowiska pracy, a w szczególności zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności ustala pracodawca.

Umowę o pracę na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. w dniu 29 grudnia 2008 r. podpisano również z M. S. (1) na stanowisku kierownika budowy. Pozostałe warunki umowy były tożsame z warunkami umów o pracę na czas realizacji przedmiotowej inwestycji zawartych z pozostałymi powodami.

Zawarcie z powodami ww. umowy na czas realizacji inwestycji była związana z podpisaniem przez (...) S.A. i (...) ((...) S.A.) umowy ramowej na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci (...)nr (...)z dnia 9 stycznia 2009 r. Została ona zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2009 r. na okres 3 lat z możliwością jej przedłużenia o kolejne 2 lata.

W umowach zawartych przez pozwaną z pracownikami na czas obowiązywania umowy (...) S.A. z (...) S.A. nie przewidziano okresów ich wypowiedzenia.

Do zadań A. S. (2), W. P., A. S. (1) i R. B. zatrudnionych na stanowisku montera konserwatora należało m.in. terminowe i rzetelne wykonywanie całokształtu powierzonych zadań dotyczących utrzymania sieci, miła i uprzejma współpraca

z klientem oraz (...) S.A., rzetelne sporządzanie sprawozdań dotyczących danego stanowiska, usuwanie awarii linii kablowych napowietrznych i ziemnych, usuwanie awarii łączy abonenckich, wykonywanie prac wynikających z harmonogramów konserwacji, terminowe wykonywanie zadań zgodnie z podpisaną umową z (...), wykonywanie prac inwestycyjnych i remontowych.

Do obowiązków M. S. (1) zatrudnionego na stanowisku kierownika budowy należało m. in. nadzorowanie i sprawdzanie poprawności oraz terminowości odpisywania zleceń przez dyspozytorów w systemie PzP, nadzorowanie pracy monterów pod względem terminowości i poprawności wykonania powierzonych im zadań, wstrzymanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia oraz bezzwłoczne zawiadomienie o tym właściwego organu, realizacja zleceń wpisanych do dziennika budowy, dopilnowanie wykonania inwentaryzacji geodezyjnej wybudowanej budowli, opracowanie harmonogramu robót, rozdysponowanie sprzętu i transportu na poszczególne odcinki budów oraz kontrola ich prawidłowego wykorzystania, analiza kosztów budowy oraz prowadzenie dokumentacji przyrządów pomiarowych i ich okresowej kontroli.

W czasie obowiązywania umowy o pracę na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. powodowie wykonywali taką samą pracę, co w czasie obowiązywania wcześniej zawartych umów na czas określony.

Powodowie nie wiedzieli jak długo ma trwać realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A., nie mieli wglądu do tej umowy.

Pismami z dnia 26 stycznia 2015 r. pozwana zawiadomiła powodów, że Spółka nie została wybrana przez (...) S.A. jako dostawca usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. (...). Pozwana poinformowała, że (...) S.A. będzie wykonywała usługi utrzymania sieci do dnia 28 lutego 2015 r., tj. do dnia obowiązywania umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. (obecnie (...) S.A.) a (...) S.A. Pracodawca wskazał ponadto, że umowa o pracę zawarta z powodami w dniu 29 grudnia 2008 r. została zawarta na czas świadczenia usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. (...), to zgodnie z art. 30 § 1 pkt 5 k.p., ulegnie rozwiązaniu w dniu 28 lutego 2015 r.

Pracodawca wystawił powodom świadectwa pracy datowane na dzień 2 marca 2015 r. jako sposób ustania stosunku pracy pracodawca wskazał art. 30 § 1 pkt 5 k.p. –ukończenie pracy, dla której wykonania umowa była zawarta.

W wyniku nie zawarcia umowy przez (...) S.A. z (...) S.A., (...) oddział Przedsiębiorstwa uległ likwidacji. Oddział (...) obejmował także rejon P..

Osoby, które w pozwanej spółce na terenie oddziału (...) pracowały na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony otrzymały od pracodawcy wypowiedzenia zmieniające w zakresie warunków wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy – W.. Z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów terminowych, w tym z powodami nie kontynuowano zatrudnienia.

Przetarg na utrzymanie sieci (...), którą do tej pory realizowała pozwana wygrała firma (...). Z chwilą gdy pozwana dowiedziała się, że kontrakt z (...) S.A. nie będzie kontynuowany, konkurencyjna spółka (...) wystąpiła do pozwanej z propozycją przejścia zwalnianych pracowników. Pozwana w swoim zakładzie pracy wywiesiła ogłoszenia, że spółka (...) poszukuje pracowników. Pozwaną i firmę (...) nie łączyła umowa o przejściu zakładu pracy ani o przejściu pracowników. (...) prowadziła rekrutację na zasadach ogólnych, część byłych pracowników (...) znalazła tam zatrudnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach spraw połączonych oraz aktach osobowych powodów.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny również na podstawie zeznań świadków M. J., B. T., T. A., S. I. oraz M. S. (2) oraz zeznań powodów i K. R.. Świadkowie i strony zgodnie zeznali co do charakteru obowiązków powodów, realizacji umowy na czas wykonania określonej pracy oraz likwidacji (...) oddziału pozwanej. Zeznania świadków i stron korespondowały ze sobą nawzajem oraz z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, dlatego

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do odmowy ich wiarygodności. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się przede wszystkim do ustalenia charakteru prawnego umów, na podstawie których powodowie byli zatrudnieni.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd I instancji uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji zbadał zarzut przedawnienia na podstawie przepisów art. 291 § 1 k.p. oraz art. 264 § 2 k.p., natomiast swe rozstrzygnięcie oparł na treści art. 189 k.p.c. Sąd Rejonowy uznał, że interes powodów w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony sprowadzał się przede wszystkim do niepewności co do statusu powodów jako pracowników oraz ich sytuacji prawnej.

Sąd I instancji wskazał, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Natomiast zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. (wg stanu prawnego na okres zatrudnienia powodów), zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W ocenie Sądu Rejonowego niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem 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 współżycia społecznego.

Sąd I instancji podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 7 września 2005 r., 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 dokonał oceny stosunków prawnych łączących strony w świetle norm art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. wyrok SN z 25 października 2007 r., II PK 49/07) i doszedł do przekonania, że charakter łączących powodów i pozwaną umów, w świetle rzeczywistych potrzeb pracodawcy i warunków zatrudnienia skłania do oceny, że pozwana zawierając z powodami umowę z 29 grudnia 2008 r. na czas realizacji umowy nr (...) działała w celu obejścia ustawy, tj. zakazu z art. 25¹ § 1 k.p.

Sąd I instancji ustalił, że A. S. (2), W. P. oraz A. S. (1) byli zatrudnieni na łączny okres 9 lat na podstawie 3 umów – 3 lata na podstawie 2 umów na czas określony oraz 6 lat na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy. Natomiast powód R. B. był zatrudniony u pozwanej przez łączny okres 8 lat – 2 lata na podstawie 2 umów na czas określony i 6 lat na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy. Z kolei pozwana zatrudniała powoda M. przez 11 lat i 6 miesięcy na podstawie 4 umów na czas określony przez 2,5 roku oraz na podstawie 2 umów na czas wykonania określonej pracy zawartych na okres 9 lat.

Zgodnie z orzecznictwem, zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (np. 9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego. 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 zwarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego, a umowa taka nie narusza zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (por. wyrok SN z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04; wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07).

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że zakres obowiązków powodów w czasie trwania umów na czas określony i na czas wykonania określonej pracy był taki sam, w zależności od zajmowanego przez nich stanowiska. Powodowie przez cały okres zatrudnienia u pozwanej wykonywali te same obowiązki, bez względu na rodzaj podstawy zatrudnienia i nazwę stanowiska pracy. W ocenie Sądu I instancji, już sama długość stosunku pracy łączącego strony budziła wątpliwość co do intencji pracodawcy i rzeczywistego rodzaju łączących stron umów.

W przedmiotowej sprawie umowa ramowa zawarta między (...) S.A. (potem (...) (...)), a (...) wskazywała konkretny okres jej obowiązywania. W konsekwencji pozwana wiedziała, że zaistnieje zapotrzebowanie na pracę na co najmniej 3 lata, знаła również maksymalny czas, na jaki możliwym było przedłużenie umowy. W istocie zatem zawarte z powodami umowy o pracę w powiązaniu z umową ramową miały charakter umów terminowych, a nazwanie ich umową na czas wykonania określonej pracy zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana zmierzała do kolejnego długotrwałego zatrudnienia, które w praktyce trwało 6 lat, chciała zapewnić sobie łatwość rozwiązywania umowy i brak konsekwencji związanych ze sposobem jej rozwiązania. Nie bez znaczenia dla oceny przedmiotowej sprawy mają okoliczności zawarcia kolejnych umów, przede wszystkim fakt, iż rodzaj umowy był narzucany pracownikom, nie było możliwości negocjacji warunków umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji ustalił, że A. S. (2), W. P., A. S. (1) oraz R. S. łączył z pozwaną stosunek pracy na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 28 lutego 2015 r. Natomiast z uwagi na fakt zawarcia z M. S. (1) 4 umów na czas określony, stosunek pracy na czas nieokreślony Sąd I instancji ustalił od dnia 1 grudnia 2003 r. do 28 lutego 2015 r.

Powyższe implikowało Sąd Rejonowy do rozpoznania roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz roszczenia o odprawę. W ocenie Sądu I instancji roszczenie powodów o odszkodowanie nie niweczy interesu prawnego powodów, że łączył ich z pozwaną stosunek pracy na czas nieokreślony, a jedynie jest pozytywną konsekwencją rozstrzygnięcia o żądaniu. Pracownik wnoszący o ustalenie istnienia stosunku pracy ma interes prawny w dochodzeniu tego roszczenia, bowiem wyznacza ono możliwość dochodzenia innych praw związanych z tym stosunkiem prawnym, przysługujących obecnie i mogących powstać w przyszłości.

Jako datę końcową ustalenia stosunku pracy Sąd Rejonowy przyjął 28 lutego 2015 r., ponieważ nawet wadliwe rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne i prowadzi do ustania do ustania stosunku pracy. Zatem zawiadomienie pracownika przez pracodawcę w formie, jaką zastosowano w niniejszej sprawie – pisemnie, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 r. – należało traktować jako wadliwe rozwiązanie umowy na czas nieokreślony już z przyczyn formalnych. Takie rozwiązanie nie przewidywało okresu wypowiedzenia, uzasadnienia, konsultacji związkowych oraz pouczeń dla pracownika. Takie postępowanie pracodawcy powodowało odpowiedzialność z art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p.

W związku z ustaleniem dotyczącym charakteru umów o pracę powodów zawieranych na czas realizacji inwestycji z (...) (...) oraz uwzględniając łączny okres ich zatrudnienia u pozwanej, Sąd I instancji przyjął, że strony obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.). Dlatego też, Sąd na podstawie art. 47⁽¹⁾ k.p. przyznał powodom odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu 3-miesięcznemu powodów wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie zgodnie z żądaniem poszczególnych powodów (punkt 2a, 4a, 6a, 8a oraz 10a wyroku).

Natomiast w zakresie roszczenia o odprawę, zgodnie z art. 8 ust 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608 j.t.), pracownikowi zwalnianemu indywidualnie z przyczyn niedotyczących pracowników, przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Ww. przepis stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 10 ust. 1 ww. ustawy).

Pozwana po przegranych pod koniec 2014 r. przetargu na świadczenie usług na rzecz (...) S.A., od marca 2015 r. utraciła jedynego kontrahenta na terenie województwa (...), na rzecz którego świadczyła usługi. w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że przegrany przetarg był bezpośrednią przyczyną wadliwego rozwiązania z powodami umów o pracę zawartych na czas realizacji inwestycji. Przyczyna wadliwego rozwiązania umowy o pracę rzeczywiście istniała i miała wpływ na podjęcie przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu powodów. Przyczyna ta już w momencie rozwiązania stosunku pracy miała charakter przyczyny leżącej po stronie pracodawcy i nie pozostawiała wątpliwości również co do posiadania cech przyczyny niedotyczącej pracownika. Nie była to bowiem przyczyna związana z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego, w związku z długością okresu zatrudnienia powodów, Sąd I instancji zasądził na ich rzecz odprawę pieniężną w trzymiesięcznego wynagrodzenia (punkty 2b, 4b, 6b, 8b i 10b wyroku).

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy wyrokowi w punkcie 2, 4, 6, 8 i 10 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiednio równej miesięcznemu wynagrodzeniu każdego z powodów, o czym orzeczono w punkcie 11 wyroku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę 1.710 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na którą składały się następujące stawki zastępstwa procesowego za poszczególne roszczenia, ustalone na podstawie: § 9 ust. 1 pkt 1 (180 zł) – roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, § 9 ust. 1 pkt 1 (180 zł) – roszczenie o odszkodowanie oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 (1.350 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm., wg stanu na dzień wniesienia powództwa).

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd I instancji orzekł w wyroku uzupełniającym przyjmując datę wymagalności poszczególnych roszczeń powodów taką jak w wyroku Sądu Rejonowego z dnia 24 września 2018 r., tj. od dnia następnego od dnia doręczenia pozwu pozwanemu, zgodnie z żądaniem powodów zawartym w pozwach oraz pismach modyfikujących roszczenia pozwu z dnia 27 lutego 2017 r.

Zgodnie z jednolitymi poglądami judykatury wyrok uzupełniający obejmował jedynie rozstrzygnięcie w zakresie roszczeń, w których sąd nie orzekł w wyroku.

Pozwana wniosła apelacje zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 24 września 2018 r. oraz wyrok uzupełniający z dnia 10 grudnia 2018 r. w całości.

Skarżąca wyrokiem zarzuciła sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego z zebrany w sprawie materiałem poprzez pominięcie części zeznań B. T. dotyczących udostępnienia pracownikom (...) S.A. umowy ramowej z (...) S.A. nr (...) oraz możliwości negocjacji treści umowy, pominięcie faktu, że pracodawca nie rozwiązywał umów za wypowiedzeniem ani nie zmieniał warunków zatrudnienia na czas realizacji z (...) S.A., naruszenie przepisów postępowania art. 264 § 2 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie zarzutu pozwanej dotyczącego niedochowania przez powodów terminu do wniesienia pozwu do Sądu.

W związku z powyższym spółka wniosła o zmianę zaskarżonych wyroków poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W treści uzasadnienia apelacji pozwana przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń. W ocenie skarżącej świadek B. T. zeznała, że osobiście przesłała tekst umowy każdemu monterowi drogą elektroniczną, zeznała również, że pracownicy mogli składać zastrzeżenia co do treści zaproponowanej umowy o pracę, w przypadku takich zastrzeżeń zostałyby one przesłane do zarządu spółki w celu podjęcia negocjacji. Umowa o pracę zawarta z powodami nie zawierała możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, nie dopuszczała także możliwości wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Zawarcie z powodami umowy o pracę na czas realizacji umowy ramowej nie zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy. Rzeczywiście wybierając tego rodzaju umowę o pracę pracodawca nie musiał wypłacać pracownikom odprawy pieniężnej, ale z drugiej strony nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę oraz warunków pracy i płacy. Pozwana nie zgodziła się również ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, na podstawie którego sąd ten uznał, że termin wymieniony w art. 264 § 1 k.p. zaczyna swój bieg z chwilą ustalenia przez sąd rodzaju umowy o pracę. Sąd nie wziął pod uwagę, że sprawy powodów prowadzi profesjonalny pełnomocnik, który po przyjęciu sprawy i udzieleniu mu pełnomocnictwa powinien niezwłocznie, w ciągu 14 dni wystąpić do sądu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Tymczasem pełnomocnik powodów wystąpił z pozwami ze znacznym opóźnieniem. W ocenie pozwanej początek biegu 14 dniowego terminu na złożenie pozwu rozpoczyna się od chwili udzielenia pełnomocnictwa, dopiero wówczas pełnomocnik w ciągu 14 dni powinien wystąpić z pozwem do sądu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (apelacja, k. 278 – 281 a.s. oraz k. 335 – 336 verte a.s.).

Pełnomocnik powodów w odpowiedzi na apelacje wniosł o oddalenie ich w całości jako bezzasadnych oraz zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm przepisanych (odpowiedź na apelacje, k. 353 – 355 a.s. oraz k. 328 – 329 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje strony pozwanej okazały się nieuzasadnione i podlegały oddaleniu.

Sąd Okręgowy rozpoznając wniesione przez pozwaną środki zaskarżenia zauważył, że zarzuty dotyczyły w gruncie rzeczy naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 264 § 1 k.p. Jednak jak wynika z poglądów orzecznictwa, w związku z art. 378 § 1 k.p.c. trzeba podkreślić, że z ustanowionego w tym przepisie obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu w niej podniesionego. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2012 r., sygn. akt III CSK 300/11).

Na wstępie należy wskazać, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed Sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy rozpoznaje

sprawę w granicach apelacji przy czym w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności rozważył podniesiony przez skarżącego zarzut pominięcia przez Sąd Rejonowy części zeznań świadka B. T. tj. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2019 r., I ACa 563/18). Obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże poczynione są w oparciu tylko o część materiału dowodowego, z pominięciem pozostałej części tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2018 r., V AGa 130/18). Ocena dowodów dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Powinna być także dokonana z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r., II CSK 241/17). 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, a granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności, a wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 kwietnia 2018 r., I ACa 1438/17). W ramach swobody oceny dowodów, mieści się też wybór określonych dowodów spośród dowodów zgromadzonych, pozwalających na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, w której w sprawie pozostają zgromadzone dowody mogące prowadzić do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest sytuacją immanentnie związaną z kontradiktoryjnym procesem sądowym. Weryfikacja zatem dowodów i wybór przez sąd orzekający w pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią o istotnych w sprawie faktach stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wynikających z dowodów tych wniosków w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do innych, niż wyprowadzone przez sąd pierwszej instancji, wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 8 maja 2018 r., I AGa 33/18).

W ocenie Sądu Okręgowego skarżone rozstrzygnięcie powyższe wymogi w całości spełnia. Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie wnioskowane przez strony dowody z dokumentów oraz zeznań świadków, które w większości były bezspornymi faktami, bowiem zebrane w sprawie dowody, którym Sąd I instancji dał wiarę oraz oparł na nich swe rozstrzygnięcie zgodnie wskazywały na charakter obowiązków powodów, realizacji umowy na czas wykonywania określonej pracy oraz likwidacji oddziału pozwanej. Ponadto dowody te pozwoliły ustalić najistotniejszą kwestię związaną z faktem, że powodowie nie mieli wglądu do umowy ramowej. Bezspornym by również fakt, że powodowie w dniu 29 grudnia 2008 r. otrzymali do podpisu umowy o pracę na czas realizacji umowy nr (...), w której jako

dzień rozpoczęcia pracy oznaczono dzień 1 stycznia 2009 r. Zdaniem Sądu II instancji powodowie otrzymali już gotową umowę z oznaczonym dniem rozpoczęcia pracy, a więc zostali postawieni przed faktem dokonanym, nie mieli realnie czasu na zastanowienie się i negocjacje warunków zatrudnienia, nie zostały z nimi przeprowadzone żadne rozmowy, otrzymali jedynie umowy o prace na czas określony realizacji zawartej przez spółkę umowy, ponadto strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła aby powodom została przedstawiona możliwość negocjacji warunków podpisywanych umów. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadka B. T., które miały wskazywać na możliwości negocjacji warunków umów, nie pokrywały się z zeznaniami pozostałych świadków, ponadto nie znalazły poparcia w żadnych innych dowodach w postaci dokumentów, a więc stanowiły jedynie gołosłowne twierdzenia świadka, które nie mogły stanowić w tym zakresie podstawy ustalenia stanu faktycznego.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Wobec tego, Sąd Okręgowy przyjął jako własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Kolejny zarzut skarżącej dotyczył naruszenia art. 264 § 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie zarzutu pozwanej dotyczącego niedochowania przez powodów terminu do wniesienia pozwu do Sądu.

Sąd Okręgowy zważył, że do rozwiązania umowy o pracę zawartej z powodami doszło w drodze pisemnego zawiadomienia powodów o terminie rozwiązania umowy o pracę z dniem 28 lutego 2015 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz bez stosownych pouczeń.

Sąd II instancji uznał, że dla rozstrzygnięcia o żądaniach powodów istotne było to, że wystąpili oni z żądaniami ewentualnymi - w pierwszej kolejności o ustalenie, że byli oni zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, ponieważ trzecia z kolei umowa o pracę zawarta na czas określony przekształciła się z mocy prawa w umowę o pracę zawartą na czas nie określony, dopiero w drugiej kolejności powodowie wnosili o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz zasądzenie odprawy pieniężnej. W związku z taką konstrukcją żądania zgłoszonego przez powodów w rozpoznawanej sprawie, rozstrzygnięcia wymagało przede wszystkim to, czy stosunek pracy nawiązany przez strony w wyniku zawarcia umowy z 28 grudnia 2008 r. jako trzeciej z kolei umowy zawartej już po zmianie Kodeksu pracy - czyli po wejściu w życie przepisu art. 25¹ k.p. - nie przekształcił się z mocy prawa w bezterminowy stosunek pracy, a w dalszej kolejności, czy umowa na czas nie określony łącząca strony od 28 grudnia 2008 r. została w jakikolwiek sposób skutecznie rozwiązana przez pozwanego pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 25¹ k.p., zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca. Przepis ten ustanawia tzw. fikcję prawną, zgodnie z którą następuje uznanie z mocy prawa trzeciej umowy o pracę zawartej na czas określony za równoznaczną w skutkach z umową zawartą na czas nie określony; według zbliżonego stanowiska trzecia umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa, w warunkach określonych w art. 25¹ k.p., w umowę na czas nie określony. Ocena pierwotnego żądania powoda - o ustalenie, że łączy go z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas nie określony (lub że nadal pozostaje ze stroną pozwaną w stosunku zatrudnienia w związku z przekształceniem się z mocy prawa trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nie określony) - powinna być zatem dokonana z uwzględnieniem regulacji zawartej w przepisie art. 25¹ k.p.

W pierwszej kolejności ustalenia i oceny wymaga zatem, czy stosunek pracy między stronami trwa nadal. Gdyby tak było, wówczas powodowi przysługuje bądź roszczenie o dopuszczenie do pracy, bądź żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. Przy tego rodzaju żądaniach nie mają zastosowania przepisy art. 264 i 265 k.p. Przepis art. 264 k.p. ustanawia terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy - w wyniku wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego albo wygaśnięcia z innych przyczyn - bądź odmową

jego nawiązania. Ponieważ terminy te są bardzo krótkie, bo wynosiły siedem (§ 1) lub czternaście (§ 2 i § 3) dni w stanie prawnym obowiązującym w chwili ustania stosunku pracy, przepis art. 265 k.p. przewiduje możliwość przywrócenia uchybionego terminu, gdy pracownik przekroczył go z przyczyn przez siebie niezawinionych. Do żądania dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy zastosowanie ma ogólny termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy przewidziany w art. 291 § 1 k.p. Do tego terminu nie ma już zastosowania art. 265 k.p., ponieważ jest to termin odpowiednio długi, bo trzyletni. Bezsprzeczne jest, że powodowie nie przekroczyli ogólnego trzyletniego terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie przepisy art. 264 i 265 k.p. w ogóle nie mają zastosowania, ponieważ przedawnienie zgłoszonego przez powoda żądania powinno być oceniane według art. 291 § 1 k.p.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że Sąd Rejonowy w tym zakresie słusznie zwrócił uwagę, że zastosowanie tutaj znajdzie art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, zaś powodowie wnieśli pozwy w terminie 3 lat od ustania stosunku pracy z pozwaną. W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, że pierwotne roszczenia pozwu zostały zgłoszone przed upływem ustawowego terminu ich przedawnienia. Warto nadmienić, że wytoczenie - jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - powództwa o ustalenie (które nie podlega przedawnieniu), nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.). Samo orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia ewentualnych roszczeniach majątkowych. Jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenie przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 23/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 236). Powodowie prawidłowo zatem objęli żądaniem pozwu zarówno roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jak i o wynikające z tego stosunku roszczenia pieniężne.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy trafnie uznał interes prawny powodów w rozumieniu art. 189 k.p.c. w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, który w istocie sprowadza się przede wszystkim do pewności co do statusu powodów jako pracowników oraz ich sytuacji prawnej. W konsekwencji powyższego ustalenia Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że skoro powodowie wystąpili z powództwem o ustalenie, a więc z roszczeniem przewidzianym w art. 189 k.p.c. to ich żądanie ustalenia nie przedawnia się, gdyż nie chodzi tu o domaganie się zobowiązania przez sąd drugiej strony do określonego zachowania, lecz o żądanie ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa.

Tok wyводу Sądu Rejonowego prowadzący do wydania wyroku był zrozumiały i nie budził wątpliwości co do tego, jakie fakty uznane zostały za udowodnione i na jakich dowodach oparł swoje ustalenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za całkowicie niezasadne, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącą zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne. Sąd Rejonowy wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, prawidłowo ocenił zebrane w sprawie dowody i adekwatnie zastosował przepisy Kodeksu pracy w zakresie zastosowania art. 291 § 1 k.p., zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, a w konsekwencji należało stwierdzić, że skarżony wyrok odpowiada prawu. Stąd też Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje strony pozwanej jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd II instancji zasądził od pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę 945 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z

przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)