

sygn. akt VII Pa 102/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2020 r.

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

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Sędziowie: SO Renata Gąsior, SO Monika Roslan – Karasińska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 stycznia 2020 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. R. (1)

przeciwko Syndykowi (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia umowy 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 czerwca 2019 r., sygn. VI P 67/18

1. oddala apelację,

2. odstępuje od obciążania pozwanego Syndyka (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kosztami brakującej części opłaty od apelacji.

SSO Renata Gąsior SSO Dorota Michalska SSO Monika Roslan – Karasińska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 czerwca 2019 r. w punkcie 1 ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 27 listopada 2008 r. pomiędzy powodem R. R. (1)

oraz (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 30 listopada 2024 r. jest umową zawartą na czas nieokreślony, w punkcie 2 uznał się niewłaściwym rzeczowo i sprawę w zakresie odszkodowania przekazał do rozpoznania

i rozstrzygnięcia Sędziemu – Komisarzowi w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy

w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych, prowadzącemu sprawę dotyczącą upadłości (...) Banku (...)

w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o sygn. akt X GUp 656/15 oraz w punkcie 3 odstąpił od obciążenia pozwanego Syndyka (...) Banku (...)

w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kosztami postępowania, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd I instancji ustalił, że R. R. (1) został zatrudniony w (...) Banku (...) w W. na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 2 sierpnia 1993 r. do 31 października 1993 r. Po tym czasie zawierane były kolejno

umowy na czas określony: w dniu 29 października 1993 r. od 2 listopada 1993 r. do 31 marca 1994 r., w dniu 1 kwietnia 1994 r. od 1 kwietnia 1994 r. do 30 czerwca 1995 r.,

w dniu 30 czerwca 1995 r. od 1 lipca 1995 r. do 30 listopada 1996 r., w dniu 29 listopada 1996 r. od 1 grudnia 1996 r. do 30 listopada 2001 r., w dniu 30 listopada 2001 r. od 1 grudnia 2001 r. do 30 listopada 2008 r. oraz w dniu 24 listopada 2008 r. od 1 grudnia 2008 r. do 30 listopada 2024 r. W treści umowy o pracę z dnia 24 listopada 2008 r. pracodawca zawarł klauzulę, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić na zasadzie porozumienia stron lub za czternastodniowym okresem wypowiedzenia przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.700,00 złotych brutto miesięcznie.

Pismem z dnia

3 stycznia 2018 r., doręczonym w dniu 17 stycznia 2018 r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zastosowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął

w dniu 28 lutego 2018 r. Pracodawca podał jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania związaną z powzięciem przez pracodawcę informacji o zatrzymaniu pracownika w dniu

14 listopada 2017 r. przez Centralne Biuro Antykorupcyjne, działając na polecenie Prokuratury Regionalnej w Warszawie i postawienie przez organy ścigania zarzutów karnych działania na szkodę Banku oraz udziału w zorganizowanej grupie przestępczej. Od 1991 r.

z pracownikami (...) Banku (...) w W. były zawierane wyłącznie umowy na czas określony z dwutygodniowym albo z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Polityka (...) Banku (...) w W. wynikała z wytycznych zarządu, które spowodowane były nieprawidłowościami

w wykonywaniu pracy przez pracowników Banku w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Zawieranie umów terminowych miało na celu umożliwienie pracodawcy rozwiązywanie w krótkim czasie umów o pracę z pracownikami, którym przytrafiły się przewinienia. Praktyka zawierania umów na czas określony dotyczyła zarówno zwykłego, szeregowego pracownika, jak i kadry zarządzającej. Postanowieniem z dnia 30 grudnia

2015 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w sprawie o sygn. akt X GU 1449/15 ogłosił upadłość (...) Banku (...) w W. z możliwością zawarcia układu. Postanowieniem z dnia 22 lutego 2016 r. 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.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w sprawie na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda. Dowody z dokumentów Sąd I instancji ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu oraz nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Sąd I instancji oparł swoje ustalenia także na podstawie oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz zeznań świadków M. B. i A. S. uznając je za wiarygodne, spójne, tworzące logiczną całość z całokształtem materiału dowodowego oraz wzajemnie się uzupełniające. Przeprowadzony dowód z zeznań powoda Sąd Rejonowy również uznał za w pełni wiarygodny i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu Rejonowego powód wykazał interes prawny ustalenia łączącego strony stosunku zatrudnienia, domagając się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany kwestionował prawo do odszkodowania, ponieważ w jego ocenie powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Interes prawny powoda, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, istnieje zatem nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz także w chwili zamknięcia rozprawy. Powód ma zatem interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony. Ustalenie ma bowiem bezpośredni wpływ na uprawnienie w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy. Pozytywne rozstrzygnięcie w zakresie przedmiotowego ustalenia niepieniężnego będzie miało bezpośredni

wpływ na rozstrzygnięcie roszczenia pieniężnego o odszkodowanie. Sąd Rejonowy zważył, że co prawda przed zmianami

w Kodeksie pracy z 2016 r. nie był wskazany maksymalny czas trwania umów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, uznających prymat umów na czas nieokreślony, które zapewniają pracownikom poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawy określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie tego rodzaju umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości. Nie zachodziły uzasadnione okoliczności, aby po 15 latach pracy, bez zastrzeżeń, zawierać z powodem kolejną umowę o pracę na czas określony na dalsze 16 lat. Wprawdzie przepisy Kodeksu pracy nie określały maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy, gdyż umowa taka, jako czynność prawna, musi odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu. W dniu zawarcia przez strony pierwszej, jak również drugiej umowy o pracę przepisy kodeksu pracy zezwalały na zawieranie umów terminowych i ich wypowiedzenia bez podania przyczyny. Świadkowie potwierdzili, że pracownicy nie mieli wpływu na warunki zawieranych umów na czas określony, które miały na celu pozbycie się pracowników niepotrzebnych dla banku i mających różnego rodzaju przewinienia. Pracodawca miał szereg możliwości przewidzianych kodeksem pracy, w tym system kar porządkowych. Strona pozwana zawierając tego rodzaju umowy nie rozróżniała pracowników, z którymi zawierano umowy na czas określony z uwagi na zajmowane stanowiska. W ten sam sposób traktowano pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i szeregowych. Zawieranie umów terminowych determinowane było warunkami zatrudnienia, które narzucał pracodawca w stosunku do wszystkich pracowników. Czas, przez jaki powód pozostawał związany umowami o charakterze terminowym na w/w stanowiskach, uznać należy za nadmierny

z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego oraz zasad współżycia społecznego. W sytuacji, gdy strony umowy o pracę

w momencie jej zawierania określają dłuższy czas trwania i możliwość wcześniejszego wypowiedzenia, należy ją uznać za niezgodną z celem umowy o pracę na czas określony wynikającym z art. 25 k.p., art. 30 § 1 pkt 4 k.p., art. 33 k.p. oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru rodzaju umowy o pracę. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę z powodem na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należało zakwalifikować jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd I instancji podkreślił, że strona pozwana znajduje się w specyficznej sytuacji, gdyż postanowieniem z dnia 22 lutego 2016 r. 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 przedmiotowej sprawie pozew został wniesiony w dniu 5 lutego 2018 r. po ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej pracodawcy. Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, że w niniejszej sprawie o odszkodowanie właściwy do rozpoznania jest sędzia - komisarz prowadzący sprawę upadłościową (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.. Z tego też względu Sąd I instancji na podstawie art. 201 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 2 wyroku.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. i odstąpił od obciążania pozwanego kosztami postępowania w punkcie 3 wyroku. Przy zastosowaniu tej regulacji Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że pozwany znajduje się w upadłości likwidacyjnej, co wiązało się z koniecznością podejmowania działań naprawczych, które ostatecznie zakończyło się postępowaniem upadłościowym obejmującym likwidację majątku. W tej sytuacji obciążanie kosztami sądowymi należało uznać za niezasadne.

(...) Bank (...) z siedzibą w W. w upadłości

w dniu 25 lipca 2019 r. złożył apelację, którą zaskarżył wyrok Sądu I instancji i zarzucił mu naruszenie:

- art. 189 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa, podczas gdy nie wykazał w prawidłowy sposób interesu prawnego, ograniczając się jedynie do wskazania interesu ekonomicznego oraz mając na uwadze, że jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu przed wydaniem zaskarżonego wyroku, co skutkowało wygaśnięciem interesu prawnego lub skonsumowaniem przez dalej idące roszczenie o odszkodowanie, które Sąd I instancji przekazał zgodnie z właściwością do Sądu Gospodarczego;

- art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą poprzez jego niezastosowanie, w zakresie w jakim Sąd I instancji orzekł, że 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, zaś przepis art. 14 ust. 4 powołanej ustawy nakazuje stosować nowe przepisy także do umów zawartych przed datą wejścia w życie ustawy nowelizującej

(z zastosowaniem modyfikacji dotyczących naliczania czasu pracy w rozumieniu ustawy nowej), zaś umowa będąca przedmiotem niniejszej sprawy mieściłaby się w dyspozycji przepisu art. 25<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu aktualnym;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonej wybiórczo wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny

z pominięciem istotnej części tego materiału związanej z zajmowaniem przez powoda stanowiska kierowniczego;

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

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

W związku z powyższym skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zakresie stwierdzenia zawartego w punkcie 1 wyroku, że umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony oraz stosowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą oraz drugą instancję.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał ponownie, że Sąd I instancji błędnie przyjął, jakoby powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 189 k.p.c. Jego zdaniem Sąd Rejonowy nie wskazał na czym konkretnie miał polegać interes prawny powoda w niniejszej sprawie. Nadto stwierdził, że w przypadku możliwości wytoczenia powództwa o zapłatę, jak np. odszkodowania, interes prawny jest wyłączony. Pozwany wskazał, że powód nie posiadał interesu prawnego również w związku z wejściem w życie nowelizacji kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. Apelujący w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. stwierdził, że w momencie wyrokowania umowa o pracę została już rozwiązana, a zatem nie ma prawnej możliwości stwierdzenia innego jej charakteru.

W jego ocenie ustawodawca w momencie zawierania pomiędzy stronami umowy o pracę na czas określony nie przewidywał żadnego górnego ograniczenia długości czasu trwania umowy na czas określony. Skarżący stanął na stanowisku, że w przypadku długoterminowej umowy na czas określony jedyną prawnie dopuszczalną możliwością uznania zawartej umowy na czas nieokreślony jest wystąpienie jednej z dwóch przesłanek wymienionych w art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p. w związku z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.. Zaznaczył też, że zastosowanie art. 189 k.p.c. jako podstawy do zmiany charakteru stosunku prawnego narusza wprowadzony do kodeksu pracy przepis art. 25<sup>1</sup> k.p.

Apelujący na marginesie uznał również, że Sąd I instancji pominął całkowicie, iż istniała zgodna wola stron co do charakteru zawartej umowy. W jego ocenie uzgodnienia pomiędzy stronami stosunku pracy zaszły w wyniku złożenia oświadczeń woli o zgodnej treści, która nie była w żaden sposób kwestionowana. Pozwany zwrócił uwagę, że powód zajmował samodzielne stanowisko kierownicze podlegające

bezpośrednio pod nadzór członka zarządu. Podkreślił przy tym, że zasady nawiązywania współpracy z powodem mogły być inne, aniżeli z szeregowym pracownikiem. W takim przypadku apelujący wskazał, że w stosunku do powoda mogła być stosowana umowa na czas określony niezależnie od wszystkich pozostałych pracowników pozwanego.

R. R. (1) w odpowiedzi na apelację pozwanego z dnia 3 września 2019 r. wniósł o oddalenie apelacji w całości. Powód podkreślił, że opierając się na poglądach Sądu Najwyższego co do zasady należy przyjąć występowanie interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których pracownikowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia. Jego zdaniem w takich sytuacjach ustalenie stosunku prawnego lub prawa ma charakter prejudycjalny, co oznacza, że jego dokonanie jest niezbędne dla zweryfikowania dochodzonych roszczeń majątkowych. Strona powodowa uznała, że ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy,

co oznacza, że są to regulacje szczególne wobec treści art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny. Powód po przedstawieniu tez wypracowanych przez orzecznictwo stwierdził, że posiada interes prawny w ustaleniu treści stosunku prawnego, z którego wynika, że zawarta umowa w dniu 27 listopada 2008 r. była stosunkiem pracy na czas nieokreślony. Powód ocenił, że wyrok ustalający ma obiektywnie charakter prejudycjalny w stosunku do zgłoszonego roszczenia o zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego, jako niezasadna, podlegała oddaleniu.

Pozwany w treści środka zaskarżenia zarzucał m.in. naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego postępowanie sądowe zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy oraz zgodny z wymogami procedury i nie dopuszczono do żadnych podlegających uwzględnieniu uchybień, które skutkowałyby koniecznością zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku, niezależnie od granic zaskarżenia i podniesionych zarzutów. Ponadto Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie i dokonał właściwej jego subsumcji. Sąd Okręgowy zaaprobował zatem ustalenia poczynione w postępowaniu pierwszo instancyjnym, przyjmując je za własne, oraz ich ocenę prawną. Ustalenia Sądu Rejonowego znajdują pełne potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a wyciągnięte z niego wnioski są logiczne i mieszczą się w granicach swobodnej oceny dowodów wbrew zarzutom podniesionym w apelacji, które sprowadzały się jedynie do nieuzasadnionej polemiki z prawidłowymi zapatrywaniami Sądu I instancji i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd II instancji zważył, że część okoliczności ustalonych przez Sąd Rejonowy nie stanowiła przedmiotu sporu w niniejszej sprawie. Do nich w szczególności zaliczało się, że powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku referenta na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny, która następnie przedłużana była wielokrotnie na czas określony. W dniu 24 listopada 2008 r. umowa o pracę została podpisana w ramach czasowych od 1 grudnia 2008 r. do 30 listopada 2024 r. Powód przed rozwiązaniem umowy o pracę zajmował stanowisko kierownicze. Zgodnie z orzecznictwem zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego zgodnie z art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Swoboda umów wynikająca z 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 bezwzględnego znaczenia takich przepisów wynika konsekwencja określona w art. 18 § 1 i § 2 k.p., że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz, że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Sąd Okręgowy zważył, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut apelacyjny dotyczący obrazu przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, które miałyby wpływ na wynik niniejszej sprawy. Dokonana bowiem przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiadała wymogom zawartym w przepisie art. 233 k.p.c., a zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły w istocie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i dokonany rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Sąd I instancji ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r., sygn. akt IV CKN oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00 oraz 27 września 2002 r., sygn. akt IV CKN 1316/00). Strona pozwana poza wskazaniem w petitum apelacji tego zarzutu, nie dokonała jego rozwinięcia w uzasadnieniu środka zaskarżenia i nie motywowała na czym miał się przejawiać brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Natomiast przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. Zaniechanie zaś wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, czy też pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy - nie stanowi o naruszeniu powyższego przepisu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 lutego 2014 r., sygn. akt I Aca 1050/13).

Podstawę prawnoprocesową powództwa, która została uwzględniona przez Sąd

I instancji w wyroku i zaskarżona przez pozwanego niniejszą apelacją stanowi przepis art. 189 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty podnoszone przez skarżącego nie zasługują na uwzględnienie. Na interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. można wskazywać, gdy występuje stan niepewności co do istnienia prawa lub stosunku prawnego, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości. Zdaniem Sądu II instancji R. R. (1) posiadał interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w zakresie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy, albowiem jest ono konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pozwanego ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 342/09 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 1/09). Podkreślenia wymaga, że ewentualną przesłankę oddalenia powództwa stanowić może stwierdzenie braku interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku prawnego, co w niniejszej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego nie miało miejsca. Powszechnie przyjmuje się, że ten interes nie istnieje, jeżeli powód może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego ( wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 3 stycznia 1953 r., sygn. akt II C 233/52, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 20 października

1970 r., sygn. akt II CR 190/70, 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97 oraz 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 ( wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 11 września 1953 r., sygn. akt I C 581/53, 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 333/00, 19 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 368/00 oraz 26 września 2000 r., sygn. akt I PKN 45/00). Brak interesu prawnego powoda mógłby stać się przyczyną oddalenia powództwa, jeżeli zostałoby ponad wszelką wątpliwość ustalone, że swoim działaniem zmierzał on do ustalenia stosunku prawnego, porzucając drogę sporu o

zasądzenie świadczeń powstałych wskutek naruszenia jego prawa. W ocenie Sądu Okręgowego powód wykazał interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż w wyniku jego nieuzyskania nie mógłby osiągnąć ochrony. Zatem koniecznym stało się dokonanie prejudycjalnego rozstrzygnięcia ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., sygn. akt II PK 123/13).

Nie zasługuje również na uwzględnienie argument skarżącego, jakoby powód nie posiadał interesu prawnego, ponieważ umowa o pracę uległa zakończeniu przed datą wyrokowania przez Sąd I instancji. Oddaleniu podlega także zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie pod uwagę „stanu rzeczy” z chwili wniesienia pozwu zamiast orzekania. Bezspornie w dniu wydania wyroku przez Sąd Rejonowy 18 czerwca 2019 r. powód nie był zatrudniony u skarżącego. Jego umowa o pracę została rozwiązana w dniu 17 stycznia 2018 r. z zastosowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2018 r. Okoliczności te nie zostały pominięte przez Sąd I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego w zakresie dotyczącym żądań określonych pozwem, który wpłynął jeszcze w trakcie trwania umowy o pracę, powód miał interes prawny w ustaleniu, że faktycznie została zawarta umowa na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., sygn. akt II PK 123/13).

Odnosząc się do zarzutu skarżącego naruszenia prawa materialnego przepisu art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 kodeksu pracy w brzmieniu nadanym tą ustawą Sąd Okręgowy zważył, że nie zasługuje on na uwzględnienie. Podkreślić należy, że przed dniem 22 lutego 2016 r., w którym dokonano nowelizacji kodeksu pracy, ustawodawca nie określił maksymalnych granic czasowych umowy na czas określony. Wskazał on jedynie, że trzecia umowa na czas określony zawarta w określonych odstępach czasu przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Trudno jednak interpretować, że intencją ustawodawcy nowelizującego art. 25<sup>1</sup> k.p. było obostrzenie, aby w zakresie umów zawartych przed 22 lutego 2016 r. nie można było dowodzić, iż doszło do nadużycia prawa ze strony pracodawcy prowadzącego do uznania, że w rzeczywistości strony łączy umowa na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu Okręgowego 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 interesów, kończąc istniejący w tym zakresie spór albo też prewencyjnie zapobiega powstaniu takiego sporu w przyszłości. Interes taki może wynikać z bezpośredniego zagrożenia dla prawa strony powodowej albo być konsekwencją, usprawiedliwioną okolicznościami faktycznymi potrzeby zapobieżenia takiemu zagrożeniu, które może realnie pojawić się w przyszłości. Potrzeba sięgnięcia po to narzędzie ochronne, jakim jest powództwo ustalające oparte na art. 189 k.p.c., ma wynikać z oceny o charakterze obiektywnym. Oczywistym jest, że 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. Powyższa okoliczność dotyczy 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 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. (wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 8 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa 154/16). Ze zgromadzonego materiału dowodowego przed Sądem I instancji wynika jednoznacznie, że pozwany wykorzystał sytuację ekonomicznej przewagi, nadużywając swojego uprawnienia zawierając z powodem długoletnią umowę na czas określony.

Ponadto podkreślić należy, że przy dokonywaniu interpretacji przepisów kodeksu pracy należy czynić to zgodnie z dyrektywami unijnymi ( uchwały Sądu Najwyższego z dnia: 13 lipca 2006 r., sygn. akt III SZP 3/06 i 13 marca 2008, sygn. akt I PZP 11/07 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., sygn. akt IV CSK 133/11). W niniejszej sprawie należy stosować dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartą przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację

Związków Zawodowych (ETUC) ( Dz. U. UE L z dnia 10 lipca 1999 r.). Trybunał Sprawiedliwości nakłada na sądy państw członkowskich obowiązek prounijnej wykładni ( orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości, sygn. akt 14/83: Von Colson i wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 stycznia 2003 r., sygn. akt K 2/02). Z porozumienia zawartego do tej dyrektywy Rady 99/70/WE, klauzula 5 dotyczy nadużyć w zakresie umów na czas określony. 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: obiektywne powody uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony czy liczbę odnowień takich umów lub stosunków. 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"; 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, że klauzulę 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., figurującego w załączniku do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., należy interpretować w ten sposób, że pojęcie "obiektywnych powodów" w rozumieniu tej klauzuli wymaga, aby 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 ( ponownie wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 8 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa 154/16).

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie wskazał uzasadnionych oraz usprawiedliwionych okoliczności dla których zawarł z powodem długoterminową umowę na czas określony na 16 lat. Czas, przez jaki powód pozostawał związany umową o charakterze terminowym na swoim stanowisku pracy, uznać należało za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i zasad współżycia społecznego. Pracodawca twierdził, że do zawierania tego typu umowy terminowej był niejako zmuszony ze względu na specyfikę prowadzonej działalności bankowej oraz możliwość szybkiej reakcji na zdarzające się nieprawidłowości. Nie uchroniło to jednak Banku przed upadłością. Celem zawarcia tej umowy nie może być też wykorzystanie mocniejszej pozycji pracodawcy, który chciał mieć niczym nieskrępowane możliwości rozwiązania z powodami umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W tym zakresie nie ma też żadnego znaczenia, że powód zajmował stanowisko kierownicze, które było nadzorowane przez członka zarządu pozwanego. Ta okoliczność pozostaje bez wpływu na słuszność dokonanego rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy. Powód zatrudniony był w ramach umowy o pracę i korzystał z pełni praw, które posiadał każdy z jego współpracowników. Fakt pełnienia funkcji kierowniczej nie wpływał w żadnym stopniu na prawo powoda do ustalenia istnienia stosunku pracy. Nadto należy zwrócić uwagę, że sprawa z powództwa innych pracowników skarżącego była rozpoznawana przez Sąd Apelacyjny, na skutek czego apelacja pozwanego również została oddalona. Wówczas złożono skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, który postanowieniem z dnia 21 lutego 2019 r. w sprawie

o sygn. akt II PK 41/18 przyjął ją do rozpoznania. Jednakże wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2019 r. orzekł, że wniesiony środek zaskarżenia, jako niezasadny, podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego wydany wyrok przez Sąd Najwyższy świadczy o prawidłowości dokonanego rozstrzygnięcia także w niniejszej sprawie. Mając na uwadze wszelkie okoliczności w niniejszej sprawie, Sąd II instancji w punkcie 1 wyroku orzekł na mocy art. 385 k.p.c.

Jednocześnie Sąd Okręgowy w punkcie 2 orzeczenia odstąpił od obciążania pozwanego kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd II instancji uznał, że należało zastosować ów dyspozycję, ponieważ wobec pozwanego toczyło się postępowanie upadłościowe, które skutkowało likwidacją jego majątku.



SSO Renata Gąsior SSO Dorota Michalska SSO Monika Roslan – Karasińska (spr.)

Zarządzenie: (...)

MK