

sygn. akt VII Pa 112/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. K. (1) i A. Ł. (1)

przeciwko (...) Bankowi (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku częściowego Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 kwietnia 2017 r., sygn. VI P 204/16

oddala apelację.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem częściowym z dnia 10 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa: W. B., I. K., A. K. (1), A. Ł. (1) przeciwko (...) Bankowi (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie:

1. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 26 października 2007 roku pomiędzy A. K. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 października 2017 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

1. ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 27 maja 2013 roku pomiędzy A. Ł. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 maja 2023 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

2. odrzucił pozew I. K. o ustalenie istnienia stosunku pracy,

3. zawiesił postępowanie w zakresie roszczeń o zapłatę odszkodowań.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

W. B. był zatrudniony w (...) Banku (...) od 6 lipca 2011 roku do 30 kwietnia 2016 roku. Początkowo pracował na stanowisku doradcy zarządu na podstawie umowy na czas określony od 6 lipca 2011 roku do 5 lipca 2013 roku. Następnie zatrudniono go na stanowisku doradcy zarządu - dyrektora biura bankowości transakcyjnej w oparciu o umowę o pracę na czas określony od 6 lipca 2013 roku do 31 lipca 2025 roku, tj. na okres ponad 12 lat. Niniejsza umowa przewidywała dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Aneksm do umowy od 1 stycznia 2014 roku dokonano korekty stanowiska pracy W. B. w ten sposób, iż skreślono słowa doradca zarządu. Na mocy wypowiedzenia zmieniającego z 30 lipca 2015 roku, pracodawca zmienił stanowisko powoda na głównego specjalistę, a w wynagrodzenie na 8.000 zł. Z powodu zawieszenia działalności pracodawcy i ogłoszenia upadłości, w dniu 12 kwietnia 2016 roku Pełnomocnik Syndyka wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 14-sto dniowego okresu wypowiedzenia. Okres ten upłynął w dniu 30 kwietnia 2016 roku.

A. K. (1) była zatrudniona w (...) Banku (...) od 1 sierpnia 2007 roku do 2 lipca 2016 roku. Do 26 października 2007 roku pracowała jako referent-kasjer, w oparciu o umowę na okres próbny. Następnie powódka została zatrudniona na stanowisku referenta - kasjera na podstawie umowy na czas określony od 27 października 2007 roku do 31 października 2017 roku, tj. na ponad 10 lat. Umowa ta przewidywała dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Na mocy aneksu, od 1 listopada 2007 roku powódka zajmowała stanowisko starszego referenta - kasjera. Następnie pracowała jako kierownik filii, starszy inspektor i ostatnio starszy inspektor - kasjer z wynagrodzeniem 3.800 zł. Z powodu zawieszenia działalności pracodawcy i ogłoszenia upadłości, w dniu 13 czerwca 2016 roku Pełnomocnik Syndyka wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem 14-sto dniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 2 lipca 2016 roku

A. Ł. (1) była zatrudniona w (...) Banku (...) od 1 marca 2011 roku do 2 lipca 2016 roku na stanowisku referent-kasjer. Do 26 maja 2011 roku powódka pracowała w oparciu o umowę o pracę na czas próbny, a od 27 maja 2011 roku do 26 maja 2013 roku w oparciu o umowę o pracę na czas określony. Następnie pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas określony od 27 maja 2013 roku do 31 maja 2023 roku, tj. na ponad 10 lat. W umowie tej wprowadzono dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Ostatnie stanowisko jakie zajmowała powódka to starszy referent - kasjer z wynagrodzeniem 2.800 zł. W dniu 13 czerwca 2016 roku Pełnomocnik Syndyka wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem 14-sto dniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 2 lipca 2016 roku, z powodu zawieszenia działalności pracodawcy i ogłoszenia upadłości.

I. K. była zatrudniona w (...) Banku (...) od 11 grudnia 2005 roku do 2 lipca 2016 roku. Początkowo podpisano z nią umowę na okres próbny do 28 lutego 2006 roku. W ramach tej umowy była zatrudniona na stanowisku starszego referenta. Druga umowa jaką z nią podpisano przewidywała zatrudnienie powódki na stanowisku inspektora na czas określony od 1 marca 2006 roku do 31 marca 2020 roku, tj. na ponad 14 lat, z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Następnie powódka zajmowała stanowiska starszego inspektora i kierownika filii z wynagrodzeniem 4.200 zł. Z powodu zawieszenia działalności pracodawcy i ogłoszenia upadłości Pełnomocnik Syndyka w dniu 13 czerwca 2016 roku wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 14-sto dniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 2 lipca 2016 roku.

W banku zatrudniano kilkaset pracowników na długoterminowe umowy na czas określony z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia- z wyjątkami z karty 127. Polityka pozwanego wynikała ze wskazanych przez J. B., ówczesnego prezesa, rzekomych nieprawidłowości pracowników banku w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku i miała na celu możliwość rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Rotacja pracowników w banku nie była duża. Niektórzy pracownicy pracowali 20, 30 lat na kolejnych umowach terminowych. Powodowie, ubiegając się o zatrudnienie w banku, wiedzieli o obowiązującej polityce zatrudnienia i zawieraniu długoterminowych umów o pracę na czas określony. Pozwany informował pracowników, iż zgodnie z ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, do okresu wypowiedzenia zawartej na czas określony umowy o pracę, trwającej w dniu wejścia w życie ustawy, nie wlicza się okresu zatrudnienia przed datą wejścia w życie wskazanej ustawy, to jest okresu zatrudnienia do 21 lutego 2016 roku.

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.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powodów. Te dowody z dokumentów Sąd Rejonowy ocenił jako w pełni wiarygodne. 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, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny także na podstawie oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz zeznań świadków: A. S. i J. B., uznając zeznania obu świadków za wiarygodne, spójne, tworzące logiczną całość z całokształtem materiału dowodowego oraz wzajemnie się uzupełniające. Przeprowadzony dowód z zeznań powodów Sąd Rejonowy również uznał za w pełni wiarygodny i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że powodowie w niniejszej sprawie odwołali się od złożonych im wypowiedzeń umów o pracę i wnoszą o ustalenie istnienia ze stroną pozwaną stosunku pracy oraz zasądzenie na ich rzecz odszkodowania, przy czym W. B. w kwocie 36.000 zł wraz z odsetkami od dnia 1 maja 2016 roku, A. K. (1) w kwocie 11.400 zł, A. Ł. (1) w kwocie 7.000 zł, a I. K. w kwocie 12.600 zł.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż z uwagi na fakt, że powódka I. K. we wcześniejszej sprawie wniesionej w grudniu 2015 roku o sygn. akt VI P 544/15 także żąda ustalenia istnienia ze stroną pozwaną stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, należy na podstawie art. 199 § 1 pkt. 2 k.p.c. w punkcie 3 wyroku częściowego odrzucić pozew I. K. – w części – o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. A. K. (1) i A. Ł. (1) domagały się w niniejszym postępowaniu ustalenia, że łączące je ze stroną pozwaną umowy o pracę na czas określony są w swej istocie umowami o pracę na czas nieokreślony. Interes prawny, w ustaleniu istnienia stosunku pracy w przytaczanym kształcie, wyraża się w dłuższym okresie wypowiedzenia i może wpływać na roszczenia o odszkodowania. Sąd Rejonowy podkreślił, iż interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności, co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (por. wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09). Zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie przyjmuje się, iż powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie (por. orz. SN z 19.10.1959r., 4 CR 537/58, NP 1960, Nr 9, s. 1229; zob. wyr. SN z 20.10.1970r., II CR 190/70, Legalis). Powyższe potwierdza również aktualne orzecznictwo i stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym artykuł 189 k.p.c. nie znajduje zastosowania wtedy, gdy ochrony swoich praw można dochodzić w drodze powództwa o świadczenie albo o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa (por. wyrok SN z 5.9.2012 r., IV CSK 589/11).

W ocenie Sądu Rejonowego A. K. (1) i A. Ł. (1) mają interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, ponieważ ustalenie ma bezpośredni wpływ na ich uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy. Sąd Rejonowy podkreślił, 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 tej sytuacji, z uwagi na przepisy art. 174 § 1 pkt. 4 k.p.c. i ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku - Prawo upadłościowe, zasadnie powódki wnosily o przedmiotowe ustalenie. Postępowanie w zakresie roszczeń pieniężnych – z poniższych względów – nie może się aktualnie toczyć. Zgodnie bowiem z ustawą z dnia 28 lutego 2003 roku - Prawo upadłościowe - wszelkie postępowania dotyczące mienia wchodzącego w skład masy upadłości, w tym także sądowe, mogą być wszczęte i dalej prowadzone wyłącznie przez syndyka lub przeciwko niemu. Chodzi tu zarówno o aktywa, jak i pasywa masy, bez względu na to, czy upadłemu w procesie przypadłaby rola powoda, czy też pozwanego i czy chodzi o postępowanie w toku, czy też takie, które ma być dopiero zapoczątkowane. W ocenie Sądu Rejonowego w zakresie roszczeń o odszkodowania przysługuje najpierw droga wskazana w art. 236 i następnych Prawa upadłościowego.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 174 § 1 pkt. 4 k.p.c., Sąd zawiesza postępowanie z urzędu jeżeli postępowanie dotyczy masy upadłości, masy układowej lub masy sanacyjnej i ogłoszono upadłość lub wszczęto wtórne postępowanie upadłościowe albo ustanowiono zarządcę w postępowaniu restrukturyzacyjnym.

Z uwagi na powyższe, Sąd Rejonowy zawiesił postępowanie w zakresie roszczeń 4 powodów: W. B., I. K., A. K. (1) i A. Ł. (1) o zapłatę odszkodowań, mając na uwadze treść art. 174 § 1 pkt. 4 k.p.c.

Zawieszenie odnosi się do tego postępowania, w którym spór dotyczy masy upadłości. W doktrynie uważa się, że przez postępowanie dotyczące masy upadłości należy rozumieć wszelkie postępowania cywilne (procesowe i nieprocesowe) oraz administracyjne, które mogą wywrzeć wpływ na stan masy upadłości. Przyjmuje się, że nie dotyczą masy upadłości postępowania w sprawach o roszczenia niemajątkowe, o ochronę dóbr osobistych oraz w sprawach o alimenty i o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W ramach postępowania upadłościowego co do zasady ma nastąpić zaspokojenie wierzycieli upadłego. Oznacza to, iż nie jest zasadnym prowadzenie postępowania pracowniczego, obejmującego roszczenia o odszkodowania, skierowane przeciwko masie majątkowej upadłego, gdy w tym samym czasie toczy się postępowanie upadłościowe, w ramach którego powodowie mogą zostać zaspokojeni. Z tego też względu należy zawiesić postępowanie pracownicze i czekać na dalszy rozwój wypadków w postępowaniu upadłościowym banku.

Na podstawie powyższych regulacji Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że postępowanie zawieszone może zostać podjęte dopiero w przypadku, gdy ustanie przyczyna zawieszenia. Będzie to moment, w którym wierzytelność powoda zgłoszona w ramach postępowania upadłościowego, a będąca jednocześnie przedmiotem rozpatrywania w zawieszonym postępowaniu pracowniczym, po wyczerpaniu trybu przewidzianego ustawą PUN nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności. W sytuacji, gdy wierzytelność na liście została ujęta jedynie w części lub w ogóle nie została ujęta, wówczas, jeśli powód złoży odpowiedni wniosek, należy podjąć postępowanie, a następnie dalej je prowadzić. W sytuacji, gdy wierzytelność jest umieszczona na liście w części, wówczas dalsze prowadzenie postępowania może odnosić się jedynie do tej części wierzytelności, lub tych wierzytelności, które nie zostały ujęte na liście. Zawieszone postępowanie powinno więc zostać w tym zakresie podjęte i zmierzać do zakończenia wyrokiem.

Z uwagi na powyższe, Sąd Rejonowy w punkcie 4 zawiesił postępowanie w zakresie roszczeń o zapłatę odszkodowań. Dodatkowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na przepis art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. W przypadku powoda W. B. należy podnieść, że w sprawie wniesionej w grudniu 2015 roku o sygn. akt VI P 552/15 żąda on ustalenia istnienia ze stroną pozwaną stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy z urzędu powziął informację, że termin rozprawy w tej sprawie o sygn. akt VI P 552/15 jest wyznaczony na dzień 28 września 2017 roku. W niniejszej sprawie VI P 204/16 powód odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę i wnosi o odszkodowanie w kwocie 36.000 zł w związku z zastosowaniem przez pracodawcę 14-sto dniowego okresu wypowiedzenia. W przypadku uznania roszczenia powoda w sprawie VI P 552/15, okres ten wynosiłby 3 miesiące. Zatem rozstrzygnięcie w ww. sprawie o sygn. akt VI P 552/15 będzie miało bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. W konsekwencji w przypadku powoda W. B. dodatkową podstawą zawieszenia jest art. 177 § 1 pkt

1 k.p.c., bowiem rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego o sygn. akt VI P 552/15.

Zdaniem Sądu Rejonowego, także co do roszczenia I. K. o zapłatę odszkodowania ma zastosowanie ww. art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., bowiem rozstrzygnięcie tej kwestii zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego o sygn. akt VI P 544/15. W sprawie o sygn. akt VI P 544/15 powódka żąda ustalenia istnienia ze stroną pozwaną stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy z urzędu powziął informację, że termin w tej sprawie o sygn. akt VI P 544/15 jest wyznaczony na dzień 11 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy uznał, iż A. K. (1) i A. Ł. (1) mają interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony. To ustalenie ma bezpośredni wpływ na ich uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy. Obecnie toczy się postępowanie upadłościowe banku i pozytywne rozstrzygnięcie w zakresie przedmiotowego ustalenia niepieniężnego będzie miało bezpośredni wpływ na ewentualne ujęcie roszczeń pieniężnych powódek A. K. (1) i A. Ł. (1) (obie roszczą sobie o odszkodowania w kwotach, odpowiednio, 11.400 zł i 7.000 zł) w ramach tego postępowania upadłościowego. Obecnie bowiem nie istnieje możliwość prowadzenia postępowania o świadczenie.

W ocenie Sądu Rejonowego kluczowym dla rozstrzygnięcia sprawy jest kwestia charakteru prawnego umowy o pracę zawartej między stronami.

A. K. (1) była zatrudniona w (...) Banku (...) od 1 sierpnia 2007 roku do 2 lipca 2016 roku. Pierwsza umowa na stanowisko referenta - kasjera była na okres próbny do 26 października 2007 roku. Druga umowa na stanowisko referenta - kasjera była na czas określony od 27 października 2007 roku do 31 października 2017 roku – na ponad 10 lat – wraz z klauzulą dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Na mocy aneksu, od 1 listopada 2007 roku powódka zajmowała stanowisko starszego referenta - kasjera, następnie pracowała jako kierownik filii, starszy inspektor i ostatnio starszy inspektor - kasjer z wynagrodzeniem 3.800 zł.

A. Ł. (1) była zatrudniona w (...) Banku (...) od 1 marca 2011 roku do 2 lipca 2016 roku. Pierwsza umowa na stanowisko referenta - kasjera była na okres próbny do 26 maja 2011 roku. Druga umowa na stanowisko referenta - kasjera była na czas określony od 27 maja 2011 roku do 26 maja 2013 roku. Trzecia umowa na stanowisko referenta - kasjera była na czas określony od 27 maja 2013 roku do 31 maja 2023 roku – na ponad 10 lat – wraz z klauzulą dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Ostatnie stanowisko to starszy referent - kasjer z wynagrodzeniem 2.800 zł.

Ostatnie umowy o pracę na czas określony A. K. (1) i A. Ł. (1) podlegają ocenie Sądu Rejonowego w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317).

Sąd Rejonowy zauważył, że co prawda przed zmianami w Kodeksie pracy z 2016 roku 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 (por. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207).

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają konsekwencje zawarcia wielu umów tego rodzaju (art. 25 1 k.p.). W judykaturze i doktrynie za ugruntowany przyjmuje się pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 roku, sygn. akt III ZP 52/97, zgodnie z którym „standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu

obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”. Oznacza to, że umowy terminowe nie mogą być wykorzystywane jedynie dla umożliwienia pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w każdej chwili z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę celem uniknięcia podporządkowania się przepisom związanym z wypowiedzeniem umowy o pracę pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i z zasadami współzycia społecznego. W sytuacji, gdy strony umowy o pracę już w momencie jej zawierania określają dłuższy czas jej trwania i możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, umowa ta jest niezgodna 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., a co za tym idzie – ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru rodzaju umowy o pracę.

Naruszenie zasad współzycia społecznego przejawia się w tym, że pracodawca – a więc podmiot dominujący na rynku pracy – narzuca słabszej stronie stosunku pracy, szeregowemu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kasjera (druga umowa A. K. (1) była na stanowisko referenta - kasjera, na czas określony od 27 października 2007 roku do 31 października 2017 roku – na ponad 10 lat; trzecia umowa A. Ł. (1) była na stanowisko referenta - kasjera, na czas określony od 27 maja 2013 roku do 31 maja 2023 roku – na ponad 10 lat), zawarcie umowy na czas określony i to na długi okres, ale jednocześnie nie zamierza postępować konsekwentnie co do czasu zakończenia tak uzgodnionego okresu trwania umowy w związku z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, co zapewnia mu nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy (por. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994).

Podsumowując, zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pogląd taki wyraził też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 roku w sprawie o sygn. II PK 294/04 (OSNP 2006/13-14/207). Wola stron (wynikająca z zasady swobody umów oraz autonomii praw prywatnych) powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należycie respektowana przez sąd pracy, jeżeli porozumienie stron nie narusza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa albo zasad współzycia społecznego, ani nie stanowi obejścia prawa - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. i jednocześnie oświadczenia woli stron nie są dotknięte wadami. Godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy terminowej dłuższej niż sześć miesięcy strony uznają, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 30 września 2009 r., II PK 88/09, LEX nr 559938).

Sąd Rejonowy podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego dopuszczające możliwość zawarcia wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem w przypadku, gdy wynika to z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. W przeciwnym razie taki stosunek pracy należy potraktować jak umowę zawartą na czas nieokreślony (por. wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317). Tym samym dochodzi do stwierdzenia nieważności postanowienia dotyczącego rodzaju umowy o pracę (długoterminowej) już w dacie zawarcia umowy o pracę oraz do zastąpienia tego nieważnego postanowienia przez odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Strona pozwana wskazała, że 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 stanowiskach szeregowych. Zawieranie umów terminowych determinowane było warunkami zatrudnienia, które narzucał pracodawca w stosunku do wszystkich pracowników. Czas, przez jaki powódki pozostawały związane umowami o charakterze terminowym na stanowisku kasjerek, uznać należy za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współzycia społecznego. Tym bardziej, że w trakcie tych terminowych umów następowały zmiany stanowisk powódek. A. K. (1) została zatrudniona na podstawie drugiej umowy na ponad 10 lat na stanowisku referenta - kasjera. Następnie zajmowała stanowiska: starszego referenta - kasjera, kierownika filii, starszego

inspektora i ostatnio, starszego inspektora - kasjera. Z kolei A. Ł. (1) została zatrudniona na podstawie trzeciej umowy na ponad 10 lat na stanowisku referenta - kasjera, a ostatnie jej stanowisko to starszy referent - kasjer.

Powyższe okoliczności także świadczą o braku woli zatrudnienia przez bank na podstawie umowy dotyczącej wykonania określonego zadania na jednym stanowisku w oznaczonym czasie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w tym stanie rzeczy uprawnione jest stwierdzenie, że zawarcie przez stronę pozwaną z A. K. (1) i A. Ł. (1) umów terminowych, w miejsce umowy bezterminowej, spowodowane było jedynie wyłącznie interesem pracodawcy.

Pracodawca twierdził, że do zawierania tego typu umów terminowych 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.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał, że ww. strony postępowania łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na nieokreślony. W świetle powyższego w punkcie 1 wyrok Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 26 października 2007 roku pomiędzy A. K. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 października 2017 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony, zaś w punkcie 2 ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu 27 maja 2013 roku pomiędzy A. Ł. (1) i (...) Bankiem (...) w W. na czas określony do dnia 31 maja 2023 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony.

Z uwagi na częściowe zawieszenie postępowania, z powodów wyżej wymienionych, Sąd Rejonowy na podstawie art. 317 k.p.c. wydał wyrok częściowy (wyrok Sądu Rejonowego z dnia 10 kwietnia 2017 r. wraz z uzasadnieniem, k.161,166-178 tom I a.s.).

Od wyroku Sądu I instancji apelację złożył pozwany, zaskarżając go w części, tj. co do rozstrzygnięcia zawartego w pkt 1 i 2 sentencji wyroku. Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Obrazę przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 189 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że powódki A. K. (1) i A. Ł. (1) miały interes prawny w wytoczeniu powództwa, w sytuacji, gdy:

i. powódki nie wskazały prawidłowo swojego interesu prawnego, ograniczając się do wskazania interesu ekonomicznego,

ii. w momencie gdy umowa będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem, jakikolwiek interes prawny jaki mogli mieć powodowie, wygasł on wraz z umową,

(...). powódki A. Ł. (1) i A. K. cofnęły powództwo o ustalenie a z uwagi na fakt, że zrobiły to po rozpoczęciu rozprawy mogły cofnąć powództwo tylko ze zrzeczeniem się roszczenia, w sytuacji, gdy pozwany nie wyraził wyraźnie zgody na cofnięcie pozwu bez zrzeczenia się roszczenia (art. 332 § 2 k.p.c.),

b. art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25⁽¹⁾ Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym tą ustawą, a także art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zakresie w jakim Sąd orzekł o stwierdzeniu, że przedmiotowa w sprawie umowa o pracę zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony, podczas gdy wskazany przepis art. 25⁽¹⁾ k.p. przewiduje dokładnie, kiedy umowa o pracę zawarta na czas określony ma stać się umową na czas nieokreślony. Przepis art. 14 ust. 4 powołanej ustawy nakazuje stosować przepisy nowe także do umów zawartych przed datą wejścia w życie ustawy nowelizującej (z zastosowaniem modyfikacji dotyczących naliczania czasu pracy w rozumieniu ustawy nowej), zaś umowa będąca przedmiotem niniejszej sprawy mieściłaby się w dyspozycji przepisu art. 25⁽¹⁾ k.p. w brzmieniu aktualnym, podczas

gdy umowy z powódkami A. Ł. (1) i A. K. (1) zostały wypowiedziane w czerwcu 2016 roku, zatem po wejściu w życie ustawy nowelizującej,

2. obrazę przepisów postępowania, które miało wynikać z wyniku sprawy, tj.:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań powódek, które potwierdziły, że akceptowały formę umowy, przez cały czas trwania umowy nie ubiegały się o zmianę typu umowy na czas nieokreślony, a powództwo w niniejszej sprawie wytoczył tylko w celu uzyskania dodatkowego, nienależnego im wynagrodzenia w świetle zawartej umowy o pracę oraz obowiązujących przepisów w momencie wypowiedzenia im umowy o pracę,

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

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

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia, poprzez oddalenie powództwa w zakresie stwierdzenia, że umowy zawarte z powódkami A. Ł. (1) i A. K. (1) na czas określony są umowami zawartymi na czas nieokreślony oraz stosowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą instancję. Wniósł również o obciążenie powódek A. Ł. (1) i A. K. (1) kosztami postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, iż nie można się zgodzić z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego z kilku powodów, z których każdy należy ocenić jako wystarczający do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa. W pierwszej kolejności podniósł, iż powódki cofnęły powództwo w sprawie VI P 540/15, gdzie wnosili o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy w niniejszej sprawie zostało złożone dopiero poprzez uzupełnienie roszczenia na rozprawie w dniu 27 marca 2017 roku, zatem już po rozwiązaniu umów o pracę. Podkreślił, iż niedopuszczalne jest ustalenie „wstecz”. Ponadto, naruszeniem przepisów postępowania i to rażącym, jest połączenie w jednym postępowaniu sprawy o ustalenie oraz o zapłatę. Zdaniem skarżącego, skoro powódki wniosły najpierw powództwa o zapłatę, a następnie o ustalenie istnienia stosunku pracy, powództwa o ustalenie musiały być przez Sąd I instancji oddalone, tym bardziej, że w przypadku obu powódek modyfikacja roszczenia przez żądanie ustalenia nastąpiły już po rozwiązaniu z nimi umowy o pracę. Zatem powódkom mogło ewentualnie przysługiwać wyłącznie roszczenie o zapłatę.

W ocenie pozwanego Sąd I Instancji nieprawidłowo przyjął, że powódki miały interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c., w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że umowy o pracę zawarte pomiędzy stronami miały charakter umów na czas nieokreślony. Po pierwsze, to strona wytaczająca powództwo musi określić swój interes prawny w wytoczeniu takiego powództwa. Sąd nie ma prawa wskazywać innego interesu prawnego, niż ten, którego ochrony domagały się powódki. W ocenie pozwanego, Sąd I instancji nieprawidłowo ocenił, że „powódki miały interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, ponieważ ustalenie ma bezpośredni wpływ na ich uprawnienia w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy”. Tak określony interes prawny mógłby ewentualnie - z zastrzeżeniem innych zarzutów mieć miejsce, gdyby powódki jeszcze pracowały. W sytuacji, gdy powódki zostały już zwolnione nie mają w tym zakresie interesu prawnego.

Pozwany wskazał, iż zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. łączy się z zarzutem naruszenia art. 316 k.p.c. Sąd I Instancji, w myśl wskazanego przepisu, obowiązany był brać stan prawny z chwili orzekania. Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku w sprawie II CKN 70/96: „2. Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) obejmuje zarówno obowiązujące przepisy, mogące stanowić podstawę rozstrzygnięcia, jak i okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy. ”. W momencie wyrokowania umowy o pracę z powódkami zostały już rozwiązane, a zatem nie ma prawnej możliwości stwierdzenia innego jej charakteru. W szczególności, nie da się wskazać interesu prawnego powódek w takiej sytuacji - z punktu widzenia zakończonego już stosunku o pracę nie ma

żadnego znaczenia, czy umowa o pracę miała charakter umowy zawartej na czas określony, czy nieokreślony, bowiem wszelkie obowiązki tak między stronami, jak i obowiązki o charakterze publicznoprawnym, były w toku trwania umowy identyczne. Również z tego powodu nie można było prawidłowo przypisać powódkom interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie.

Na oddzielny komentarz zdaniem skarżącego zasługuje wprowadzenie do kodeksu pracy zmian wynikających z ustawy 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Po pierwsze, co teoretycznie zostało przez Sąd I instancji stwierdzone, umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają konsekwencje zawarcia wielu umów tego rodzaju. Ustawodawca w momencie zawierania pomiędzy stronami umowy o pracę na czas określony nie przewidywał żadnego górnego ograniczenia długości czasu trwania umowy na czas określony. Kodeks pracy nie zawierał również postanowień, które nakazywałyby stosowanie umów o pracę jedynie „w szczególnych okolicznościach”. Wprawdzie istnieją judykaty, które wprowadzały niejako przez dokonanie wykładni dodatkowe, pozaprawne ograniczenia możliwości zawierania umowy o pracę na czas określony, jednakże poza oczywistym stwierdzeniem, że orzeczenia Sądu, nawet Sądu Najwyższego, nie są źródłem prawa i nie mogą wprowadzać dodatkowych ograniczeń nieprzewidzianych przez ustawę, to należy także zweryfikować aktualność tych judykatów w świetle znowelizowanego art. 25¹ kodeksu pracy oraz art. 14 ust. 4 powołanej na wstępie niniejszego akapitu ustawy nowelizującej. Mianowicie, do momentu wprowadzenia nowelizacji ustawodawca nie przewidywał żadnych ograniczeń w stosowaniu umowy na czas określony. W roku 2015 dostrzegł konieczność wprowadzenia takiej zmiany i ograniczył, nowelizując art. 25¹ k.p., możliwość długości trwania takiej umowy do maksymalnie 33 miesięcy. Przewidział też, że po upływie tego czasu (skarżący pomija przesłankę ilości zawieranych umów, która jest zbędna dla niniejszego rozumowania) umowa przekształca się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. Jednocześnie w art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej określił, że okres wskazany w art. 25¹ k.p. liczy się od dnia wejścia w życie ustawy oraz że umowa ta jest umową pierwszą w rozumieniu ustawy. Powyższe oznacza, zdaniem skarżącego, że w przypadku długoterminowej umowy na czas określony, jedyną prawnie dopuszczalną możliwością stwierdzenia, że umowa na czas określony jest umową na czas nieokreślony, jest wystąpienie jednej z dwóch przesłanek wymienionych w art. 25¹ § 1 k.p. w zw. z art. 25¹ § 1 k.p. - długość trwania umowy powyżej 33 miesięcy albo umowa na czas określony jest czwartą umową. Użycie, w momencie gdy do kodeksu pracy został wprowadzony przepis 25¹ k.p., przepisu art. 189 k.p.c. jako podstawy do zmiany charakteru stosunku prawnego, narusza przepis art. 25¹ k.p. w zw. z art. 14 ust. 4 ustawy nowelizującej, który w sposób wyraźny reguluje tę kwestię. Nie jest dopuszczalne, w ocenie skarżącego, w drodze wykładni sądowej tworzenie nowych norm prawnych czy rozszerzanie norm wyraźnie regulujących daną kwestię. Zdaniem wnoszącego środek zaskarżenia, że Sąd I instancji pominął całkowicie fakt, że w momencie zawierania umowy istniała zgodna wola stron co do charakteru zawieranej umowy. Wprawdzie w sprawach z zakresu prawa pracy ogólna zasada równości stron w postępowaniu cywilnym została zachwiana, jednak wyjątek ten nie może być rozszerzany. Stanowisko takie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 listopada 1997 roku w sprawie o sygnaturze I PKN 390/97, gdzie w uzasadnieniu Sąd stwierdził „Przepisy ochronne stanowią zatem odstępstwo od zasady formalnej (prawnej) równości stron umowy. Nie należy ich wobec tego w każdym przypadku interpretować "wzmacniająco" z korzyścią dla pracownika, lecz ważyć uzasadnione interesy obu kontrahentów. Także dla prawidłowego funkcjonowania tychże ochronnych przepisów w praktyce”. W momencie, gdy do zawarcia umowy doszło w wyniku złożenia oświadczeń woli o zgodnej treści, a treść tego oświadczenia nie była w żaden sposób kwestionowana, jedynie następnie powódki doszły do wniosku, że ekonomicznie „opłaca” się im wystosować roszczenie, bo w przypadku uwzględnienia być może skorzystają na tym finansowo, a ewentualne koszty porażki nie będą znaczne, w dodatku do wniosku takiego doszli w momencie gdy byt prawny pozwanego był zagrożony- w sierpniu 2015 roku do pozwanego Komisja Nadzoru Finansowego wprowadziła zarząd komisaryczny, a w listopadzie 2015 roku zawiesiła działalność bankową i wystąpiła z wnioskiem o ogłoszeniu upadłości pozwanego - obecne kwestionowanie tych ustaleń przez Sąd narusza normy art. 233 § 1 k.p.c. i de facto sankcjonuje działanie, które w innych okolicznościach można by ocenić jako naganne. Wobec powyższego zdaniem skarżącego wyrok Sądu I instancji powinien zostać zmieniony, a powództwo o ustalenie oddalone (apelacja pozwanego z dnia 29 maja 2017 r., k.187-189 tom I a.s.).

Powódki A. Ł. (1) i A. K. (1) w odpowiedzi na apelację wniosły o oddalenie apelacji w całości podkreślając, iż w istocie ich umowy o pracę zawarte z pozwanym bankiem są umowami na czas nieokreślony. Jednocześnie powódki wskazały, iż podtrzymują zgłoszone w pozwach roszczenia odszkodowawcze (odpowiedź na apelację powódki A. Ł. (1), k.209-210 tom II a.s., odpowiedź na apelację powódki A. K. (1), k.225 tom II a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Strona pozwana nie przedstawiła skutecznej argumentacji mogącej wzruszyć zaskarżone rozstrzygnięcie. Wniesiony przez nią środek zaskarżenia nie zawierał zarzutów skutkujących zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. 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. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007 r., II CSK 18/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05).

Odnosząc się do podniesionego zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że zgodnie z poglądami orzecznictwa błąd taki następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 lutego 2013 r. V ACa 721/12). Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 stycznia 2016 r., I ACa 990/15). Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c. Z kolei zarzut obrazy tego przepisy wymaga wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów, z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodne, a jest oceną dowolną, niezajdującą oparcia w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016r. I ACa 711/16).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy ocenił omawiany zarzut błędu w ustaleniach faktycznych za chybiony. Sąd I instancji szczegółowo opisał stan faktyczny sprawy, precyzyjnie wskazał na jakich dowodach i okolicznościach oparł swoje ustalenia, a następnie zaprezentował logiczny wywód prowadzący do wydania skarżonego rozstrzygnięcia zapadłego w sprawie. Poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia znajdowały oparcie w całokształcie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a dokonana przez ten Sąd ocena poszczególnych dowodów nie pozostawała w sprzeczności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego czy wskazaniem wiedzy. Zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły w istocie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i dokonaniem rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Na marginesie należy dodać, że poza wskazaniem w petitum apelacji tego zarzutu, w jej uzasadnieniu strona pozwana nie rozwinęła go i nie motywowała w czym ten brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego miał się przejawiać.

Bezspornym jest, że powódki A. K. (1) i A. Ł. (1) pozostawały w zatrudnieniu na podstawie umów zawartych na czas określony (ostatnie umowy zawarto z nimi na ponad 10 lat). Taka była praktyka zatrudniania pozwanego banku.

Zgodnie z orzecnictwem 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 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). Swoboda umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) w prawie pracy ograniczona jest bowiem 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.

Nie ma racji skarżący twierdząc, iż powódki cofnęły powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy z zrzeczeniem się roszczenia. Stosownie do treści art. 203 § 1 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. A contrario cofnięcie powództwa bez zrzeczenia się roszczenia po rozpoczęciu rozprawy wymaga zgody pozwanego. Natomiast zgodnie z treścią art. 355 § 1 k.p.c. sąd wydaje postanowienie o umorzeniu, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew.

Na rozprawie w dniu 18 lipca 2016 r. w sprawie o sygn. akt VI P 540/15 powódki oświadczyły, iż w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi-Południe VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych toczą się już sprawy z ich odwołania przeciwko (...) Bankowi (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W., dlatego nie popierają odwołań w tej sprawie. Przy czym powódki nie wskazały, że jednocześnie zrzekają się roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Całokształt okoliczności sprawy prowadzi do wniosku, iż cofnięcie powództwa nastąpiło bez zrzeczenia się roszczenia. W doktrynie przyjmuje się, iż jeżeli cofnięcie powództwa wymaga zgody pozwanego, a ten się na cofnięcie powództwa nie zgadza, musi powiadomić o tym sąd, ponieważ brak oświadczenia będzie pochytywany za wyrażenie zgody (Maria Jędrzejewska, Karol Weitz, Komentarz do art. 203 k.p.c., [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze, Ereciński T. (red.), Grzegorzczak P., Gudowski J., Jędrzejewska M., Weitz K., LEX). Zaakcentowania wymaga, iż pełnomocnik pozwanego nie tylko nie sprzeciwił się cofnięciu powództwa, ale nadto wniósł o umorzenie postępowania wobec A. Ł. (1) i A. K. (1) w sprawie o sygn. VI P 540/15 (k.264-277 tom II a.s.). Wobec tego należy uznać, iż pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż w sprawie o sygn. akt VI P 540/15 powódki cofnęły powództwo bez zrzeczenia się roszczenia.

Podstawę prawnoprocesową powództwa, która została uwzględniona przez Sąd I instancji w wyroku i zaskarżona niniejszą apelacją stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

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.

Zdaniem Sądu Okręgowego powódki posiadały interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w zakresie ustalenia rzeczywistej treści stosunku pracy (zatrudnienia na czas nieokreślony) albowiem takie ustalenie jest konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., IIPK 342/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., IIPK 1/09). Ewentualną przesłankę oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (opartego na art. 189 k.p.c.) 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 (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 stycznia 1953 r., II C 233/52; uchwałę z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87; oraz wyroki z dnia 20 października 1970 r., II CR 190/70; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83; z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85; 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. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1953 r., I C 581/53; wyrok z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00; wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 r., I PKN 368/00 i wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 45/00).

Należy zatem stwierdzić, że brak interesu prawnego powódek mógłby stać się przyczyną oddalenia powództwa, gdyby zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone, że powódki zmierzały do ustalenia stosunku prawnego, porzucając drogę sporu o zasądzenie świadczeń powstałych wskutek naruszenia ich prawa. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca (pozytywne ustalenie ma bezpośredni wpływ na uprawnienia powódek w kwestii długości okresu wypowiedzenia umowy, jak i ujęcie roszczeń pieniężnych (odszkodowań) w postępowaniu upadłościowym). Powódki wykazały zatem interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłyby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejurycjale rozstrzygnięcie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13).

Nie zasługuje również na uwzględnienie argument skarżącego, iż w momencie gdy umowa o pracę będąca przedmiotem postępowania uległa zakończeniu przed wyrokowaniem; jakkolwiek interes prawny mogły mieć powódki, wygasł on wraz z wygaśnięciem umów. Jak również z przyczyn wskazanych poniżej nie zasługuje na uwzględnienie powiązany z poprzednim zarzutem zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie pod uwagę „stanu rzeczy” – obowiązywania umowy pomiędzy stronami- z chwili wniesienia pozwu, a nie z chwili orzekania. Bezspornie w chwili wydawania orzeczenia przez Sąd Rejonowy umowy o pracę na czas określony zarówno w przypadku powódki A. K. (1), jak i A. Ł. (1) zakończyły się – uległy rozwiązaniu za wypowiedzeniem (tzn. z dniem 2 lipca 2016 r. ustał stosunek pracy w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony z zastosowaniem skróconego 14-sto dniowego okresu wypowiedzenia). Okoliczności te nie zostały pominięte przez Sąd Rejonowy. Zdaniem Sądu Okręgowego w zakresie dotyczącym żądań ww. pozwów, pomimo iż umowy o pracę uległy rozwiązaniu, w chwili wyrokowania, powódki miały interes prawny w ustaleniu, że zawarte były umowy na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13). Interes prawny powódek jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), istniał zatem nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz także w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.).

Odnosząc się do zarzutu skarżącego dotyczącego naruszenia art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 25 k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą, poprzez jego niezastosowanie, w zakresie w jakim Sąd orzekł o stwierdzeniu, że w przedmiotowej w sprawie umowy o pracę zawarte na czas określony są umowami zawartymi na czas nieokreślony, podczas gdy wskazany przepis art. 25¹ k.p. przewiduje dokładnie, kiedy umowa o pracę zawarta na czas określony ma stać się umową na czas nieokreślony, przepis art. 14 ust. 4 powołanej ustawy nakazuje stosować przepisy nowe także do umów zawartych przed datą wejścia w życie ustawy nowelizującej (z zastosowaniem modyfikacji dotyczących naliczania czasu pracy w rozumieniu ustawy nowej), zaś umowy będące przedmiotem niniejszej sprawy mieściłyby się w dyspozycji przepisu art. 25¹ k.p. w brzmieniu aktualnym, nie zasługuje on zdaniem Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Podkreślić należy, iż przed 22 lutego 2016 r., tj. przed wejściem w życie nowelizacji kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z 25 czerwca 2015 r. zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw 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. Trudno jednak interpretować, że intencją ustawodawcy nowelizującego k.p. – art. 25¹ k.p. było obostrzenie, aby w zakresie umów zawartych przed 22 lutym 2016 r. nie można było dowodzić, iż doszło do nadużycia prawa ze strony pracodawcy i 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 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 (por. tak wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 8 listopada 2016 r., IV Pa 154/16). 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. 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 zdolności kredytowej i uzyskania potwierdzenia zatrudnienia bezterminowego. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. tak wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 8 listopada 2016 r., IV Pa 154/16).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego przed Sądem I instancji, co zostało zawarte w uzasadnieniu tegoż sądu, wynika jednoznacznie, że pozwany wykorzystał sytuację ekonomicznej przewagi, nadużywając swojego uprawnienia zawierając długoletnie umowy na czas określony. Taka była polityka pozwanego banku, w którym zawierano umowy tylko terminowe.

Ponadto podkreślić należy, iż przy dokonywaniu interpretacji przepisów kodeksu pracy należy czynić to zgodnie z dyrektywami unijnymi (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2006 r., III SZP 3/06, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008,1 PZP 11/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., IV CSK 133/11), w niemniejszej sprawie zgodnie z dyrektywą Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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.). Trybunał Sprawiedliwości nakłada na sądy państwa członkowskich obowiązek prounijnej wykładni (por. orzeczenie TS w sprawie 14/83: Von Colson, wyrok TK z 28.01.2003 r., K 2/02).

Z porozumienia zawartego do tej dyrektywy Rady 99/70/WE, klauzula 5 dotyczy nadużyć w zakresie umów na czas określony –

1. 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.

2. 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:

a) będą uważane za "kolejne";

b) 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, 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, 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 (por. tak wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 8 listopada 2016 r., IV Pa 154/16).

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany bank nie wskazał uzasadnionych, usprawiedliwionych okoliczności dla których zawarł z powodkami długoterminowe umowy na czas określony, tj. na 10 lat. Taka była polityka banku. Czas, przez jaki powodki jak i inni pracownicy pozostają lub pozostawali związani umowami o charakterze terminowym na ww. stanowiskach, uznać należało (i tak też ocenił to Sąd I instancji) za nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współzycia społecznego.

W konkluzji zdaniem Sądu Okręgowego stwierdzić należy, że zawarcie przez stronę pozwaną z powodkami umów terminowych, w miejsce umów bezterminowych, powodowane było jedynie interesem wyłącznie pracodawcy.

Pracodawca twierdził, że do zawierania tego typu umów terminowych 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 umów długoterminowych nie może być też wykorzystanie mocniejszej pozycji pracodawcy, który chciał mieć niczym nieskrępowane możliwości rozwiązania z powodami umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie bogatego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Zarzuty strony pozwanej podniesione w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

Zarządzenie: (...)