

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Zielińska</b> <b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska</b>

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2013r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...)S.A.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego (...)S.A.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 września 2013r. sygn. akt IV P 92/13

- 1. oddala apelację;**
- 2. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.**

## UZASADNIENIE

K. K. w pozwie wniesionym przeciwko (...) S.A., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony poczynszy od dnia 1.01.2013r., nakazania pozwanemu dopuszczenia do pracy oraz zasądzenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem powoda umowa o pracę zawarta na okres od 01.01.2013r. do 30.04.2013r. winna być uznana za umowę o pracę na czas nieokreślony, gdyż była to szósta umowa o pracę zawarta na czas określony, i nawet przy uwzględnieniu ustawy z dnia 1.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U Nr 125, poz. 1035) należy uznać, że umowy zawarte w okresie od 01.09.2010r. do 31.12.2011r. czyli pod rządami tej ustawy, stanowią pierwszą umowę na czas określony. Ponieważ następnie powód zawarł dwie kolejne umowy na czas określony - od 1.01.2012r. oraz od 1.01.2013r., umowę z dnia 1.01.2013r. należy uznać za umowę na czas nieokreślony. Ponadto wskazał, iż przez 3 lata pracował nienagannie i nieprzedłużenie z nim stosunku pracy

stanowi działanie niezgodne ze społecznym poczuciem sprawiedliwości oraz z zasadami współżycia społecznego, a także stanowi formę dyskryminacji powoda ze względu na jego stan zdrowia.

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wskazała, iż umowy o pracę zawarte z powodem w okresie od września 2010r. do 31.12.2011r. podlegały reżimowi tzw. ustawy anty kryzysowej z wykluczeniem zastosowania art. 25<sup>(1)</sup>KP. Ponadto powód wskazał, iż bezpośrednią przyczyną, dla której nie nawiązano z nim kolejnej umowy o pracę była reorganizacja rejonu doręczeń polegająca na tym, iż z dniem 1.03.2013r. do obszaru doręczeń Urzędu (...) A. (...) został włączony obszar doręczeń Urzędu (...) B. i Urzędu (...) P.. Przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim nie miało wpływu na decyzję pracodawcy, która podyktowana była reorganizacją rejonu doręczeń. Odnosząc się do kontroli zasadności zwolnień lekarskich pozwana wskazała, iż kontrole takie zostały przeprowadzone z urzędu przez ZUS.

Wyrokiem z dnia 30.09.2013r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach procesu.

Z ustaleń Sadu I instancji wynikało, iż K. K. pozostawał zatrudniony w (...) S.A. w następujących okresach:

- 22.02.2010r. – 21.05.2010r. - umowa o pracę na okres próbny;
- 22.05.2010r. – 29.06.2010r. - umowa o pracę na zastępstwo;
- 01.07.2010r. – 31.07.2010r. - umowa zlecenie;
- 11.08.2010r. – 31.08.2010r. - umowa zlecenie;
- 01.09.2010r. – 31.12.2010r. - umowa o pracę na czas określony;
- 01.01.2011r. – 31.03.2011r. - umowa o pracę na czas określony;
- 01.04.2011r. – 31.07.2011r. - umowa o pracę na czas określony;
- 01.08.2011r. – 31.12.2011r. - umowa o pracę na czas określony;
- 01.01.2012r. – 31.12.2012r. - umowa o pracę na czas określony;
- 01.01.2013r. – 30.04.2013r. - umowa o pracę na czas określony;

świadcząc pracę na stanowisku listonosza w Urzędzie (...) A. (...)

W czasie zatrudnienia powód nie świadczył pracy w związku z chorobą łącznie przez okres 235 dni, w tym: 8 dni w 2010r., 12 dni w 2011r., 88 dni w 2012r. i 107 dni w 2013r.

Decyzją Dyrektora (...)w B. z dnia 27.02.2013r. nr (...) w sprawie centralizacji służby doręczeń urzędów (...): G., B., S., R., P. z dniem 1.03.2013r. doszło m.in. do włączenia obszaru doręczeń (...) w B. oraz (...) w P. do obszaru doręczeń (...) A. (...). Na skutek włączenia obszarów doręczeń do (...) A. (...) cała służba doręczeń z (...)w B. oraz (...) w P. została przejęta przez ten urząd(...). Dokonano zmniejszenia rejonów doręczeń z 28 do 24, co zmusiło pracodawcę do zmniejszenia zatrudnienia. W ramach programu dobrowolnych odejść trzech pracowników świadczących pracę w (...) A.(...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony skorzystało z tej możliwości; dwie osoby odeszły z pracy z dniem 30.06.2013r., natomiast stosunek pracy trzeciej osoby ulegnie rozwiązaniu z końcem listopada 2013r.

Oceniając okres zatrudnienia powoda na podstawie 4 umów zawartych na czas określony od 1.09.2010r. do 31.12.2011r. Sąd Rejonowy wskazał, iż stosownie do treści art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art.25<sup>1</sup> KP. Natomiast bezspornie przed dniem

1.01.2013r. wiązała powoda z pozwaną umowa o pracę na czas określony od 1.01.2012r. do 31.12.2012r., do którego to okresu stosuje się art.25<sup>1</sup> §1 KP

Sąd I instancji wskazał, iż umowy o pracę zawarte z powodem w okresie obowiązywania ustawy anty kryzysowej uległy rozwiązaniu pod jej rządami nie podlegają mechanizmowi z art.25<sup>1</sup> KP i nie ma podstaw do uznania, iż de facto stanowią pierwszą umowę na czas określony w rozumieniu tego przepisu.

Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji powoda, iż zawieranie z nim umów terminowych pod rządami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców stanowi działanie niezgodne ze społecznym poczuciem sprawiedliwości i zasadami współżycia społecznego. W tym zakresie wskazał na cel, jaki został założony przez ustawodawcę przy wprowadzeniu ustawy, a było nim przyjęcie rozwiązań przeciwdziałających lub łagodzących skutki kryzysu, w szczególności przeciwdziałanie zwalnianiu pracowników przez przedsiębiorców. Ponadto ustawa ta zawierała postanowienia, które miały stanowić ochronę praw pracowników, przed nadmiernym stosowaniem wobec nich zatrudnienia czasowego.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, iż w pozwanej Spółce od 2005r. prowadzony jest proces restrukturyzacji i centralizacji, którego skutkiem jest również stopniowe zmniejszanie zatrudnienia. Ogólna tendencja u pozwanego pracodawcy jest taka aby ograniczać zatrudnienie m.in. poprzez wprowadzanie programów dobrowolnych odejść z zakładu pracy, a nie je zwiększać. Zatrudnienie powoda wynikało z niepewności jak w dalszym ciągu będzie kształtować się stan zatrudnienia w Urzędzie (...) w A.(...) oraz z czasowych potrzeb pracodawcy (zastępstwa pracowników korzystających z urlopu wypoczynkowego, zwolnień lekarskich czy urlopów rodzicielskich). Sąd I instancji wskazał, iż umowy zawierane z powodem były krótkoterminowe – 3-4 miesięczne, co świadczy również o tym, że jego zatrudnienie wynikało z bieżących potrzeb pracodawcy. Brak możliwości czasowego zatrudnienia przez okres nie przekraczający 24 miesięcy, którą to możliwość wprowadziła ustawa anty kryzysowa, przy obecnej polityce kadrowej spółki prawdopodobnie nie pozwoliłby na zatrudnienie powoda przez okres kilkunastu miesięcy. Jednocześnie pracodawca swoim działaniem nie naruszył postanowień ustawy anty kryzysowej, ponieważ terminowe zatrudnienie powoda utrzymywało się przez okres 16 miesięcy.

W opinii Sądu Rejonowego nie został również potwierdzony zarzutu dyskryminacji powoda z uwagi na stan zdrowia, co miało stanowić przyczynę nie przedłużenia z nim umowy o pracę po dniu 30.04.2013r. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca wykazał, iż jedyną przyczyną nie przedłużenia z powodem umowy o pracę były zmiany organizacyjne polegające na reorganizacji rejonu doręczeń Urzędu (...) A.(...), gdzie pracował powód oraz ocena jakości jego pracy. Sąd Rejonowy rozważył również przebieg zatrudnienia powoda w 2012r. i stwierdził, iż gdyby jedynym kryterium decydującym o dalszym jego zatrudnieniu był stan jego zdrowia, niewątpliwie po wygaśnięciu umowy o pracę zawartej na okres od 1.01.2012r. do 31.12.2012r. pracodawca nie zaproponowałby mu dalszego zatrudnienia. Natomiast pomimo tych długotrwałych nieobecności w pracy pracodawca ponownie zaproponował mu zatrudnienie od 1.01.2013r. do 30.04.2013r., co przeczy twierdzeniom powoda o jego dyskryminacji z uwagi na stan zdrowia.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powoda, zaskarżając go w części co do punktu I i II i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego tj. art. 229, 232 i 233 kpc poprzez niedokonanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego, a także poprzez niezgodność ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na pominięciu potwierdzonych przez świadków okoliczności, iż powód był jedyną osobą zatrudnioną na umowę na czas określony i w niepełnym wymiarze, z którą rozwiązano stosunek pracy, co potwierdza tezę o dyskryminacji powoda z uwagi na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy – a co miało wpływ na wydanie orzeczenia sądu;

2. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 kpc poprzez niedokonanie wszechstronnej oceny materiału dowodowego i oparcie orzeczenia na jednostronnych wyjaśnieniach pozwanej dotyczących okoliczności źle wykonywanej pracy i braku zaangażowania powoda w realizację zadań, albowiem Sąd nie skonfrontował tych twierdzeń i dał im wiarę, i

w konsekwencji których oparł zaskarżony wyrok, pomimo tego, że fakty te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, polegające również na tym, że Sąd uznając jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę fakt reorganizacji zakładu pracy oraz braku zaangażowania powoda w inne zadania – przy jednoczesnym zawieraniu przez pozwaną z powodem kolejnych umów o pracę i pozostawianiu powoda w procesie leczenia, uchybił zasadom logicznego rozumowania (doświadczenia życiowego) gdyż logicznym jest, że reorganizując poprzez zmniejszenie zatrudnienia to zwalniamy pracowników np. likwidowanej jednostki, a nie kontynuujemy stosunek pracy, a także że nie można wykonać 100% zadań chorując, co niewątpliwie miało istotny wpływ na treść wydanego wyroku;

3. naruszenie prawa procesowego art. 233 kpc poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów, polegającej na potraktowaniu materiału dowodowego sprawy w sposób wybiórczy tj. oparcie orzeczenia wyłącznie na twierdzeniu pozwanej;

4. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na przyjęciu, iż podpisywanie kolejnych umów terminowych uzasadnione było względami organizacyjnymi zakładu pracy reorganizacją, podczas gdy na powyższą okoliczność nie zostały przedstawione żadne fakty ani dowody oraz sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego polegająca na przyjęciu iż „dobrowolne” odejścia pracowników w innym okresie (po kwietniu 2013r.) dowodzą faktu reorganizacji zakładu pracy i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powodem;

5. naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 §2 kpc wyrażające się w nie wskazaniu pełnej podstawy faktycznej wyroku, albowiem Sąd Rejonowy rozstrzygając przedmiotową sprawę pominął okoliczność, iż powód był jedyną osobą zatrudnioną na umowę terminową, a także jedyną osobą, z którą rozwiązano stosunek pracy w spornym okresie, skutkiem czego w uzasadnieniu do wyroku Sąd nie ustosunkował się do powyższych okoliczności, a przez to do faktu dyskryminacji z uwagi na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy; a także poprzez zaniechanie uzasadnienia braku dyskryminacji ogółem, skupiając się jedynie na przesłance zdrowia, gdy katalog przesłanek jest szerszy, zaniechał również ustosunkować się do – postulowanego w pozwie – stwierdzenia nieważności czynności z uwagi na obejście prawa oraz sprzeczność dokonanej czynności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem umowy o pracę oraz zasadami współżycia społecznego, a co miało wpływ na wydanie orzeczenia sądu;

6. naruszenie prawa materialnego tj. art. 25<sup>1</sup> KP poprzez błędną subsumcję polegającą na braku stwierdzenia, iż pomiędzy stronami zostały zawarte co najmniej trzy następujące po sobie umowy na czas określony, co skutkowało brakiem stwierdzenia, iż od dnia 01.01.2013r. strony wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony;

7. naruszenie prawa materialnego tj. poprzez zaniechanie stosowania klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999r. 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.U.E. L 99.175.43) w zakresie wprowadzenia przez państwa członkowskie środków zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, z której to klauzuli wynika zakaz nadużywania prawa do zawierania szeregu umów terminowych – w niemniejszej sprawie 6 umów na czas określony;

8. naruszenie prawa materialnego tj. art. 58 §1 KC w zw. z art. 300 KP polegające na zaniechaniu zastosowania i stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na upływ terminu, do której była zawarta, jest nieważne – w sytuacji, gdy tę czynność poprzedzało szereg umów, a także z uwagi na obejście prawa oraz sprzeczność dokonanej czynności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem umowy oraz zasadami współżycia społecznego;

9. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 KP poprzez zaniechanie zastosowania i stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na upływ terminu, do której była zawarta jest nieważne oraz braku stwierdzenia obejścia prawa oraz określenia czynności tj. wzmiankowanego rozwiązania umowy za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym

przeznaczeniem umowy oraz zasadami współżycia społecznego, których celem jest trwałość stosunku pracy oraz stabilizacji rodzinno majątkowej pracownika w stosunku pracy;

10. naruszenie prawa materialnego tj. art. 11<sup>3</sup>, art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> KP poprzez zaniechanie stosowania i stwierdzenia, iż pozwana rozwiązując umowę z upływem czasu na jaki była zawarta, dopuściła się względem powoda dyskryminacji z uwagi na zatrudnienie na czas określony i niepełny wymiar czasu pracy, polegający na rozwiązaniu umowy o pracę jedynie z osobą zatrudnioną na umowę terminową;

11. naruszenie prawa materialnego tj. art. 18<sup>3b</sup> §1 KP w związku z art. 6 KC w związku z art. 300 KP poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na niewłaściwym rozłożeniu ciężaru dowodu oraz zaniechaniu zobowiązania pracodawcy do udowodnienia faktu braku dyskryminacji, co skutkowało zaniechaniem badania wszystkich przesłanek dyskryminacji, ograniczając się jedynie do przesłanki zdrowia, a w konsekwencji nieprawidłowym uznaniu postępowania pozwanej za prawidłowe;

Wskazując na powyższe wniosł, o zmianę punktu I i II zaskarżonego wyroku i zasądzenie zgodnie z żądaniem pozwu tj. o stwierdzenie, iż strony od 01.01.2013r. łączy umowa o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowych warunkach, o zobowiązaniu pozwanej do dopuszczenia powoda do pracy i wypłatę wynagrodzenia za czas braku zatrudnienia, zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

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

Apelacja powoda jest bezzasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi cech dowolności.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Na wstępie należało zaznaczyć, iż powód nie mógł skutecznie podnieść zarzutu naruszenia przepisu art. 232 kpc. Adresatem wskazanego przepisu nie jest bowiem Sąd, ale strona, na której spoczywa ciężar wykazania faktów, z których wywodzi skutki prawne (art. 6 kc), a zatem Sąd tegoż przepisu naruszyć nie może.

Odnośnie naruszenia art. 233 § 1 kpc to zgodnie treścią tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa.

Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 kpc. Przekładając powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, iż zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów.

Apelujący podnosząc zarzut naruszenia art. 233 kpc kwestionował okoliczności, które pozwany nie tylko wykazał w niniejszym postępowaniu, ale są one również powszechnie wiadome. Należy do nich przede wszystkim fakt trwającej reorganizacji (...) S.A., która jest procesem rozciągniętym w czasie, gdyż trwa, jak przyznał pozwany, od 2005r. Powód nie musiał znać wszystkich detali związanych z reorganizacją, ale fakt, iż Spółka ulega stałym zmianom, zmniejsza zatrudnienie, próbuje dostosować swoje struktury i usługi do nowych wymogów rynkowych i realnej utraty statusu monopolisty, jest okolicznością powszechnie wiadomą i jej kwestionowanie przez powoda jest nielogiczne. Dlatego też zarzuty powoda należało ocenić jako subiektywne i nieoparte żadnymi dowodami. Powód, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, mógł się w tym zakresie wykazać inicjatywą dowodową, jednak trudno przyjmować, iż byłby on zdolny wykazać, iż pozwany nie jest w trakcie reorganizacji.

Przed odniesieniem się do pozostałych zarzutów zasadnym jest aby potwierdzić prawidłowość stanowiska Sądu I instancji o braku podstaw do zastosowania w sprawie art. 25<sup>1</sup> §1 KP i uznania, umowy o pracę zawartej przez strony na okres od 01.01.2013r. do 30.04.2013r. za umowę na czas nieokreślony.

W sprawie zastosowanie znalazły przepisy ustawy z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035), której zakresem podmiotowym był objęty pozwany pracodawca. Obowiązki ustawy zbiegło się w czasie z zawarciem z powodem kilku kolejnych umów o pracę na czas określony. Z art. 35 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie wspomnianej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> KP. Oznacza to, że ustawodawca w odniesieniu do trwających stosunków pracy zawartych na czas określony zawiesił czasowo (w okresie od 22.08.2009r. do 31.12.2011r.) stosowanie art. 25<sup>1</sup>KP, przewidującego mechanizm bezpośredniej konwersji trzeciej umowy na czas określony zawartej między tymi samymi stronami na kontrakt bezterminowy, umożliwiając zawieranie z pracownikiem dowolnej liczby umów na czas określony. Natomiast w myśl art. 34 ust. 2 ustawy antykryzysowej do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1.01.2012r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> KP. Taka sytuacja nie miała miejsca w sprawie niniejszej, gdyż umowa o pracę ustała z dniem 31.12.2011r., a w dniu 01.01.2012r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, i dopiero ta umowa stanowiła pierwszą umowę w szeregu trzech przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> KP. Chronologicznie drugą umową była umowa o pracę na czas określony zawarta na okres od 01.01.2013r. do 30.04.2013r. i dopiero kolejna, zawarta z tym samym pracodawcą winna być umową stałą – zawartą na czas nieokreślony. Do jej zawarcia jednak nie doszło. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż sporna umowa nie była umową o pracę na czas nieokreślony. Odnosząc się do zarzutów apelacji, Sąd nie kwestionuje, iż pomiędzy stronami było zawartych kilka kolejnych umów o pracę na czas określony, jednak sytuacja prawna powoda (pracownika) wymagała stosowania dwóch aktów prawnych, które odrębnie regulowały konkretne czynności prawne. Wyznacznikiem był okres, w którym zawierano umowy o pracę. Wbrew zarzutom powoda, nie można tych ustaw – ustawy antykryzysowej i Kodeksu pracy, stosować dowolnie. Ustawa antykryzysowa była aktem okresowym, odnoszący się do określonych podmiotów (przedsiębiorców) w określonym czasie i dopiero z momentem wyłączenia jej stosowania, kolejne umowy o pracę należy rozważać w oparciu o przepisy Kodeksu pracy.

Co do okresu, na jaki były zawierane z powodem umowy o pracę na czas określony, pod rządami ustawy antykryzysowej, to wskazać należy na przepis art. 13 ust. 1 ustawy, który stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Natomiast bezspornym było, iż łączny okres trwania umów o pracę zawartych z powodem wyniósł 16 miesięcy.

Odnosząc się do zarzutu apelującego o naruszenie zakazu nadużywania prawa do zawierania kilku umów terminowych, wskazać należy, iż zarówno art. 25<sup>(1)</sup> KP jak i art. 13 ustawy antykryzysowej, implementują dyrektywę Rady z dnia 28.06.1999r. nr 99/70 (WE) dotyczącą 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.Urz. WE L 175 z dnia 10.07.1999r., s. 43 - Dz.Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). Klauzula 5 Porozumienia, stanowiącego załącznik do dyrektywy, przewiduje w ust. 1 wprowadzenie - jeżeli nie ma równoważnych rozwiązań prawnych - jednego lub więcej spośród następujących środków prawnych w celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony: a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę; c) liczbę odnowień takich umów. Na mocy ust. 2 tej klauzuli należy ustalić, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony będą uważane za "kolejne" oraz będą uważane za zawarte na czas nieokreślony. Przepis art. 25<sup>(1)</sup> k.p. implementuje dyrektywę w sposób wskazany w ust. 1 lit. c klauzuli 5, zaś art. 13 ustawy antykryzysowej - w sposób wskazany w ust. 1 lit. b tej klauzuli. Wybór implementacji dyrektywy należy do Państwa Członkowskiego, dyrektywa nie zawiera w tym zakresie żadnych wskazań, nie ma w niej także przepisów dotyczących zmiany przyjętej metody regulacji. Jak wyjaśniał ETS (aktualnie TSUE), porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony pozostawia państwom członkowskim swobodę uznania odnośnie określenia sankcji za popełnienie nadużycia wynikającego z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jedyne uregulowanie w tym zakresie zawiera klauzula 5 ust. 2 lit. b porozumienia ramowego, która przytacza tylko przykładowo przekształcenie w stosunki pracy na czas nieokreślony, jednakże nie przewiduje takiego przekształcenia w sposób bezwzględnie obowiązujący. Państwa członkowskie ustalają mianowicie jedynie, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy lub stosunki pracy zawarte na czas określony uważane będą za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. Z powyższego wynika, że państwa członkowskie wprawdzie zobowiązane są na mocy klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony do wprowadzania skutecznych środków zmierzających do zapobiegania nadużyciom wynikającym z kolejnych stosunków pracy na czas określony, jednakże nie mają one obowiązku przekształcania tego rodzaju stosunków pracy w stosunki na czas nieokreślony tytułem sankcji za popełnienie nadużycia; porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony przewiduje bowiem takie przekształcenie jedynie jako jedną z możliwości. Państwa członkowskie dysponują zatem szerokim zakresem uznania, czy i w jaki sposób będą one nakładać sankcje za popełnianie nadużyć wynikających z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Jeśli państwu członkowskiemu uda się już prewencyjnie zapobiec nadużyciom, na przykład poprzez wprowadzenie regulacji, które nie pozwalają na powstawanie takich przypadków, to można sobie nawet wyobrazić, że wszelkie sankcje okażą się całkowicie zbędne. Jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa - obok poprawy jakości stosunków pracy na czas określony - jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.01.2013r. sygn. II PK 149/12 LEX 1388702). Jedynym zobowiązaniem, jakie zawiera dyrektywa Rady z dnia 28.06.1999r. nr 99/70 (WE) dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, jest osiągnięcie celu, jakim jest skuteczne zapobieganie nadużyciom wynikającym z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony. Wprowadzenie maksymalnego limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, przy przyjęciu, że z upływem tego okresu stosunek pracy ulega rozwiązaniu z mocy prawa, a dalsze zatrudnianie pracownika powoduje powstanie stosunku pracy na czas nieokreślony, bez wątpienia jest regulacją niepozwalającą na nadużywanie przez pracodawców możliwości zatrudnienia na czas określony, a zatem prewencyjnie zapobiega powstaniu takich sytuacji, co czyni zadość zobowiązaniu wypływającemu z dyrektywy. W sprawie nie można zarzucić pracodawcy naruszenia powyższych regulacji. W okresie od 01.09.2010r. do 31.12.2011r. (16 miesięcy) strony zawarły 4 okresowe umowy o pracę, co nie pozostawało w sprzeczności z zapisami ustawy antykryzysowej. Ustawa ta w sposób wystarczający, zdaniem Sądu, chroniła prawa pracowników. Należy mieć na uwadze cel, jaki przyświecał ustawodawcy przy jej wprowadzaniu jak i dość krótki okres jej obowiązywania. Pozwany nie dopuścił się przekroczenia maksymalnego okresu trwania umów, a ich ilość wynika z obiektywnych potrzeb pracodawcy, o czym w dalszej części uzasadnienia. Nie można zatem czynić pracodawcy zarzutu, iż korzystając z regulacji ustawy antykryzysowej zatrudniał powód na kolejne umowy o pracę na

czas określony. Natomiast przepis art. 35 ustawy anty kryzysowej dawał gwarancję czasowego wyłączenia stosowania art. 25<sup>(1)</sup>KP, co nie mogło zostać pominięte w sprawie niniejszej i interpretowane w sposób dowolny.

Reasumując dotychczasowe rozważania Sądu należy podkreślić, iż umowa o pracę zawarta z powodem na okres od 01.01.2013r. do 30.04.2013r. była umową o pracę na czas określony. Stwierdzenie to porządkuje stan faktyczny oraz prawny i stanowi punkt wyjścia do rozważania pozostałych zarzutów apelacji, które w swojej mnogości obejmują cały szereg aspektów, jednak oparte są na błędnym przekonaniu powoda, iż sporna umowa o pracę była umową na czas określony.

Za chybione należy uznać zarzuty, iż pozwany nie wykazał, iż to jego potrzeby skutkowały zawieraniem z powodem okresowych – kilkumiesięcznych – umów o pracę. O powszechności informacji o reorganizacji pozwanej Spółki wspomniano już wcześniej, należy jednak mieć na uwadze, iż jest o proces długotrwały i co za tym idzie, ostateczne zlikwidowanie czy też scalenie oddziałów (...) na określonym terenie, porzedzają wcześniej wewnętrzne procesy przekształcania. Niewątpliwie w takich wypadkach nacisk kładzie się na zmniejszenie zatrudnienia. Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji potwierdził, iż pracownicy (...) byli pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony i dlatego też pracodawca przewidział program dobrowolnych odejść. Natomiast w przypadku powoda taki program nie musiał być wdrażany, gdyż sytuacja pozwanego nie dawała mu możliwości dalszego zatrudnienia powoda. Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w wyniku upływu okresu, na jaki została zawarta.

W tym też miejscu należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, które wyraził oceniając zarzut dyskryminacji powoda z uwagi na stan zdrowia. Wywody Sądu zasługują na pełną akceptację i ich ponowne przytaczanie jest zbędne, tym bardziej, iż powód ich nie kwestionował. Natomiast zarzuty apelacji wskazywały na nowe okoliczności, które zdaniem powoda uzasadniały zarzut dyskryminacji, a które nie zostały przez Sąd Rejonowy rozważone. Sąd Okręgowy nie podziela tych zarzutów. Po pierwsze, apelujący, jak już wspomniano wcześniej, był reprezentowany przez fachowego pełnomocnika przez cały proces i podnoszenie nowych okoliczności dopiero w apelacji, czyni je spóźnionymi. Niemniej z uwagi na pracowniczy charakter sprawy należy wskazać, iż przepis art. 18<sup>3a</sup> KP obejmuje zakazem dyskryminacji również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Zrównanie tych sytuacji z pozostałymi kryteriami dyskryminacji nie ma jednak uzasadnienia w prawie europejskim. Rozwiązanie to jest również w pewnych sytuacjach bezprzedmiotowe i taka właśnie sytuacja miała miejsce w sprawie niniejszej. Powód podnosił bowiem zarzut dyskryminacji w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na termin na jaki była zawarta w przypadku, gdy był jedyną osobą, która była zatrudniona na czas określony. Zarzut ten jednak nie ma żadnego logicznego ani prawnego uzasadnienia. O ile bowiem w momencie zatrudnienia pracodawca może dyskryminować pracownika ze względu na cechy związane z jego osobą, to trudno uznać, iż dyskryminacja polega również na tym, że pracodawca odmawia zatrudnienia pracownika na stałe lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli ma tylko pracę na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odwrotnie też, pracownik nie może skutecznie żądać pracy okresowej lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli pracodawca potrzebuje go przez cały czas. W sprawie pozwany w sposób wystarczający uzasadnił przyczyny, dla których odmówił dalszego zatrudnienia powoda. Ponawianie tych argumentów jest zbędne, niemniej były one decydujące i w żadnym wypadku nie dawały podstaw do formułowania zarzutu dyskryminacji.

Co do zarzutu niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodu w sprawie, to oceniając zarzut dyskryminacji w formie przedstawionej w pozwie, Sąd bazował na argumentach przedstawionych przez pozwanego (wykaz zwolnień lekarskich), gdyż powód ograniczył się jedynie do sformułowania takiego zarzutu. Przepis art. 18<sup>b</sup> §1KP in fine reguluje temat rozkładu ciężaru dowodu w sprawie o naruszenie zasad równego traktowania. Za takie naruszenie uważa się sytuacje wymienione w tym przepisie, „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”. Może to być interpretowane w ten sposób, że polskie przepisy ciężarem dowodu obciążają pracodawcę. Inaczej ujmując to art. 4 dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15.12.1997r. dotyczącej ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. UE L 14 z 1998r. s. 6 z późn. zm)., zgodnie z którym, jeżeli osoby uważające się za dyskryminowane wykażą przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można domniemywać dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, to ciężar dowodu, że nie miało to miejsca,



spoczywać będzie na pozwanym. Podobnie ciężar dowodu reguluje art. 8 dyrektywy 200/43/WE i art. 10 dyrektywy 2000/78/WE. Na mocy tych postanowień państwa członkowskie zapewniają, zgodnie z ich systemami prawnymi, że jeżeli osoba, która uzna się za dyskryminowaną, wykaże przed sądem lub innym organem właściwym fakty, z których można domniemywać, że wystąpiła dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany musi udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania, oznacza to, że na początku ciężar dowodu spoczywa na poszkodowanym (powodzie), a następnie zostaje przeniesiony na pracodawcę. Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 09.06.2006r., sygn. III PK 30/06 (LEX 271245). Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie przedstawił żadnych obiektywnych okoliczności, dających podstawę do uwzględnienia zarzutu dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej. Natomiast Sąd I instancji oceniając zarzut dyskryminacji z uwagi na stan zdrowia dokonał właściwej oceny dowodów przedłożonych przez pozwanego. Inne aspekty dyskryminacji, w tym z uwagi na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie zostały wykazane przez powoda. Oceniając sytuację powoda w porównaniu z innymi pracownikami, których zatrudnienie wydaje się również niepewne pomimo umów o pracę na czas nieokreślony, należy podkreślić, iż pozwany przedstawił obiektywne i racjonalne powody, dla których nie zdecydował się na dalsze zatrudnienie powoda. Samo podnoszenie argumentu umowy terminowej było niewystarczające.

W związku z powyższym, na podstawie art. 385 kpc apelację powoda oddalono.

Mając na uwadze art. 102 kpc Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego za II instancje. W opinii Sadu powód znalazł się w trudnej sytuacji z uwagi na brak pracy, słaby status ekonomiczny oraz problemy zdrowotne. Jego sytuacja jest nieporównywalnie gorsza od pozwanego i wyczerpuje przesłanki uznania jej za „szczególnie uzasadnioną”.

mt