

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy

1. ustalił, iż powoda R. P. i pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 03 stycznia 2012 roku,
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.000,00 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
3. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.644,71zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,
4. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
5. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 720,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
6. wyrokowi w punktach 2 i 3 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.548,24 zł,
7. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1.878,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 07 października 2009 roku na okres próbny wynoszący 3 miesiące. W dniu 06 stycznia 2010 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony dwóch lat. W dniu 03 stycznia 2012 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 07 stycznia 2012 roku na okres 10 lat.

Pozwana spółka zawierała z pracownikami umowy terminowe z uwagi na tendencję i politykę zarządu spółki. Początkowo spółka zawierała umowy krótsze natomiast od 2009 roku polityka spółki poszła w kierunku zawierania dłuższych umów terminowych na okres 10 lat. Spółka uznawała, iż pracownik i tak będzie związany z pracodawcą. Zdarzały się sytuacje, że na wniosek pracownika przekształcano umowy w bezterminowe np. jeśli pracownikowi zależało na kredycie. Zdaniem przedstawiciela pozwanego kontrakt terminowy zobowiązywał pracownika do wykazania się w pracy. Umowy na czas nieokreślony mają u pozwanego pracownicy z długim stażem i sprawdzeni. Tendencją było jednak zawieranie umów terminowych, gdyż była taka możliwość i nie było to zakazane. Umowy do podpisu dla pracowników przekazywała kadrowa. W przypadku powoda dostał ją już podpisaną przez przedstawiciela pozwanego. Gdyby pracownik miał wątpliwości co do umowy mógł zgłosić się do dyrektora lub prezesa zarządu spółki.

Oświadczeniem z dnia 16 kwietnia 2014 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia nie wskazując w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Przy wręczeniu wypowiedzenia powód został poinformowany przez dyrektora K. M. (1), iż przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania związana z długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi.

Powód w trakcie zatrudnienia przebywał dwukrotnie na długotrwałych zwolnieniach lekarskich.

Powód podpisując ostatnią umowę o pracę z pozwanym nie miał faktycznej możliwości negocjowania jej warunków. Umowę otrzymał do podpisu już gotową w sekretariacie spółki. Nikt ze strony pracodawcy nie tłumaczył powodowi przyczyn zawarcia jej na czas określony. Przed zawarciem ostatniej umowy pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy powoda.

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło kwotę 7.644,71zł. Wynagrodzenie powoda w okresie wypowiedzenia gdyby pracodawca zastosował trzymiesięczny okres wypowiedzenia wyniosłoby łącznie 6.000, zł zaś miesięcznie kwotę 2.000zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd wskazał na rozbieżności w ustaleniu, jaką przyczynę rozwiązania umowy o pracę przekazał powodowi dyrektor wręczając oświadczenie o wypowiedzeniu. Samo oświadczenie nie zawierało bowiem takiej przyczyny i nie została ona również ujęta w żadnym innym dokumencie. Zdaniem Sądu na wiarygodne zasługują w tym zakresie zeznania powoda, iż jako przyczynę decyzji pracodawcy wskazano mu utratę zaufania związaną z długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi. Przyczyna taka pojawia się już w pozwie (k: 2) zaś moc dowodową zeznań powoda wzmacniają również same zwolnienia lekarskie znajdujące się w jego aktach osobowych. W związku z powyższym uznać należy, że zeznania powoda do spójne, konsekwentne i potwierdzone dokumentami potwierdzającymi jego twierdzenia, co czyni jego zeznania wiarygodnymi i posiadającymi moc dowodową do ustalenia stanu faktycznego (art. 233§1 kpc).

Zdaniem Sądu w związku z powyższym nie zasługują na uwzględnienie w zakresie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zeznania świadka K. M. (k: 64 odwrót – 65) i przedstawiciela pozwanego M. R. (k: 67-68) wskazujące, iż przyczyną tą były nieprawidłowości związane z pracą powoda i zgłaszanymi w tym zakresie reklamacjami ze strony kontrahentów. Wskazane osoby to bowiem członek zarządu pozwanej spółki oraz dyrektor, a więc osoby bezpośrednio zainteresowane rozstrzygnięciem sprawy. Ponadto ich zeznania, w przeciwieństwie do zeznań powoda, nie zostały potwierdzone żadnym obiektywnym dowodem w sprawie, w postaci chociażby dowodu z dokumentu co do reklamacji związanych z pracą powoda.

W ocenie Sądu I instancji nie było również podstaw do uwzględnienia zeznań przedstawiciela pozwanego, w zakresie możliwości negocjowania umowy o pracę przed jej zawarciem przez powoda (k: 67 odwrót – 69). Zdaniem Sądu zeznania te są nastawione wyłącznie na własny interes procesowy, sprzeczne ze sobą i pozbawione logiki. Z jednej strony bowiem M. R. twierdzi, iż każdy pracownik ma rzeczywistą możliwość negocjowania kontraktu przed jego podpisaniem, z drugiej jednak wskazuje, iż umowa przygotowana dla pracownika jest już podpisana przez przedstawiciela pozwanego, przekazuje ją kadrowa do podpisu zaś pracownik może w sytuacjach wątpliwych udać się do dyrektora lub prezesa zarządu. Zdaniem Sądu twierdzenia takie wskazują na teoretyczne jedynie możliwości ze strony pracownika, gdyż praktycznie są one przekreślone przez stanowisko zarządu spółki co do tendencji w zawieraniu umów terminowych, na okres 10 lat i ewentualnej zmiany umowy tylko w sytuacjach wyjątkowych, jak np. związanych z chęcią uzyskania kredytu. Dla pracodawcy wystarczające jest bowiem związanie pracownika kontraktem długoterminowym z możliwością sprawdzania pracownika co do wykonywania obowiązków pracowniczych. Cel zawierania takich umów najlepiej został wyrażony w tej części zeznań gdy wskazano, iż zawieranie umów terminowych jest stosowane „gdyż jest taka możliwość i nie jest to zakazane” (k: 67 odwrót). Ponadto Sąd wskazał, iż wola pracodawcy co do charakteru zawieranej umowy jest wyrażona w momencie podpisania umowy przez przedstawiciela pozwanego bez jakiegokolwiek udziału pracownika, któremu umowa faktycznie jest przekazywana tylko do podpisu przez pracownika kadr nie zaś osobę uprawnioną do prowadzenia negocjacji. Tym samym w ocenie Sądu zeznania M. R. co do możliwości wynegocjowania umowy na czas nieokreślony są niewiarygodne i nie zasługują na uwzględnienie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest częściowo uzasadnione.

Sąd podniósł, iż powód ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 03 stycznia 2012 roku, zgodnie z art. 189 kpc gdyż w związku z takim ustaleniem może dochodzić innych roszczeń ze stosunku pracy związanych z kontraktem bezterminowym.

Niemniej jednak pismem z dnia 10 września 2014 roku (k: 35) pełnomocnik powoda wniósł również w punkcie 1 o ustalenie okresu wypowiedzenia umowy jak również ustalenia, iż wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Zdaniem Sądu ustalenie obydwu tych okoliczności jest nieuzasadnione. W przypadku bowiem ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, okres wypowiedzenia umowy wynika bezpośrednio z przepisów kodeksu pracy i jest uzależniony jedynie od bezspornego w sprawie okresu zatrudnienia powoda, natomiast fakt niezgodności z prawem

oświadczenia o wypowiedzeniu stwierdza się w orzeczeniu o przyznaniu odszkodowania z tego tytułu, bez odrębnego określania takiej okoliczności samoistnie w wyroku. W związku z powyższym powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu Rejonowego, na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie uznać należy, że terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami we wskazanej dacie została zawarta z obejściem art. 25 kp, a wykonanie przez pozwanego jego prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp). Z treści art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp wynika, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08), nie korzysta z ochrony (art. 8 kp) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 kp) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy (OSNP nr 19-20 z 2010 poz. 230) oraz, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego. Zdaniem Sądu zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony w dniu 03 stycznia 2012 roku zmierzało do obejścia zasad współzycia społecznego w zakresie możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony, stanowiło wykorzystanie pozycji pracodawcy i w związku z tym czyni nieważnym umowę w części przewidującej jej terminowe obowiązywanie (art. 58§1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp) i skutkuje jej zastąpieniem bezterminowym okresem obowiązywania (art. 18§2 kp).

Zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie nie istniały żadne uzasadnione przesłanki - poza dążeniem pracodawcy do ułatwienia sobie możliwości rozwiązania umowy o pracę z powodem do zatrudniania go na podstawie długoletniej terminowej umowy o pracę. Strona pozwana nie wykazała w żaden sposób aby w dacie zawarcia umowy z powodem istniały jakiegokolwiek konkretne i obiektywne okoliczności faktyczne, które uzasadniałyby zastosowanie terminowej umowy o pracę. Jedynym logicznym uzasadnieniem takich działań jest właśnie chęć uzyskania swobodnej możliwości rozwiązywania stosunku pracy, uniemożliwienie obrony merytorycznej w takiej sytuacji pracownikowi poprzez brak obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jak również problemy z uzyskaniem ewentualnej odprawy pieniężnej w przypadku gdyby umowa była rozwiązywana z przyczyn niedotyczących pracowników również ze względu na brak podanej przyczyny wypowiedzenia. Możliwość wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia pozwalała pracodawcy na zwalnianie pracowników, w tym powoda, bez praktycznie żadnej ochrony przysługującej pracownikom na podstawie przepisów kodeksu pracy, jak chociażby konieczności wskazania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zastosowanie dłuższych okresów wypowiedzenia i wypłaty świadczeń pracowniczych w tym okresie. Sąd zauważył jednak, że pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, co jednakże nie oznacza automatycznie, że każda tak zawarta przez pozwaną umowa pozostaje pod ochroną prawną. Sformułowana w art. 8 kp klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394). Nie można również automatycznie stwierdzić, że zawarcie każdej umowy terminowej o długim okresie jej obowiązywania jest niedopuszczalne albowiem wszystko zależy od danego stanu faktycznego.

Jak wynika z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie, regułą w spółce jest zatrudnianie pracowników na czas określony. Tylko niektórzy pracownicy a więc z długim stażem pracy (pojęcie nieokreślone w toku procesu) oraz sprawdzeni mają szansę na kontrakt bezterminowy. Pozostali pracownicy są zatrudnieni na długoletnie umowy terminowe z okresem 10 lat, co pozwala na ich związanie ze spółką w długim okresie czasu z równoczesnym ewentualnym zwolnieniem danego pracownika lub grupy pracowników bez podania przyczyn. Nawet zatem gdyby dochodziło do zwolnień ekonomicznych to spółka zasłaniając się brakiem obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia mogłaby również odmówić wypłaty odpraw pieniężnych obligując pracowników do szukania ochrony

prawnej jedynie na drodze procesu cywilnego. Zmieniennym w tym zakresie są również zeznania przedstawiciela pozwanej M. R. wskazujące, iż zawieranie umów terminowych było wyraźnie narzucone przez zarząd spółki kierujący się własną polityką zatrudnienia zasadniczo wyrażający się myślą, iż jeśli nie jest to zakazane a jest dozwolone to można to stosować. Zdaniem Sądu wskazane twierdzenie potwierdza stanowisko powoda, iż jedyną przyczyną zawierania umów terminowych było tylko i wyłącznie stanowisko pracodawcy, wykorzystującego swoją sytuację prawną poprzez możliwość zawierania długoletnich umów o pracę. Pracownicy, w tym powód nie mieli żadnej możliwości negocjowania warunków zawieranych umów w zakresie czasu ich obowiązywania. Również powoływanie się na okoliczność, iż umowy o pracę na czas nieokreślony były zawierane jedynie wyjątkowo np. w sytuacji chęci skorzystania z kredytu bankowego, uzasadnia twierdzenie, iż rodzaj umowy był narzucany przez pracodawcę i nie związany w żaden sposób z normami prawa pracy a jednostronną oceną danej sytuacji przez zarząd pozwanej spółki.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma również żadnych podstaw do uznania, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony z powodem było związane z chęcią oceny jego pracy. Przemawiają przeciwko temu nie tylko okoliczności wskazane powyżej związane z podejmowaniem decyzji tylko przez zarząd pozwanej, ale również okolicznością, iż przed zawarciem umowy z 03 stycznia 2012 roku powód był zatrudniony bez zastrzeżeń w ramach dwóch umów, na okres próbny i terminowej na okres dwóch lat, a więc czas wystarczający do oceny pracy powoda i podjęcia decyzji bądź o zawarciu umowy bezterminowej bądź o przedłużeniu stosunku pracy.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd doszedł do przekonania, iż zawarcie długotrwałej umowy terminowej przez pozwanego miało na celu jedynie uzyskanie uprzywilejowanej pozycji w ramach stosunku pracy w zakresie możliwości jej rozwiązania w dowolnym czasie za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania przyczyn swojej decyzji i jako takie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym prawem do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego. Sąd uznał więc, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 03 stycznia 2012 roku orzekając jak w punkcie 1 wyroku.

Przy uwzględnieniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony rozstrzygnięciu podlegały dalsze roszczenia o odszkodowanie oraz wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę jako czynność prawna pracodawcy powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z prawem, w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30§3 kp) oraz wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30§4 kp). Te wymagania formalne muszą być spełnione w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, w przeciwnym razie wypowiedzenie jest wadliwe, narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę przez pracodawcę, co może pociągać za sobą uznanie przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że pozwany nie wskazał w żaden sposób przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w złożonym pisemnym oświadczeniu pomimo, iż był do tego zobowiązany, skoro łącząca strony umowa o pracę była zawarta na czas nieokreślony. Z tych względów złożone oświadczenie z dnia 16 kwietnia 2014 roku – wobec uznania przez Sąd, że powoda z pracodawcą wiązał stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony - nie spełniało wynikającego z art. 30 § 4 kp wymagania dotyczącego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, co pozwalało uznać tę czynność za niezgodną z prawem. W związku z powyższym powodowi przysługiwało z mocy art. 45§1 kp o odszkodowanie.

Zgodnie z art. 47 kp odszkodowanie przysługuje w wymiarze od 2 tygodnie do 3 miesięcy, nie mniej jednak niż za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u pozwanej łącznie przez okres ponad czterech lat a zatem obowiązujący go okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące (art. 36§1 p. 3 kp). W związku z powyższym należne powodowi odszkodowanie musiało odpowiadać kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda z jego zaświadczenia o wynagrodzeniu zasadnym było zatem przyznanie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 7.644,71zł (k: 17). O odsetkach należnych od przyznanego odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 481§1 kc w zw. z art. 455 kc w zw. z art.

300 kp przyznając je od dnia 11 października 2014 roku a więc dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pisma pełnomocnika powoda zgłaszającego to roszczenie (k: 35 odwrot) pełnomocnikowi pozwanego (k: 47).

W ocenie Sądu częściowemu uwzględnieniu podlegało też roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oparte na art. 49 kp. Bezpornym jest, iż powód otrzymał wynagrodzenie za dwutygodniowy okres wypowiedzenia zaś winien otrzymać je za okres trzech miesięcy. Biorąc pod uwagę niekwestionowane zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda (k: 57) należne powodowi wynagrodzenie z tego tytułu winno wynosić kwotę 5.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2014 roku a więc po okresie, w którym upłynąłby termin prawidłowego trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy. W pozostałym zakresie roszczenie główne o wynagrodzenie jako bezzasadne podlega oddaleniu. Ponieważ roszczenie odsetkowe w tym zakresie zostało sformułowane przez powoda na dzień od wytoczenia powództwa (23 kwietnia 2014 roku) w pozostałym zakresie powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 100 kpc w zw. z §12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 poz. 461) i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 720,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w związku z wygraną w sporze w wymiarze 80%. Początkowo powód wytoczył proces o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej na kwotę 10.000zł, co uzasadnia stawkę minimalną właśnie w kwocie 900zł nie zaś 60zł w przypadku odszkodowań z umowy bezterminowej.

Jednocześnie na podstawie art. 477²§1 kpc sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.548,24zł jako jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. Nr 90 z 2010 poz. 594 z późn. zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 1.878zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Apelację od wskazanego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. naruszenie prawa materialnego:

- art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp przez jego błędne zastosowanie i bezzasadne przyjęcie, iż zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony z dnia 3 stycznia 2012 r. stanowi obejście przepisów prawa pracy dotyczących ochrony trwałości bezterminowego stosunku pracy oraz narusza zasady współzycia społecznego,

- art. 25 § 1 kp w . zw z art. 353¹ kc. w zw. z art. 300 kp poprzez ustalenie, że zawarta z powodem umowa o pracę z dnia 3 stycznia 2012 r. jest umową zawartą na czas nieokreślony podczas gdy strony w ramach swobody zawierania umów i jednocześnie pełnej świadomości powoda co do charakteru zawieranej umowy złożyły zgodne oświadczenia woli co do zawarcia umowy terminowej na okres 10 lat,

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności dowodu z zeznań świadka M. R. (2) a w konsekwencji przyjęcie, że twierdzenia strony pozwanej dotyczące uzasadnionych przyczyn zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony są niezasadne.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Nadto skarżący wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów za obie instancje, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego, w postępowaniu wywołanym wniesioną apelacją według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powoda dokonanego przez pozwanego pracodawcę. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony czy też de facto, wobec obejścia przepisów prawa przez pracodawcę umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że przepisy te nakładają na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

W ocenie Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy powyższych reguł nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska Sądu I instancji wskazującego na to, iż na gruncie rozpoznawanego przypadku powoda łączył z pozwanym stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony, a co za tym idzie, iż jego rozwiązanie, bez wskazania przyczyny wypowiedzenia naruszało art. 30 § 4 kp i usprawiedliwiało żądania powoda zapłaty odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 kp. tj. z tytułu wadliwego wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oparte na art. 49 kp.

Podnieść należy – na co słusznie zwracał uwagę Sąd Rejonowy - iż 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, w szczególności zaś, gdy umowa taka jest zawierana jedynie po to, aby można ją było w dowolnym momencie rozwiązać. (wyroki SN: z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207, z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994, wyrok SN z dnia 25.10.2007 II PK 49/07). Strony mogą bowiem ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. 300 kp). Ponadto sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym przypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394).

Ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę na czas określony musi uwzględniać zróżnicowane okoliczności faktyczne. (por wyrok SN z dnia 5.10.2012 roku w sprawie I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16 poz. 180). Wobec tego w każdej indywidualnej sprawie należy zbadać, czy porozumienie dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, jest bądź nie dla danego pracownika niekorzystne i czy zawarcie długoletniej umowy na czas określony jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Niedopuszczalne jest bowiem zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika 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. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/07 OSNP 2008/21-22/317, OSP 2009/7-8/76).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, na gruncie rozpoznawanego przypadku miały miejsce okoliczności świadczące o naruszeniu zasad współżycia społecznego i nadużyciu prawa przez pozwanego.

Materiał dowodowy sprawy wskazuje, jakie czynniki zadecydowały o zawarciu z powodem umowy na czas określony.

Jak podała świadek M. R. (2) - zeznająca na wniosek samej strony pozwanej, regułą w spółce było zatrudnianie pracowników na czas określony. Tylko niektórzy pracownicy z długim stażem pracy oraz pracownicy sprawdzeni, mieli możliwość zawarcia umowy bezterminowej. Zawieranie długotrwałych umów terminowych, 10 – letnich, było wyraźnie narzucone przez zarząd spółki kierujący się własną polityką zatrudnienia, zasadniczo wyrażającą się myślą, iż jeśli nie jest to zakazane a jest dozwolone, to można to stosować.

Pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż zawieranie umów o takim charakterze było usprawiedliwione obiektywnymi okolicznościami, innymi niż chęć związania pracowników ze spółką w długim okresie czasu z równoczesną możliwością zwolnienia ich z pracy bez podania przyczyn. Żadnych okoliczności tego rodzaju pozwana nie podniosła też w apelacji, przyznając ponownie, iż zawierała z pracownikami umowy terminowe z uwagi na tendencje i politykę zarządu. W związku z tym uznać należy, iż ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w tej materii są w pełni prawidłowe.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje twierdzenie apelacji, że powód przy zawieraniu kolejnych umów wiedział, iż takimi założeniami kieruje się pozwana spółka i nigdy wcześniej – do czasu rozwiązania jego stosunku pracy – tego nie kwestionował. Skarżący zdaje się nie zauważać, że z faktu podpisania przez powoda długotrwałego kontraktu nie sposób wywodzić twierdzenia co do tego, iż obie strony spornego stosunku prawnego jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę. Z materiału sprawy jednoznacznie wynika, iż taka forma zatrudnienia była powodowi narzuconą. Powód nie miał możliwości negocjowania warunków stosunku pracy w tym przedmiocie. (...) umowy terminowej został przygotowany i podpisany przez przedstawiciela pozwanego bez żadnej konsultacji z powodem. Powód otrzymał umowę o pracę od kadrowej wyłącznie do podpisania, a jedynie wątpliwości wynikające z jej treści mógł ewentualnie skonsultować z dyrektorem lub prezesem zarządu. Tym samym nie miał realnego wpływu na treść zawieranego stosunku prawnego w tym przedmiocie. Możliwość wynegocjowania i zawarcia umowy na czas nieokreślony, wobec polityki zarządu i przyjętej praktyki, była zatem tylko i wyłącznie czysto teoretyczną. Zawieranie umów bezterminowych w pozwanej stanowiło sporadyczny wyjątek. Powód wobec jednoznacznej polityki zarządu pozwanej w tym przedmiocie mógł zatem zasadnie przypuszczać, iż nie podpisanie umowy takiej właśnie treści, bądź próby jej kwestionowania, będą się dla niego wiązać z utratą pracy. Z tych też względów fakt braku kwestionowania przez stronę powodową treści umowy o pracę w spornym zakresie w czasie trwania stosunku pracy, nie może się dla niej wiązać z ujemnymi skutkami procesowymi.

Nie sposób też zgodzić się ze skarżącym, iż ustalenia o wyżej wskazanej treści nie mogą stanowić podstawy rozstrzygnięcia, gdyż czyniąc je Sąd Rejonowy dokonał dowolnej a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w szczególności zeznań świadka M. R. (2).

W ocenie Sądu Okręgowego, apelujący sugerując, w oparciu o zeznania wskazanego świadka, iż zawieranie umów długoterminowych było racjonalne i uzasadnione oraz zgodne zarówno z ekonomicznym interesem pracodawcy, jak i interesem samego pracownika, który również ma możliwość rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, polemizuje tylko z oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji. Tymczasem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd, przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania powołanego świadka, w zakresie istnienia rzekomo uzasadnionych przyczyn zawarcia z powodem długoterminowej umowy o pracę. Skarżący ze wskazanych zeznań usiłuje wywieść treści, które z nich nie wynikają i przeciwstawia ocenie dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swój pogląd na sprawę. Jeszcze raz podnieść należy, iż w sprawie nie wykazano żadnych okoliczności obiektywnych świadczących o tym, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę leżało zarówno w interesie pozwanego pracodawcy, jak i powoda. Fakt istnienia określonej polityki zarządu w tym przedmiocie, nie może natomiast być z nimi utożsamiany. Tak określona przyczyna zawierania tych umów, w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, sprowadza się bowiem do założenia przez pracodawcę możliwości nieskrępowanego rozwiązywania z pracownikami długotrwałych stosunków pracy, bez zachowania mechanizmów ochronnych, polegających chociażby na wskazaniu uzasadnionej przyczyny tego stanu rzeczy. To zaś zdaniem Sądu niezbitnie świadczy o nadużyciu prawa podmiotowego i naruszeniu zasad współzycia społecznego. W ten bowiem sposób pracodawca nie tylko osiąga cel sprzeczny z ustawą, ale i unika sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Skarżący polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości wskazanego dowodu z zeznań świadka, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd co do spornych okoliczności, nie wykazał, iż wnioski Sądu, co do naruszenia przez pozwanego zasad współzycia społecznego, jak i nadużycia przez niego prawa wobec zawarcia z powodem długoterminowej umowy o pracę bez obiektywnego uzasadnienia, były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. W związku z powyższym wskazane zarzuty nie mogą wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia.

Konkludując, żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 kpc oraz prawa materialnego art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 25¹ § 1 k.p. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie okazał się uzasadniony.

Umowa o pracę powoda miała charakter bezterminowy, wobec tego jej wypowiedzenie wymagało pisemnego merytorycznego jej uzasadnienia (art. 30 § 3 i 4 kp). Pracodawca tego rygoru wypowiadając powodowi stosunek pracy bezsprzecznie nie dochował. W tym stanie rzeczy roszczenia powoda wynikające z wadliwego wypowiedzenia mu umowy o pracę (art. 45 i 49 kp) zasługiwały na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację strony pozwanej jako bezzasadną oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 12 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat

za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 poz. 461) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń.