

Sygn. akt VIII **Pa 207/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 9 września 2014 r. **sygn. akt** VI P 463/14

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 207/14

UZASADNIENIE

Powódka M. G. po sprecyzowaniu żądania domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty 20.454,27 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że pracodawca po okresie dziewięcioletniej pracy zmienił formę zatrudnienia powódki z umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na okres pięciu lat z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem; jednocześnie pracodawca nie wyjaśnił powódce przyczyny przekształcenia

umowy o pracę. Przed upływem pięcioletniego okresu obowiązywania umowy terminowej pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że nadmierne wydłużanie czasu trwania umowy o pracę może być w pewnych okolicznościach uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zdaniem powódki zachowanie pracodawcy w świetle powołanych norm prawnych stanowi naruszenie przepisów prawa.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że przekształcenie stosunku pracy było zgodne z wolą obu stron. Pozwana zaznaczyła, że powódka wówczas zaakceptowała treść nowej umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 9 września 2014 roku, VI P 463/14 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 20.454,27 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności i kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana spółka prowadzi sieć aptek na terenie całego kraju pod szyldem „D. Z..

Początkowo powódkę zatrudniali wspólnicy B. Ł. i L. S. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) s.c. B. Ł. & L. S.” w R. na stanowisku kierownika apteki w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowę o pracę zawarto w dniu 20 grudnia 1999 roku. W trakcie dalszego zatrudnienia powódki nastąpiła dwukrotna zmiana formy prawnej jej pracodawcy, to jest w pierwszej kolejności na H. (...) Ł., G. S.j. w R., aby ostatecznie na mocy uchwały wspólników z dnia 18 czerwca 2008 roku nastąpiło przekształcenie w aktualną formę prawną spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł..

Dnia 31 grudnia 2008 roku strony zawarły pisemne porozumienie, w oparciu o które nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Równocześnie strony nawiązały stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres pięciu lat do dnia 31 grudnia 2014 roku, z możliwością jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwana nie wyjaśniła jednak powódce dlaczego doszło do zmiany formy zatrudnienia.

Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej świadczyła pracę na stanowisku kierownika apteki w G. przy ul. (...).

Powódka posiada tytuł zawodowy magistra farmacji i wykonywała u pozwanej zawód aptekarza. Do jej obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku należało zamawianie i wydawanie leków, środków sanitarnych oraz prowadzenie apteki. Jej bezpośrednim przełożonym był menadżer regionu.

Oświadczeniem woli z dnia 17 kwietnia 2014 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 3 maja 2014 roku. Pozwana nie wskazała powódce przyczyny rozwiązania stosunku pracy; natomiast oświadczenie woli pracodawcy przekazał przełożony – menadżer.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanej w postaci przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków J. W., M. B., A. W., A. Z., K. P., bowiem pozwana nie przedstawiła przyczyn wypowiedzenia na piśmie. Skoro pozwana nie podała przyczyny wypowiedzenia, to Sąd nie mógł w ramach swej kognicji badać podnoszonych w odpowiedzi na pozew okoliczności, które zdaniem pozwanej uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd stwierdził, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji poczynił rozważania dotyczące ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 roku, Nr 125, poz. 1035) – ustawy antykryzysowej – która obowiązywała do dnia 31 grudnia 2011 roku. W ocenie tego sądu mimo, iż na gruncie niniejszej sprawy

ustawa anty kryzysowa nie ma zastosowania (vide: art. 35 ust. 3), to jednak nie można nie zauważyć, że polski ustawodawca po raz pierwszy określił granice obowiązywania umów długoterminowych o powszechnym zasięgu wyznaczając dopuszczalny termin 24 miesięcy. W Kodeksie pracy czy też w innych ustawach szczególnych brak jest bowiem określenia maksymalnego czasu trwania umów o pracę na czas określony. Obok tego spostrzeżenia nie można przejść obojętnie, tym bardziej, że ramy czasowe umowy o pracę powódki częściowo wyznaczone zostały na czas obowiązywania ustawy anty kryzysowej. Przed wejściem w życie tej ustawy stosunek pracy między stronami trwał na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Strony zawarły umowę na okres pięciu lat. Wcześniej natomiast powódka była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony – na tym samym stanowisku pracy i miejscu jej wykonywania.

W przepisach Kodeksu pracy nie ma bezpośredniego określenia treści definiującej umowę o pracę na czas określony.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku w sprawie II PK 186/08 (opublikowany w LEX nr 512994) wskazał, że jeżeli pracodawca i pracownik zdecydowali się na pozostawanie w stosunku pracy przez określony dłuższy niż 6 miesięcy czas i jeżeli równocześnie przewidzieli możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy, to pomiędzy tymi dwoma elementami, tej samej umowy nie może być sprzeczności. Tak byłoby, gdyby określenie czasu umowy nie miało właściwego znaczenia stabilizacyjnego, gdyby - w istocie rzeczy - nie znaczyło nic bo pracodawca w każdej chwili z dowolnej przyczyny zapewniałby sobie wcześniejsze rozwiązanie umowy w trybie art. 33 k.p. W takiej sytuacji, gdyby miała ona miejsce już na progu stosunku pracy, w momencie zawierania umowy - umowa tak zawarta byłaby sprzeczna z celem umowy o pracę na czas określony wynikającym z regulacji prawnych tę umowę określających (art. 25 k.p., art. 30 § 1 punkt 4 k.p., art. 33 k.p.), byłaby sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru przewidzianego prawem typu umowy o pracę (art. 8 k.p.). Jeżeli pracodawca wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy i narzuca umowę o pracę na czas określony i to na długi czas określony ale nie zamierza postępować konsekwentnie do tak uzgodnionego czasu trwania umowy, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak ułożyć umowę ażeby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja zachodzi to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników. Umowy o pracę terminowe są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia i oczywiście mogą być stosowane, jednakże bez zaprzeczenia ich funkcji, wyłącznie po to ażeby wyłączyć ustawowo określone konsekwencje zatrudnienia. Dotyczy to procedury wypowiedzania umowy o pracę; zawarcie umowy o pracę na czas określony i jej konstrukcja co do długiego czasu trwania nie może wyłącznie być funkcją interesu pracodawcy ażeby uzyskać możliwość łatwego zatrudnienia pracownika bez stosowania procedur wypowiedzenia i uzgodnienia tego ze związkami zawodowymi albo po to ażeby uniknąć określonego w art. 25¹ k.p. mechanizmu konwersji z mocy prawa trzeciej z umów na czas określony na umowę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę na orzecznictwo Trybunał Sprawiedliwości UE. W wyroku z dnia 13 marca 2014 roku w sprawie C-38/13, M. N. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. S. D. w C. Trybunał wskazał, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie prawa pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie polskiemu uregulowaniu, które przewiduje w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Nie ulega wątpliwości, że standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zawieranie wieloletnich umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy przepisy rangi ustawy wyczerpująco określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania takich umów o pracę, ewentualnie gdy strony jednoznacznie i zgodnie miały zamiar zawrzeć wieloletnią umowę o pracę. Umowa na czas określony stanowi wyjątek, który winien być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może stanowić próby jej nadużycia przez pracodawcę w celu obejścia przepisów regulujących trwałość stosunku pracy.

Pracodawca nie wyjaśnił powodce przyczyny zawarcia terminowej umowy o pracę. Fakt ten może budzić uzasadnione obawy dotyczącego tego czy pracodawca miał na celu wyłącznie osłabienie trwałości stosunku pracy powódki, która zarówno przed i po przekształceniu umowy o pracę wykonywała te same obowiązki w tej samej aptece.

W ocenie sądu I instancji terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 k.p.; wykonanie przez pozwaną jej prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Zastosowanie wobec powódki wieloletniej umowy o pracę, nie może zostać uznane za prawidłowe. Pozwana nie wykazała żadnych uzasadnionych przyczyn, aby zatrudnić powódkę na czas określony na okres 5 lat.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie można podzielić stanowiska strony pozwanej, która powołując się na wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 79/12 usprawiedliwiła zastosowanie wobec powódki pięcioletniej umowy o pracę. W uzasadnieniu tegoż wyroku podniesiono, iż okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa; stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską. Sąd Rejonowy uznał jednak, że stan faktyczny niniejszej sprawy w sposób znaczący odbiega od podstawy faktycznej powołanego wyroku Sądu Najwyższego. Otóż nie można się zgodzić z założeniem, iż powódka należała do kadry menadżerskiej. Z akt osobowych powódki natomiast wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę powodce wręczył pracownik pozwanej zatrudniony na stanowisku menadżera, który był jej przełożonym. Oznacza to, że u pozwanej istnieje kadra menadżerska zarządzająca poszczególnymi regionami. Powódka nie pełniła tej funkcji.

Do nadużycia prawa może dojść, gdy pracodawca uczyni użytek ze swego prawa do rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące lub wyjątkowo przywrócenie do pracy (art. 8 w związku z art. 50 § 3-5 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana miała prawo do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony; jednakże to nie oznacza automatycznie, że tak zawarta przez pozwaną umowa pozostaje pod ochroną. Należy bowiem pamiętać, że wyrażona w art. 353¹ k.c. zasada swobody umów nie doznaje ograniczeń. Z samego brzmienia tego przepisu wynika, że strony mogą wprowadzić ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego.

W ocenie sądu I instancji zawarcie umowy terminowej na okres 5 lat było niedopuszczalne i w związku z tym stosunek pracy powódki podlega przepisom prawa pracy o umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pozwana spółka naruszyła przepisy prawa pracy, bowiem nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która posiada przymiot umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Na podstawie art. 45 § 2 k.p., 47¹ k.p. (w granicach żądania) zasądzono od pozwanej na rzecz powódki kwotę 20.454,27 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Wyrok zaskarżyła apelacją pozwana w całości. Wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie, pomimo że w sprawie nie wystąpiły nadzwyczajne okoliczności uzasadniające zastosowanie klauzuli naruszenia prawa podmiotowego,

2. art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcia że polski ustawodawca określił granice obowiązywania umów długoterminowych o powszechnym zasięgu i określił dopuszczalny termin na 24 miesiące oraz poprzez zastosowanie tej zasady do stosunku pracy trwającego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej i ulegającej rozwiązaniu po dniu 31 grudnia 2011 roku,

3. niewłaściwą wykładnię art. 25 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, że umowa na czas określony stanowić winna wyjątek, który musi być każdorazowo usprawiedliwiony interesem obu stron,

4. niewłaściwą wykładnię art. 33 k.p. polegającą na przyjęciu, że zawarcie umowy na czas określony pięciu lat z klauzula wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia jest dopuszczalne tylko z uzasadnionych przyczyn;

II. sprzeczność istotnych ustaleń sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na ustaleniu przez sąd I instancji że:

1. pozwany nie wyjaśnił powodce przyczyny nawiązania umowy na czas określony w czym działał w celu osłabienia łączącego strony stosunku pracy,

2. powódka nie należała do kadry menedżerskiej pracowników zatrudnionych u pozwanego pomimo, że nie zostały przez sąd I instancji przeprowadzone żadne dowody potwierdzające te okoliczności.

W związku z powyższym pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. Wniosła także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji zgadzając się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył, co następuje: apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadny jest zarzut dotyczący sprzeczności istotnych ustaleń sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd I instancji przyjął, że pozwana nie wyjaśniła powodce przyczyny nawiązania umowy o pracę na czas określony oraz działała w celu osłabienia łączącego strony stosunku pracy. Ponadto ustalił, że powódka nie należała do kadry menadżerskiej. Zaznaczyć należy, że sąd I instancji dopuścił i przeprowadził jedynie dowód z akt osobowych powódki na okoliczność łączącego strony stosunku pracy. Z akt osobowych powódki nie wynika w jakim celu strony zawarły porozumienie z dnia 31 grudnia 2008 roku o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony oraz z jakich przyczyn zawarły następnie umowę o pracę na czas określony z dnia 31 grudnia 2008 roku. Z akt osobowych nie wynika także czy powódka należała do kadry menedżerskiej ani jaką strukturę ma pozwana spółka. Powyższe okoliczności mają istotne znaczenie w sprawie albowiem Sąd Rejonowy uznał, iż pozwana działała w celu osłabienia stabilności łączącego strony stosunku pracy. Równocześnie uznał, że brak było przyczyn uzasadniających zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony i wskazał, że powódka nie należała do kadry menedżerskiej. Biorąc te okoliczności pod uwagę doszedł do przekonania, że pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem skorzystała ze swojego prawa w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Podczas gdy powyższe ustalenia

nie mają oparcia w przeprowadzonych dowodach. Zauważyć należy że już po wydaniu wyroku sąd I instancji zobowiązał stronę pozwaną do przedstawienia struktury organizacyjnej pozwanej- to jest schematu organizacyjnego z wyszczególnieniem komórek organizacyjnych i zasady podległości, a w szczególności liczby aptek z podaniem ilu podwładnych podlegało kierownikowi - w tym powódce, liczby przełożonych kierowników aptek z podaniem ich stanowisk pracy. Takie zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia dowodów po wydaniu wyroku nie ma oparcia w przepisach prawa procesowego. Wskazuje ono, iż sąd I instancji dostrzegł braki w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Zasadne są zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego albowiem jego przepisy tj. art. 8 k.p., 25 § 1 k.p. i 33 k.p. zostały zastosowane do wadliwie ustalonego stanu faktycznego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 kwietnia 2003 roku, I CKN 160/01 (LEX nr 78813) wyjaśnił, że naruszenie prawa materialnego może nastąpić w dwojaki sposób: przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Pierwszy sposób naruszenia prawa materialnego polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu. Ta postać naruszenia obejmuje także ustalenie treści ogólnych pojęć prawnych. Naruszenie prawa przez niewłaściwe jego zastosowanie, to kwestia prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, sprawa właściwego skonfrontowania okoliczności stanu faktycznego z hipotezą odnośnej normy prawnej i poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tej normy. W niniejszej sprawie wykładnia przepisów prawa materialnego została dokonana prawidłowo, jednak przepisy zostały zastosowane do stanu faktycznego nie mającego oparcia w dowodach.

W ocenie Sądu Okręgowego rozważania poczynione przez sąd I instancji dotyczące przepisów art. 13 ust. 1, 35 ust. 3 ustawy z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r. nr 125, poz. 1035) były zbędne - skoro jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy że ustawa ta nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

Co do zarzutów dotyczących naruszenia art. 8, 25 § 1 i 33 k.p. należy wskazać, że Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w wyroku SN z 5 października 2012 r., I PK 79/12, że de lege lata przepisy Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160). Na aprobatę zasługuje także pogląd, że wyjątek stanowią powody wskazane w art. 25¹ § 3 k.p. oraz wypadki, gdy doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współzycia społecznego lub do obejścia prawa.

Do nadużycia prawa może dojść, gdy pracodawca uczyni użytek ze swego prawa do rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedzaniu umowy o pracę. Na konstrukcję taką zwrócił również uwagę Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku.

Zastosowanie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadom współzycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania jest nieważność umowy (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu, do którego ma trwać), połączone z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Wykładnia, że możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę podmiotowego prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub próbny stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami

współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 Nr 12, poz. 237; 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321; 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160).

Skutkiem zakwalifikowania danego stanu faktycznego jako nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony albo jako zawarcia takiej umowy sprzecznej z zasadami współzycia społecznego albo jako obejścia prawa jest to, że pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub obejścia prawa musi wykazać, że wbrew twierdzeniom pracownika, nawiązując lub wypowiedzując umowę zawartą na czas określony, uczynił to bez naruszenia zasad współzycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa.

Aktualny także jest pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNAPiUS 1998 Nr 19, poz. 558), w której Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy".

Wbrew zarzutowi apelacji Sąd Rejonowy nie przyjął, że z art. 33 k.p. wynika, iż dopuszczalne jest zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z klauzulą jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia tylko z uzasadnionych przyczyn. Sąd Rejonowy podkreślił jedynie, że z art. 25 § 1 i 33 k.p. nie wynika pełna swoboda zawierania umów na czas określony, a zakaz stosowania tych umów z obejściem prawa oraz naruszeniem zasad współzycia społecznego w istocie rzeczy wymusza konieczność usprawiedliwienia przez pracodawcę powodów, dla których zawarł umowę na czas określony, co dotyczy szczególnie umów długoterminowych.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony a następnie zawarcie umowy o pracę na czas określony było wynikiem działania pozwanej w celu osłabienia trwałości stosunku pracy łączącego strony. Zatem było działaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego. Następnie wypowiedzenia umowy terminowej, które jest łatwiejsze niż wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony było skorzystaniem z prawa do wypowiedzenia umowy terminowej w sposób niezgodny z zasadami współzycia społecznego. W konsekwencji strona pozwana naruszyła art. 8 k.p. Uzasadnia to odpowiednie zastosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.). Taka konstrukcja zasługuje na aprobatę (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 roku, II PK 186/08) - ale w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym. W niniejszej sprawie zaś - o czym była mowa wyżej - nie ma oparcia w materiale dowodowym stwierdzenie, iż nie było przyczyn usprawiedliwiających rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony, a następnie zawarcie umowy długotrwałej terminowej. W tym zakresie postępowanie dowodowe wymaga przeprowadzenia. Pozwana wskazywała na okoliczność, że wyżej opisane działanie było usprawiedliwione zmianami własnościowymi spółki, a także stanowiskiem kierownika apteki zajmowanym przez powódkę. W tym miejscu pozwana odwoływała się do wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2012 roku, I PK 79/12 (LEX nr 1350607), gdzie SN dostrzegł, że w przypadku kadry wyższego szczebla umowa o pracę ma także funkcję uelastycznienia stosunku pracy. W przypadku osoby na takim stanowisku szczególnie istotne są wyniki oraz umiejętność współpracy z podwładnymi i przełożonymi. Także te okoliczności powinny zostać wyjaśnione.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy wyjaśni z jakich przyczyn rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony oraz przyczyny nawiązania umowy terminowej - także co do okresu na jaki została zawarta. Wyjaśnić należy czy wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub nie zostało dokonane w celu obejścia prawa. Należy ustalić także jak przedstawia się struktura organizacyjna pozwanej oraz miejsce w niej kierownika apteki. W tym zakresie strony winny złożyć dowodowe. Poza tym należy przeprowadzić dowód ze struktury organizacyjnej pozwanej spółki (karta 116 i ocenić go).

Mając powyższe na uwadze i uznając że sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania. Na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. pozostawiono sądowi pierwszej instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia