

Sygn. akt VIII **Pa 108/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz (spr.) SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016r. w G.

sprawy z powództwa M. G. (1)

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 19 kwietnia 2016 r. **sygn. akt** VI P 530/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

sygn. akt VIII Pa 108/16

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, powódka M. G. (1) domagała zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwoty 20 454,27 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia 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 sześciu lat z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jednocześnie pracodawca nie wyjaśnił powódce przyczyny przekształcenia umowy o pracę. Przed upływem 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 domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że przekształcenie stosunku pracy na umowę na czas określony było zgodne z wolą obu stron. Pozwana zaznaczyła, że powódka wówczas zaakceptowała treść nowej umowy o pracę. Na potwierdzenie dopuszczalności zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony pozwana przywołała stanowisko Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 5 października 2012r. sygn. I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180), zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę na okres pięciu lat z kadrami menadżerską nie stanowi obejścia prawa. Pozwana wskazała, że w myśl art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Dalej podniosła, że nie była zobowiązana do wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Nadto pozwana podała, że przyczynami złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę było naruszenie przez nią wielu obowiązków pracowniczych oraz niepoprawne relacje z pozostałymi współpracownikami.

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

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że w jego ocenie, brak było uzasadnionej przyczyny nawiązania przez pozwaną terminowego stosunku pracy w drodze przekształcenia bezterminowej umowy o pracę w umowę zawartą na określony czas na mocy porozumienia. Sąd podkreślił, że podobnie jak przy nawiązaniu stosunku pracy pracodawca przy składaniu pracownikowi tzw. wypowiedzenia zmieniającego lub propozycji zmiany treści umowy o pracę na mocy porozumienia stron wykorzystuje swoją dominującą pozycję, zaś pracownik co do zasady występuje na pozycji słabszej i musi zaakceptować proponowane warunki, jeżeli chce zachować dotychczasowe stanowisko czy warunki pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, przekształcenie stosunku pracy powódki spowodowało istotne osłabienie trwałości stosunku pracy, bowiem umowa o pracę na czas określony w obecnym kształcie nie posiada funkcji stabilizacji zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego 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. W ocenie Sądu powódka nie należała do kadry menadżerskiej. Nie łączył jej z pozwaną podwójny stosunek prawny o charakterze pracowniczym i organizacyjnym (w związku z pełnieniem funkcji członka zarządu), ani też nie była ona zatrudniona na stanowisku menadżera. Zdaniem Sądu Rejonowego zawarcie umowy terminowej na okres 5 lat było niedopuszczalne i w związku z tym stosunek pracy powódki podlegał przepisom prawa pracy o umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony. Tym samym, pozwana spółka naruszyła przepisy prawa pracy, bowiem nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która posiada przymiot umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 26 lutego 2015r. sygn. VI Pa 207/14 uchylił zaskarżony wyrok z dnia 9 września 2014r. sygn. VI P 463/14 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu II I instancji, Sąd Rejonowy wadliwie ustalił stan faktyczny. Ustalając, że pozwana nie wyjaśniła powodce przyczyny nawiązania umowy o pracę na czas określony oraz działała w celu osłabienia łączącego strony stosunku pracy oraz że powódka nie należała do kadry menedżerskiej, Sąd I instancji przeprowadził nieprawidłowe postępowanie dowodowe, dopuścił bowiem i przeprowadził jedynie dowód z akt osobowych powódki na okoliczność łączącego strony stosunku pracy. Tymczasem z akt osobowych powódki nie wynika w jakim celu strony zawarły porozumienie z dnia 31 grudnia 2008r. o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony oraz z jakich przyczyn zawarły następnie umowę o pracę na czas określony z dnia 31 grudnia 2008r. 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 Sąd 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. W ocenie Sądu II instancji powyższe ustalenia nie mają oparcia w przeprowadzonych dowodach.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2012r., I PK 79/12, że de lege lata przepisy Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzianie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny, podkreślono jednak, że 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. Jak dalej wskazał Sąd Okręgowy, 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. 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.). Z kolei 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), połączoną 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.).

Sąd Okręgowy podkreślił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki z 19 lipca 1984r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985/12/237; z 8 grudnia 2005r., I PK 103/05, OSNP 2006/ 21 – 22/321 i 5 grudnia 2007r., II PK 122/07, LEX nr 499160) utrwalona jest wykładnia, iż 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.). Taką konstrukcję zastosował Sąd Rejonowy, uznając 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. Następstwem wypowiedzenia umowy terminowej, które jest łatwiejsze niż wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony było skorzystanie z prawa do wypowiedzenia umowy terminowej w sposób niezgodny z zasadami współzycia społecznego. Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana naruszyła art. 8 k.p., co uzasadnia odpowiednie zastosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.). Sąd Okręgowy podkreślił, iż taka konstrukcja zasługuje na aprobatę ale w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym. Tymczasem poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia nie znajdują oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W toku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy nakazał wyjaśnienie z jakich przyczyn z powódką 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 współżycia społecznego lub nie zostało dokonane w celu obejścia prawa. Sąd odwoławczy nakazał ustalić także jak przedstawia się struktura organizacyjna pozwanej oraz miejsce w niej kierownika apteki. W tym zakresie, zdaniem Sądu Okręgowego, strony winny złożyć wnioski dowodowe. Nadto należy przeprowadzić dowód ze struktury organizacyjnej pozwanej spółki i ocenić go.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2016r. sygn. akt VI P 530/15 Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 20 454,27 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6000 zł oraz orzekł o kosztach postępowania.

W toku ponownego rozpoznania sprawy, mając na uwadze wytyczne Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka posiada tytuł zawodowy magistra farmacji (specjalizacja z zakresu farmacji aptecznej) i wykonywała u pozwanej zawód aptekarza.

Od dnia 20 grudnia 1999r. powódka była zatrudniona przez B. Ł. i L. S., prowadzących działalność gospodarczą pod firmą (...) s.c. B. Ł. & L. S.” w R., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika apteki. Miejscem wykonywania pracy powódki była apteka położona w G. w hipermarkecie T. przy ul. (...). Powódka pracowała w aptece od początku jej istnienia, czynnie uczestniczyła w jej tworzeniu, w związku z czym była silnie związana z miejscem wykonywania swojej pracy. Właściciele apteki bardzo pozytywnie oceniali pracę powódkę i byli z niej zadowoleni. Powódka lubiła swoją pracę i chętnie służyła pomocą klientom apteki. W tym czasie personel apteki podlegał powódce, która zależna była jedynie od właścicieli. Dzięki temu powódka mogła według własnego uznania i wiedzy prowadzić aptekę. Powódka prowadziła także rozmowy z potencjalnymi pracownikami apteki, jednak ostateczną decyzję w tej kwestii podejmowali właściciele.

Sąd Rejonowy ustalił, że w czasie zatrudnienia powódki nastąpiła zmiana formy prawnej jej pracodawcy. Najpierw zmieniono formę prowadzonej działalności na spółkę prawa handlowego – spółkę jawną (pod firmą (...), G. S.j. w R.). Ostatecznie na mocy uchwały wspólników B. Ł. i M. G. (2) z dnia 18 czerwca 2008r. nastąpiło przekształcenie w aktualną formę prawną spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. W skład zarządu weszli dotychczasowi wspólnicy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w 2008r. apteka, w której pracowała powódka, została sprzedana. Nabywca apteki przejął wszystkich pracowników, co było zgodne z życzeniem jej byłych właścicieli. Powódka uzyskała nawet zapewnienie od jednego z właścicieli apteki (...), że pracownicy będą nadal zatrudnieni na dotychczasowych warunkach.

W grudniu 2008r. do apteki w imieniu nowego pracodawcy przyjechał P. B. – nowy prezes zarządu spółki będącej właścicielem apteki, który podjął rozmowy z każdym z pracowników z osobna. W trakcie rozmowy z powódką pytał ją o dotychczasowe stanowisko pracy i wynagrodzenie za pracę. Poinformował on powódkę, że w firmie, która przejęła pozwaną spółkę nie są zawierane umowy na czas nieokreślony. Powódka w czasie rozmowy odniosła wrażenie, że jeżeli się nie zgodzi na nową formę zatrudnienia, to zostanie zwolniona z pracy. Powódka czuła silną presję psychiczną ze strony nowego przełożonego, żeby zaakceptować nowe warunki zatrudnienia. Powódka nie chciała zmieniać miejsca pracy, była związana emocjonalnie z apteką, którą tworzyła przez okres 9 lat. Oprócz tego mieszkała blisko miejsca pracy i nie chciała zmieniać swojego dotychczasowego trybu życia. Dlatego też wyraziła zgodę na zmianę umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony, aczkolwiek była niezadowolona z tej zmiany. W stosunku do pozostałych pracowników także dokonano zmiany dotychczasowych umów o pracę w umowy terminowe na czas określony.

W dniu 31 grudnia 2008r. 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 na czas określony zawartej na okres pięciu lat, to jest do dnia 31 grudnia 2014r. Strony zawarły w umowie o pracę klauzulę dopuszczającą możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd I instancji ustalił, że od 2011r. do nadal jedynym właścicielem pozwanej pozostaje (...) S.A. Pozwana funkcjonuje w ramach spółek podporządkowanych jej jednemu udziałowcy, który prowadzi sieć aptek na terenie całego kraju pod szyldem „Dbam o (...)”. Pozwana spółka przejęła wszystkie zasady obowiązujące w ramach tej grupy, w tym objęta została faktycznie jej schematem organizacyjnym. Na czele (...) S.A. stoi zarząd spółki, następnie dyrektorzy poszczególnych regionów, którym podlegają menadżerowie regionów. Menadżer regionu nadzoruje pracę podległych mu kierowników kilkudziesięciu aptek, weryfikuje czy kierownik realizuje cele postawione przez zarząd (...) S.A. Cele te dotyczą przede wszystkim wyników finansowych apteki, ale także poziomu obsługi klientów. Pomimo formalnego zarządzania pozwaną spółką przez jej zarząd decyzje w sprawach kadrowych, w tym także osoby zajmującej stanowisko kierownika apteki, leżą w gestii dyrektora regionu. Dzięki przynależności do sieci aptek (...) o (...) dana apteka ma z tego tytułu realne korzyści. Przykładowo apteka może korzystać z nazwy sieci, ma dostęp do preferencyjnych cen leków i innych artykułów farmaceutycznych, promocji marketingowych, wystroju wewnątrz apteki czy strojów służbowych.

W toku postępowania pierwszoinstancyjnego ustalono, że do obowiązków pracowniczych powódki należało przede wszystkim bieżące zamawianie leków i ich wydawanie, sporządzanie raportów kasowych, sprawdzanie i porządkowanie recept, ustalenie grafiku pracy oraz pozostałe czynności w obszarze prowadzenia apteki. Obowiązki te wynikały z charakteru zajmowanego stanowiska, ponieważ powódka nie miała przedstawionych obowiązków na piśmie. Duże zamówienia promocyjne dokonywała (...) S.A. Zamówienia te były niezależne od powódki. Powódka była codziennie kontrolowana z zamówionych artykułów, co było dla niej dużą zmianą, bowiem wcześniej miała pełną niezależność co do asortymentu apteki. Powódka miała obowiązek zamawiania większej niż kiedyś ilości danych kosmetyków, zgodnie z zaleceniami przełożonych. Otrzymywała również e-maile z wykazem cen za poszczególne artykuły i układem towaru na półkach. W tym zakresie powódka mogła być sprawdzona przez „podstawionych” klientów, którzy dokonywali w imieniu (...) S.A. kontroli świadczonych przez powódkę usług farmaceutycznych.

Powódka jak i pozostali wyspecjalizowani pracownicy apteki, zajmowała się bezpośrednią obsługą klientów. Jako kierownikowi apteki powódce podlegali odpowiednio magistrowie farmacji, technicy farmacji oraz pracownicy z zakresu pomocy aptecznej,

tj. osoby zajmujące się dbaniem o porządek w aptece. Bezpośrednim przełożonym był menadżer regionu, którym od sierpnia 2013r. był J. W.. Kontrolował on pracę powódki telefonicznie, e#mailowo, udawał się również osobiście do apteki. Wydawał on powódce ustne polecenia, do których powódka musiała się dostosowywać. Udzielał również powódce zgody na urlop wypoczynkowy, zatwierdzał plan urlopów dla wszystkich pracowników apteki.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódce dobrze układała się współpraca z poprzednimi menadżerami regionu, którzy wydawali polecenia w zakresie całokształtu funkcjonowania apteki bezpośrednio powódce. Zlecali oni powódce przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych pod względem sprawdzenia merytorycznego kandydatów. Natomiast współpraca była utrudniona z J. W., który często pomijał powódkę i wydawał polecenia bezpośrednio poszczególnym pracownikom. Pomijał on także powódkę przy rekrutacji nowych pracowników i sam przeprowadzał rozmowy kwalifikacyjne. W sytuacjach wymagających konsultacji z menadżerem, kiedy powódka chciała z nim telefonicznie porozmawiać, J. W. często nie odbierał telefonów od powódki, nie oddzwaniał.

Dalej ustalono, że od kiedy nastąpiła zmiana właściciela apteki, zmianie uległa także atmosfera między pracownikami, zmieniał się przekrój wiekowy pracowników, młodzi pracownicy zastąpili starszych pracowników. Podlegli powódce pracownicy zaczęli otwarcie krytykować powódkę, czego punktem kulminacyjnym było pisemne zawiadomienie z dnia 29 stycznia 2013r. skierowane do dyrektora regionu o rzekomych nadużyciach powódki w czasie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych.

Ustalono również, że powódkę jako kierownika apteki obowiązywały cele sprzedażowe, które sporządzane były przez (...) S.A. Raz na dwa tygodnie powódka otrzymywała cele, które należy osiągnąć w danym okresie. W razie nieosiągnięcia przez aptekę danego bilansu finansowego powódka odbywała rozmowę dyscyplinującą z menadżerem regionu. Osiągnięcie celu sprzedażowego wpływało na wysokość premii.

Oświadczeniem woli z dnia 17 kwietnia 2014r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 3 maja 2014r. Pozwana nie wskazała powódce przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd ustalił również, że w listopadzie 2014r. apteka zatrudniała siedmiu pracowników, w tym dwóch techników farmacji, jednego technika farmacji-stażystę, trzech magistrów farmacji i kierownika apteki. Nowy kierownik apteki był zadowolony ze stanu przejętej apteki, nie stwierdził żadnych nadużyć ze strony swojego poprzednika – powódki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że do istoty sporu w niniejszej sprawie należała ocena, czy przekształcenie umowy o pracę wiążącej strony w umowę o pracę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia bez wskazywania pisemnej przyczyny było zgodne z prawem i nie miało na celu obejścia prawa, a także nie naruszało zasad współzycia społecznego. W razie bowiem ustalenia, że zawarcie umowy terminowej na okres pięciu lat stanowiło nadużycie prawa, to umowa taka podlegałaby reżimowi umowy na czas nieokreślony. W konsekwencji pozwana musiałaby powódce wskazać przyczynę wypowiedzenia umowy na piśmie, czego w niniejszej sprawie zabrakło. To z kolei rodziłoby po stronie pozwanej odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 25 § 1 k.p. i art. 25¹ § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę), w myśl którego umowa o pracę może być zawarta na czas określony, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Dalej wskazał, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem – art. 33 k.p.

Dalej wskazał Sąd Rejonowy, że umowa o pracę na czas określony jest umową terminową, która zakłada istnienie stosunku pracy między stronami tylko przez ściśle oznaczony okres, wyznaczony wolą samych stron. Z treści przepisu art. 30 § 4 a contrario wynika, że umowę o pracę na czas określony, w której zastosowano klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia takiej umowy z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia (art. 33 k.p.) można wypowiedzieć bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. W kodeksie pracy czy też w innych ustawach szczególnych (według stanu z dnia wypowiedzenia powódce umowy o pracę) brak jest określenia maksymalnego czasu trwania umów o pracę na czas określony. Ustawodawca tym samym dał stronom stosunku pracy nieskrępowaną wolność w kreowaniu długości trwania stosunku pracy na dany czas. Sąd Rejonowy podkreślił jednak, że z drugiej strony, z brzmienia art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. wynika, że strony stosunku pracy mogą ułożyć stosunek ten według swojego uznania ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku pracy, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Nadto z norm art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wynika jednoznacznie, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna; nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Powołując się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012r. (I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180) Sąd wskazał, że de lege lata przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzenie bez podania przyczyny. Przepisy te nadto nie zostały uznane

przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008r., sygn. P 48/07, (...) 2008/10A/173). A zatem de lege lata nie jest wymagane wskazanie przyczyny wypowiedzenia takiej umowy. Jedyny wyjątek stanowią powody wskazane w art. 25¹ § 3 k.p. oraz możliwość twierdzenia, że doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa. O ocenie, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej. Sąd Rejonowy wskazał, że z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 roku, II PK 225/13 (LEX nr 1511138) wynika, że zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów, gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie, bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy. Istotne jest przy tym również to, by ocena w zakresie dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony (w kontekście art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) uwzględniła aspekt zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Rejonowy wskazał także na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu do wyroku z dnia 14 lutego 2012r. II PK 136/11 (Monitor Prawa Pracy 2012/5/250), zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres wielu lat nie zależy od swobodnej woli stron, ale podlega weryfikacji w razie obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu i ochronie umów o pracę na czas nieokreślony, wymagających ze względu na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub zasady współżycia społecznego udzielenia takiej samej ochrony wieloletnim terminowym stosunkom pracy, jak zawartym bezterminowo, jeżeli interes pracownika i korzyści z zawarcia wieloletniego terminowego kontraktu prawa pracy okazują się pozorne w razie jego wypowiedzenia, które nie wymaga formalnego wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia, zachowania odpowiednich, z reguły dłuższych okresów wypowiedzenia

Mając na względzie powyższe rozważania oraz analizując zgromadzony materiał dowody Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że na gruncie niniejszej sprawy, zawarcie między stronami umowy o pracę na czas określony pięciu lat, w miejsce dotychczasowej umowy na czas nieokreślony, zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy i naruszyło społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę. Zachowanie pozwanej można także ocenić jako postępowanie wbrew zasadom współżycia społecznego.

W ocenie Sądu I instancji, postępowanie dowodowe wykazało, iż wskutek zmiany właściciela pozwanej spółki w grudniu 2008r. zaczęła ona funkcjonować w gronie spółek podporządkowanych firmie (...) S.A. prowadzącej sieć aptek pod szyldem „Dbam o (...)”. W konsekwencji pozwana przejęła wzorce funkcjonowania przedsiębiorstwa, które zostały wypracowane w tym podmiocie. Zgodnie z obowiązującymi zasadami wszyscy pracownicy przejętej apteki, w której zatrudniona była powódka, musieli zaakceptować nowe warunki zatrudnienia. Ewentualna odmowa przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy, tj. umowy na czas nieokreślony na długoterminową umowę o pracę ale na czas określony niewątpliwie wiązałyby się sankcją w postaci definitywnego rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że podczas rozmowy z przedstawicielem nowego właściciela pozwanej spółki powódka została poinformowana o zasadach panujących w sieci aptek (...) o (...) i braku możliwości zatrudniania na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka odczuła, że jeżeli się nie zgodzi na nową formę zatrudnienia, to zostanie zwolniona z pracy. Działała zatem pod presją psychiczną i jedynie strach przed utratą dotychczasowego stabilnego zatrudnienia spowodował, że ostatecznie zgodziła się zmienić formę zatrudnienia na mniej korzystną. Co istotne, z pozostałymi pracownikami apteki również zmieniono dotychczasowe umowy o pracę na czas nieokreślony na umowy terminowe na czas określony.

Sąd Rejonowy wskazał, że przekształcenie stosunku pracy powódki spowodowało istotne osłabienie trwałości stosunku pracy. Terminowa umowa o pracę zawarta na czas określony nie posiada bowiem funkcji stabilizacji

zatrudnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony dopuszczalne jest bowiem za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia i nie wymaga uzasadnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest łatwiejsze niż umowy o pracę na czas nieokreślony.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że nowa forma zatrudnienia powódki na podstawie terminowej umowy o pracę odbyła się z obejściem art. 25 k.p., a 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.).

W ocenie Sądu również okres pięciu lat był w okolicznościach niniejszej sprawy okresem tak długim, że można mówić o zawarciu umowy z obejściem przepisów prawa. Zawarcie z powódką terminowej umowy o pracę na okres pięcioletni nie było uzasadnione potrzebami pozwanej jako pracodawcy. Pozwana w żaden sposób nie wykazała takiej okoliczności. Jak ustalono, powódka w chwili przekształcenia umowy o pracę była zatrudniona na stanowisku kierownika apteki. Z przedstawionej struktury organizacyjnej pozwanej wynika, iż powódka bezpośrednio podlegała tylko zarządowi pozwanej spółki. Podkreślić jednak trzeba, że pozwana należy do grupy (...) S.A. i tym samym faktycznie objęta jest schematem organizacyjnym obowiązującym w tej grupie. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie należała do kadry menadżerskiej. Powódka otrzymywała od menadżera regionu polecenia do wykonania i musiała się im podporządkować. Była ona codziennie kontrolowana z zamówionych artykułów, miała obowiązek zamawiania określonej ilości i jakości artykułów farmaceutycznych zgodnie z zaleceniami przełożonych ze strony (...) S.A. Powódka otrzymywała także e-maile z wykazem cen za poszczególne artykuły i układem towaru na półkach. Powódka, jak i pozostali wyspecjalizowani pracownicy apteki, zajmowała się bezpośrednią obsługą klientów.

Sąd Rejonowy zacytował treść art. 88 ust. 5 ustawy z dnia 6 września 2001r. Prawo farmaceutyczne (Dz.U. z 2008r., Nr 45, poz. 271 ze zm.), który określa zakres obowiązków kierownika apteki. Do obowiązków tych należy:

- 1) organizacja pracy w aptece, polegająca między innymi na przyjmowaniu, wydawaniu, przechowywaniu i identyfikacji produktów leczniczych i wyrobów medycznych, prawidłowym sporządzaniu leków recepturowych i leków aptecznych oraz udzielaniu informacji o lekach;
- 2) nadzór nad praktykami studenckimi oraz praktykami techników farmaceutycznych;
- 3) przekazywanie Prezesowi Urzędu informacji o niepożądanym działaniu produktu leczniczego lub wyrobu medycznego;
- 4) przekazywanie organom Inspekcji Farmaceutycznej informacji o podejrzeniu lub stwierdzeniu, że dany produkt leczniczy nie odpowiada ustalonym dla niego wymaganiom jakościowym;
- 5) zakup produktów leczniczych, wyłącznie od podmiotów posiadających zezwolenie na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej oraz ich wydawanie zgodnie z art. 96;
- 5a) zakup środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych, w stosunku do których wydano decyzję o objęciu refundacją, wyłącznie od podmiotów posiadających zezwolenie na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej oraz ich wydawanie zgodnie z art. 96;
- 6) prowadzenie ewidencji zatrudnionych w aptece osób wymienionych w art. 90;
- 7) przekazywanie okręgowym izbom aptekarskim danych niezbędnych do prowadzenia rejestru farmaceutów przewidzianego ustawą o izbach aptekarskich;
- 8) wstrzymywanie lub wycofywanie z obrotu i stosowania produktów leczniczych po uzyskaniu decyzji właściwego organu;

9) wyłączne reprezentowanie apteki względem podmiotu zobowiązanego do finansowania świadczeń ze środków publicznych w zakresie zadań realizowanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych.

Jak podkreślił Sąd I instancji powódka posiadała liczne uprawnienia i obowiązki, które jednak nie wynikały z usytuowania powódki w strukturze hierarchicznej pozwanej spółki (sieci aptek (...) S.A.), ale z charakteru wykonywanego zawodu aptekarza i pełnienia stanowiska kierownika apteki. Wykonywane przez powódkę czynności odnośnie wewnętrznej organizacji pracy apteki były bowiem bezpośrednio regulowane ustawą Prawo farmaceutyczne, a nie wynikały z faktu, iż powódka należała do kadry menadżerskiej.

Reasumując rozważania Sąd Rejonowy uznał, że pozwana niewątpliwie naruszyła przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę, albowiem nie wskazała powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która podlegała reżimowi umowy na czas nieokreślony. W konsekwencji z mocy art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. roszczenie powódki zarówno co do zasady, jak i wysokości było uzasadnione.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu oraz nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana.

Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła:

- 1) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, tj. zeznań świadków M. B., J. W., A. W., A. Z., K. P. oraz A. G. - w części dotyczącej zeznań tych świadków opisujących stanowisko i funkcję zajmowaną przez powódkę, czego konsekwencją było błędne przyjęcie, że powódka nie należała do kadry menadżerskiej w pozwanej spółce,
- 2) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwą wykładnię art. 25 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, że umowa na czas określony 6 lat zmierza do obejścia przepisów prawa pracy i narusza społeczno - gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę,
- 3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na ustaleniu przez Sąd I instancji, że powódka nie należała do kadry menadżerskiej pracowników zatrudnionych u pozwanego, pomimo że z zeznań świadków wynika, że powódka była osobą nadzorującą, organizującą i kontrolującą pracę w aptece.

W oparciu o powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, że umowa zawarta z powódką w dniu 31 grudnia 2008r. została zawarta za zgodną wolą stron i nie miała na celu osłabienia stosunku pracy łączącego pozwaną z powódką. Treść tej umowy była efektem zmian organizacyjnych jakie zaszły w pozwanej spółce i okoliczności przejścia prawa własności pozwanej spółki na nowy podmiot należący do grupy zarządzającej siecią aptek o nazwie D. (...). W ocenie pozwanej, zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony nie stanowiło naruszenia przepisów o kształtowaniu treści umowy o pracę ani nadużycia umowy terminowej dla uzyskania łatwego rozwiązania stosunku pracy. Nie doszło także do naruszenia zasad współżycia społecznego, skoro pozwany dysponował poważnymi motywami, które skłoniły go do rozwiązania umowy z powódką, nie czyniąc tego bez powodu czy z chęci szkodenia powódce. Pozwana wskazała, że nowy właściciel apteki zatrudnił powódkę na kierowniczym i odpowiedzialnym stanowisku, dlatego najodpowiedniejsza w tych okolicznościach była dla obu stron umowa o pracę zawarta na czas określony. Pozwana podniosła, że miała prawo zawrzeć taką umowę w celu oceny przydatności powódki do pracy na stanowisku kierownika apteki należącej do dużej sieci aptek. Jak wskazała, praca kierownika apteki w sieci aptek różni się od pracy

kierownika w prywatnej aptece i obie strony stosunku pracy zdecydowały o sprawdzeniu, jak będzie wyglądać współpraca w nowych okolicznościach i na nowych zasadach. Apelująca wskazała, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, organizowała pracę całego zespołu pracującego w aptece, była organizacyjnie podległa bezpośrednio Zarządowi Spółki, zaś rola osoby zatrudnionej na stanowisku menedżera regionu i dyrektora regionu w spółce (...) S.A. polegała na nadzorowaniu i koordynowaniu pracy w wielu aptekach i wzajemnym przekazywaniu informacji, a nie na sprawowaniu zwierzchnictwa nad pracą wykonywaną przez powódkę. W ocenie skarżącej o sprawowaniu stanowiska menedżerskiego nie przesądza fakt, że takiemu pracownikowi nikt nie wydaje poleceń i nikt nie weryfikuje wykonywanej przez niego pracy. Sprawowanie przez kierownika funkcji managerskiej polega na organizowaniu przez kierownika pracy całego zespołu, organizowaniu pracy merytorycznej w aptece poprzez wypełnianie obowiązków nałożonych przez przepisy ustawy prawo farmaceutyczne oraz zadań wyznaczonych przez pracodawcę. Pozwana spółka zadbała o to, by odciążyć kierownika w części jego obowiązków, poprzez zapewnienie narzędzi usprawniających i ułatwiających pracę, np. centralne zamawianie produktów do aptek. Takie rozwiązania w niczym nie ograniczają roli kierownika apteki, który nadal jest zobowiązany zapewnić dostępność leków w aptece. Jak wskazała menedżer to osoba, której podstawowym zadaniem jest realizacja procesu zarządzania – planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, przewodzenie – motywowanie i kontrolowanie. Wyrazem "menedżer" można określić każdą osobę, która podejmuje decyzje, lecz najczęściej używa się ten wyraz dla określenia osoby, która jest zatrudniona w różnych przedsiębiorstwach lub organizacjach i realizuje lub uczestniczy w procesie zarządzania. Pozwana podniosła, iż z zeznania świadków potwierdzają, że powódka sprawowała funkcję menedżerską. Nadto pozwana powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazała, że okres lat pięciu stanowi standardowy i przyjęty w obrocie gospodarczym w Polsce czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą wyższą (menedżerską) podmiotów gospodarczych. Zwyczajowo też ustala się dla obu stron prawo wypowiedzenia takich umów. Z założenia bowiem osoby zatrudnione na szczeblach wyższych w firmie muszą mieć nie tylko dobre wyniki w pracy, ale i właściwe relacje interpersonalne z właścicielem i załogą. Uszczerbek w jednej z tych sfer powoduje konieczność wypowiedzenia kontraktu przed zakładanym terminem końcowym umowy na czas określony. Takie działanie nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwanej strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesy, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w G. zważył:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy w toku ponownego rozpoznania sprawy – stosując się do wytycznych Sądu Okręgowego w G. zawartych w uzasadnieniu do wyroku z dnia 26 lutego 2015r. sygn. VI Pa 207/14 – przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, nie przekraczając przy tym swobodnej oceny dowodów. W konsekwencji Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok a w uzasadnieniu tego wyroku w sposób wyczerpujący przedstawił motywy rozstrzygnięcia.

Sąd II instancji w całości podziela zarówno ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

W przedmiotowej sprawie przedmiotem sporu było uprawnienie powódki do odszkodowania na podstawie art. 45 §¹ k.p. w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Bezsporne przy tym było, że powódka od 20 grudnia 1999r. była zatrudniona początkowo w firmie (...) s.c. B. Ł. & L. S.", która w wyniku kolejnych przekształceń, ostatecznie została przekształcona w (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Następnie w 2008r. apteka została sprzedana i funkcjonuje w ramach spółek podporządkowanych udziałowcy, który prowadzi sieć aptek na terenie całego kraju pod szyldem „Dbam o (...)”.

Powódka pracowała na stanowisku kierownika apteki a strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Bezsprene w dniu 31 grudnia 2008r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego z tą datą łącząca strony umowa o pracę na czas nieokreślony została rozwiązana za porozumieniem stron. W dniu 31 grudnia 2008r. pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony 6 lat tj. od 1 stycznia 2009r. do 31 grudnia 2014r. Bezsprene umowa o pracę na czas określony została rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia w dniu 3 maja 2014r.

W niniejszej sprawie powódka domagając się odszkodowania powołuje się na okoliczność, iż zmieniając formę zatrudnienia powódki z umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony na okres sześciu lat z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, pracodawca działał w sposób sprzeczny z ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Zatem istotą niniejszego sporu było wyjaśnienie czy zawarcie terminowej umowy o pracę z powódką było uzasadnione, czy też pracodawca powódki, dokonując zmiany formy zatrudnienia powódki z umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony sześciu lat zmierzał w istocie do obejścia przepisów prawa pracy i naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę, dążąc w ten sposób do otworzenia sobie możliwości rozwiązania umowy terminowej za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, bez konieczności wskazywania przyczyny wypowiedzenia.

Nie budzi wątpliwości Sądu orzekającego, że takie przekształcenie umowy o pracę, tudzież zawieranie z pracownikiem umowy na czas określony na długi okres czasu (w niniejszej sprawie 6 lat) może być oceniane z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa oraz zasad współżycia społecznego tj. przez pryzmat art. 8 kodeksu pracy. Zgodnie bowiem z treścią art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Kwestia dopuszczalności dokonania takiej oceny została szeroko przedstawiona w uzasadnieniu Sądu I instancji, wraz z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, nie ma zatem potrzeby ponownego jej przytaczania.

Również Sąd Okręgowy w G., rozpoznając apelację w toku poprzedniego rozpoznania niniejszej sprawy, w uzasadnieniu do wyroku z dnia 26 lutego 2015r. sygn. VI Pa 207/14 podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 5 października 2012r., I PK 79/12, że co prawda przepisy kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzenie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny, jednak wyjątek stanowią powody wskazane w art. 25¹ § 3 k.p. oraz wypadki, gdy doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa. Sąd Okręgowy wskazywał, że 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), połączoną 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.).

Sąd Okręgowy podkreślił wówczas, że – w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy – uznanie, że strona pozwana naruszyła art. 8 k.p., uzasadnia odpowiednie zastosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.).

W ocenie Sądu II instancji, wyniki przeprowadzonego w toku ponownego rozpoznania sprawy obszernego postępowania dowodowego dają podstawę do uznania, że pozwana zawierając z powódką porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony a następnie zawierając umowę na czas określony 6 lat, naruszyła przepisy prawa. Zachowanie pozwanej zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy i naruszyło społeczno-gospodarcze przeznaczenie

terminowej umowy o pracę. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy zachowanie pozwanej można także ocenić jako postępowanie naruszające zasady współżycia społecznego.

Jak wynika z materiału dowodowego, dokonując przekształcenia formy umowy o pracę pracodawca, wykorzystując swoją silniejszą pozycję, doprowadził do rozwiązania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony z wszystkimi pracownikami apteki, którzy takie umowy mieli. Pracownicy, w tym powódka, zostali de facto postawieni w obliczu wyboru, że albo zgodzą się na umowę o pracę na czas określony, albo pozostaną bez pracy.

Zdaniem Sądu działanie pozwanej zmierzało do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Jak wskazał Sąd Rejonowy, przekształcenie stosunku pracy powódki spowodowało istotne osłabienie trwałości stosunku pracy, gdyż zawarcie umowy terminowej dopuszczało dwutygodniowy okresem wypowiedzenia i spowodowało, że wypowiedzenie takiej umowy nie wymagało uzasadnienia (podania przyczyny wypowiedzenia).

Należy zgodzić się z Sądem I instancji, że treść przytaczanych przez Sąd Rejonowy przepisów art. 25 § 1 k.p. i art. 25¹ § 1 k.p. nie uzasadnia przekształcenia formy zatrudnienia powódki z umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony i zawarcia z powódką umowy o pracę na okres sześciu lat. Pozwana w toku postępowania nie wykazała, że zawierając przedmiotową umowę na czas określony nie naruszyła zasad współżycia społecznego ani nie zmierzała do obejścia prawa.

W ocenie Sądu orzekającego, nie uzasadnia zawarcia sześcioletniej umowy o pracę argumentacja strony pozwanej że miała poważne motywy zatrudnienia powódki na umowie terminowej. W treści apelacji pozwana wskazała, że nowy właściciel apteki zatrudnił powódkę na kierowniczym i odpowiedzialnym stanowisku, dlatego najodpowiedniejsza w tych okolicznościach była dla obu stron umowa o pracę zawarta na czas określony i że miała prawo zawrzeć taką umowę w celu oceny przydatności powódki do pracy na stanowisku kierownika apteki należącej do dużej sieci aptek.

Taka argumentacja nie zasługuje na uwzględnienie. Powódka bowiem przed zawarciem umowy na czas określony była zatrudniona u pozwanej na takim samym stanowisku przez okres 9 lat, uczestniczyła w tworzeniu apteki a poprzedni właściciele apteki byli zadowoleni z jej pracy. Należy zatem uznać, że powódka miała kwalifikacje do wykonywania takiej samej pracy a ewentualne zweryfikowanie jej kwalifikacji nie wymagało ani przekształcenia formy umowy ani tym bardziej sześcioletniego okresu. Po przejściu apteki przez nowego właściciela w pracy powódki niewiele się zmieniło, a podstawowe obowiązki kierownika apteki wynikały nie z treści stosunku pracy a z cytowanych wyżej przepisów przywołanej przez Sąd Rejonowy ustawy z dnia 6 września 2001r. Prawo farmaceutyczne. Powódka wykonywała takie same obowiązki a nawet miała zmniejszony zakres samodzielności, gdyż z uwagi na funkcjonowanie w ramach sieci aptek wiele decyzji było podejmowanych odgórnie. Nowy kierownik apteki, zatrudniony po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy świadek B. M. potwierdziła, że apteka była prowadzona prawidłowo. Na marginesie Sąd Okręgowy wskazuje, że nowy kierownik świadek B. M. zeznała, iż została zatrudniona na umowę o pracę na czas określony 3 lat.

W ocenie Sądu argumentem uzasadniającym przekształcenie formy umowy o pracę w zakresie terminu jej obowiązywania nie mogą stanowić przekształcenia własnościowe pozwanej apteki, w sytuacji gdy pracownik pozostaje na tym samym stanowisku i wykonuje taką samą pracę. W przypadku stwierdzenia, że powódka nie spełnia oczekiwań pracodawcy, czy też nienależytego sprawowania obowiązków nie było przeszkód by pozwana wypowiedziała powódce umowę zawartą na czas nieokreślony, z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Natomiast zawarcie umowy o pracę na czas określony otwierało pozwanej możliwość szybkiego rozwiązania z powódką stosunku pracy bez konieczności tłumaczenia się z tej decyzji.

Sąd Okręgowy podziela również ocenę Sądu I instancji, że powódka nie należała do kadry menadżerskiej pracodawcy. Powódka jako kierownik apteki wykonywała obowiązki wynikające z ustawy prawo farmaceutyczne, nadto organizowała pracę apteki, zarządzała personelem. Z chwilą przejścia apteki przez (...) S.A objęta została faktycznie jej schematem organizacyjnym, gdzie na czele stoi zarząd spółki, następnie dyrektorzy poszczególnych regionów, którym podlegają menadżerowie regionów. Świadek J. W., który był menadżerem regionu wskazał, że

kierownicy aptek podlegają pod dyrektora regionu (...) S.A. Świadek J. W. jako menadżer regionu sprawował nadzór nad apteką prowadzoną przez powódkę i przyznał, że zarówno kierownik apteki jak i pracownicy mogli dzwonić do niego, kiedy pojawiał się jakiś problem, nawet problem z komputerem. Zdarzało się, że kontaktował się z pracownikami apteki z pominięciem powódki. Powódka mogła dokonywać zamówień leków w ograniczonym zakresie, gdyż zaopatrzenie było realizowane ogólnie. Powódka nie miała wpływu na dobór pracowników, na ceny leków, organizowanie promocji a nawet układ towaru na półkach.

Nie sposób podzielić oceny pozwanej, że powódka uczestniczyła w procesie zarządzania. Wbrew stanowisku pozwanej zeznania świadków nie potwierdzają, że powódka sprawowała funkcję menadżerską. Sąd podkreśla, że nie można zaliczyć do kadry menadżerskiej osoby, która nie ma wpływu na podejmowanie zasadniczych decyzji w tym na dobór pracowników. Nie można zaliczyć do kadry menadżerskiej każdej osoby, która kieruje niewielkim zespołem pracowników i organizuje ich pracę. Świadek B. M. potwierdziła, że jako kierownik apteki nie czuła się i nie była traktowana jako menadżer.

Bez znaczenia dla oceny niniejszej sprawy pozostaje także powoływane przez pozwaną orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2012r. sygn. I PK 79/12 (OSNP 2013/15-16/180) mówiące, że okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa i że stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menadżerską. Wyrok ten zapadł w odmiennym stanie faktycznym i dotyczył zatrudnienia na stanowisku menadżera tj. kadry wyższej (głównej księgowej w firmie).

Reasumując, w okolicznościach niniejszej sprawy należało podzielić ocenę Sądu Rejonowego, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony 6 lat stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

W konsekwencji Sąd Rejonowy słusznie uznał, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką należy zastosować przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w przypadku powódki zastosowanie znajduje 3 – miesięczny okres wypowiedzenia.

Zgodnie natomiast z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie pozwana w piśmie z dnia 18 kwietnia 2014r. rozwiązującym z powódką stosunek pracy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, nie wskazała przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Tym samym pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie w oparciu o art. 45 § 1 k.p. a art. 47¹ k.p., uznając roszczenie za uzasadnione zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

Sąd wskazuje, że w przedmiotowej sytuacji braku wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie ma potrzeby badać czy takie przyczyny rzeczywiście istniały oraz czy uzasadniały dokonanie wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p., jest bowiem wystarczające dla przyznania odszkodowania. Z tego też względu bez znaczenia pozostają zeznania świadków dotyczące sposobu realizacji obowiązków przez powódkę oraz relacji interpersonalnych w aptece.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej, nie znajdując podstaw do jej uwzględnienia.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia