

Sygn. akt V Pa 20/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSO Romuald Kompanowski SSO Stanisław Pilarczyk (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2015r. w Kaliszu

apelacji pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie W..

z dnia 26 lutego 2015 r. sygn. akt IV P 384/14

w sprawie z powództwa **I. R.**

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna w W.**

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

oddala apelację

UZASADNIENIE

Powódka I. R. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) S.A. w W.. Ostatecznie sprecyzowała swoje roszczenie na rozprawie w dniu 29 stycznia 2015 roku i domagała się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 6 780,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 roku. W piśmie przygotowawczym z dnia 9 lutego 2015 roku podała, że rozwiązanie umowy jest niezgodne z prawem ze względu na brak wskazania w piśmie wypowiadającym kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Podała, że w rzeczywistości u pozwanego nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy, a jedynie redukcja zatrudnienia w grupie zawodowej monterów-elektroników. Podnosiła też, że pozwany zawarł z nią umowę o pracę na czas określony na 20 lat. Zawarcie takiej umowy jest nieuzasadnione w przypadku powódki i stanowi obejście przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony. Dlatego też umowa o pracę zawarta z powódką powinna być traktowana jak umowa na czas nieokreślony, także w aspekcie prawidłowego uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem powódki posiada ona najdłuższy staż pracy spośród wszystkich monterów elektroników. Zarzuciła, że choć pozwany realizował już w czerwcu proces zwolnień pracowników, to w tym samym czasie zatrudnił nowego pracownika M. M..

W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa. Podał, że w obliczu systematycznego spadku ilości zamówień i nadchodzącej konieczności likwidacji stanowiska powódki, aby uratować jej etat, skorzystał w 2014 roku z przysługujących mu uprawnień i powódka została skierowana na podstawie art. 42 k.p. do pełnienia tymczasowej funkcji pakowacza. W okresie od 22 maja 2014 roku do 17 listopada 2014 roku powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim, po czym wróciła na stanowisko zgodne z umową o pracę, czyli na stanowisko monter-elektronik, jednakże stanowisko to zostało w tym czasie zlikwidowane. Przyczyną likwidacji stanowiska pracy powódki, a także innych stanowisk dwóch osób zatrudnionych jako monter-elektronik, były względy ekonomiczne – kryzys i brak zamówień z tego obszaru działalności Spółki.

Wyrokiem z dnia 26 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy w Ostrowie Wielkopolskim, w sprawie o sygn. akt IV P 384/14, zasądził od pozwanego pracodawcy (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki I. R. kwotę 6 780 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 roku oraz zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Ostrowie Wielkopolskim kwotę 339 zł tytułem kosztów sądowych. Ponadto wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 260 zł.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka I. R. zatrudniona była w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2005 roku. Zgodnie z umową o pracę i aneksem, powódka została zatrudniona na stanowisku monter -elektronik w wymiarze pełnego etatu. Umowa o pracę zawarta została na czas określony dwudziestu lat – do 30 listopada 2025 roku. Przewidziano, że może być wypowiedziana przez każdą ze stron z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

18 listopada 2014 roku powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przyczyną wypowiedzenia umowy według treści oświadczenia jest likwidacja stanowiska pracy, ze względu na kryzys i brak zamówień z tego obszaru działalności spółki. Wypowiedzenie nastąpiło na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jednocześnie pozwany zastosował wobec powódki okres wypowiedzenia w wymiarze trzech miesięcy i stwierdził, że upływa on w dniu 28 lutego 2015 roku.

Przez cały czas zatrudnienia powódka nie miała zmienionego stanowiska, za wyjątkiem skierowania do pracy w pakowalni w oparciu o art. 42 § 4 k.p. w kwietniu 2014 roku. Skierowanie do pakowania wynikało z braku pracy dla wszystkich zatrudnionych u pozwanego monterów-elektroników.

W trakcie pracy przy pakowaniu powódka uległa wypadkowi przy pracy i przebywała z tego powodu na zwolnieniu lekarskim w okresie od 22 maja 2014 roku do 17 listopada 2014 roku. Gdy wróciła z tego zwolnienia, to pozwany ocenił, że nadal nie ma dla niej pracy i dlatego otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, podobnie jak H. T.. W momencie doręczania wypowiedzenia dokonujący tej czynności w imieniu pozwanego – R. I., powiedział jedynie, że zwolnienie spowodowane jest sytuacją ekonomiczną.

U pozwanego, w dacie dokonywania wypowiedzenia, oprócz powódki i drugiej zwalnianej pracownicy, zatrudnionych było jeszcze pięciu pracowników na stanowisku montera-elektronika.

Umowa o pracę z powódką zawarta była na 20 lat, ponieważ w tamtym okresie takie umowy stosowano u pozwanego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: przesłuchanie powódki, zeznania świadków: R. I., M. Z., umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2005 r., aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2013 roku, wypowiedzenie, wypowiedzenie umowy o pracę H. T., zestawienie (k. 41 akt).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w zakresie poczynionych powyżej ustaleń, w ocenie Sądu Rejonowego nie budził zastrzeżeń pod względem wiarygodności. Sąd I instancji pominął dowody dotyczące pozostałych monterów-elektroników, ponieważ nie miały one istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia. Nadto oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków M. Z. i R. I. na okoliczność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

powódce. Zdaniem Sądu Rejonowego przytaczanie okoliczności uzasadniających wytypowanie powódki do zwolnienia dopiero w odpowiedzi na pozew, jest spóźnione.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny prawnej:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy dokonał oceny, czy powódkę łączyła umowa o pracę na czas określony, czy też na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu pozwany nie naprowadził żadnych dowodów, które pozwalałyby na przyjęcie, że zawarcie umowy o pracę na dwudziestoletni okres wynikało ze społeczno-gospodarczego celu konkretnej umowy o pracę.

Sąd orzekający odwołał się do sytuacji analogicznej występującej w sprawie, w której Sąd Najwyższy orzekł że: „Niedopuszczalne jest 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 roku w sprawie II PK 49/07).

Sąd I instancji przyjął, iż przy braku jakichkolwiek argumentów, które pozwalałyby na uznanie, że wolą obu stron było istnienie umowy o pracę na czas określony przez tak długi okres, należało uznać, że umowa ta była umową na czas nieokreślony. Ponadto Sąd zwrócił uwagę, na fakt, iż pozwany dokonując wypowiedzenia wołał zastosować trzymiesięczny okres wypowiedzenia, czym w pewien sposób przyznał, że była to umowa na czas nieokreślony. Wobec tego, wypowiedzenie dokonane wobec powódki i zgłoszone przez nią roszczenie o odszkodowanie, Sąd I instancji oceniał w oparciu o art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.”

Ponadto Sąd Rejonowy podniósł to, iż art. 30 § 4 k.p. wymaga, aby w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazana została przyczyna. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie zostało dokonane na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W uzasadnieniu wyroku w sprawie I PK 172/12 z dnia 25 stycznia 2013 roku. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że pracownik zwalniany z przyczyn jego nie dotyczących w trybie indywidualnym miałby być pozbawiony możliwości dokonania ... oceny co do dokonanego wypowiedzenia, zwłaszcza w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia ... W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.”

Zdaniem Sądu Rejonowego spóźnione jest przytoczenie okoliczności precyzujących zastosowane kryteria dopiero w toku postępowania przed Sądem. Przedmiotem postępowania w przedmiocie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, gdy pracodawca dokonał redukcji zatrudnienia w grupie osób zatrudnionych na stanowiskach monterów – elektroników, jest także kontrola kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. W sytuacji, kiedy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie nawiązuje do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, zdaniem Sądu Najwyższego jest to przyczyna zbyt ogólna, a wypowiedzenie następuje z naruszeniem prawa to jest z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. Sąd orzekający stanął na stanowisku, iż w przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, że powódka nie uzyskała żadnej informacji co do kryteriów zastosowanych wobec niej przy wypowiedzeniu umowy ani na piśmie ani ustnie.

Skoro wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., to zdaniem Sądu uzasadnione okazało się żądanie odszkodowania. Wysokość odszkodowania Sąd Rejonowy ustalił odpowiednio do przysługującego powódce

okresu wypowiedzenia, co wynika z treści art. 47¹ k.p. w wysokości dochodzonej przez powódkę, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki. Pozwany nie kwestionował wysokości odszkodowania.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6 780,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2015 roku. Sąd uwzględnił żądanie odsetek ustawowych od odszkodowania licząc od dnia zgłoszenia tego żądania na rozprawie. Czynność ta, zdaniem Sądu, wypełnia bowiem wymóg wezwania do realizacji roszczeń bezterminowych przewidzianych w art. 455 k.c., a zgodnie z art. 481 k.c. w przypadku świadczenia pieniężnego odsetki ustawowe należą się za czas opóźnienia. Wymienione przepisy mają w niniejszej sprawie odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p. W punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanego, jako od strony przegrywającej sprawę, na rzecz Skarbu Państwa kwotę 339 zł tytułem opłaty stosunkowej w wysokości 5 % wartości przedmiotu sporu. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie III nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie Wielkopolskim z dnia 26 lutego 2015 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 384/14, wniósł pozwany zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu powód zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez błędne zastosowanie art. 30 § 4 i art. 45 k.p., podczas gdy Sąd powinien zastosować art. 33 k.p.;
- naruszenie przepisów prawa materialnego art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), poprzez przyjęcie, że w treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu pracodawca jest zobowiązany podać kryteria wyboru pracowników do zwolnienia;
- brak rozpoznania przez Sąd istoty sprawy polegający na nieprzeprowadzeniu postępowania dowodowego, które wykazałoby czy kryteria zastosowane przez pracodawcę przy wyborze powódki do zwolnienia są właściwe.

W oparciu o powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda I. R. na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że jako pracodawca zawarł ważną umowę o pracę na czas oznaczony, korzystając z uprawnienia jakie daje art. 33 k.p. Natomiast zastosowanie przez niego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, było przejawem prewencyjnych działań na rzecz zrównania okresu wypowiedzenia w tym typie umowy z umową na czas nieokreślony, w której długość okresu wypowiedzenia jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosi od dwóch tygodni do trzech miesięcy. Pozwany podniósł ponadto, iż dążył do niedyskryminacji etatu powódki w porównaniu do umowy na czas nieokreślony i zastosował w pełni uprawnione i zgodne z linią orzeczniczą rozwiązanie. Jego zdaniem nie doszło do obejścia ustawy, a pozwany w pełni i absolutnie niedyskryminujący sposób podał przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.

Ponadto pozwany podniósł, iż interpretacja Sądu Rejonowego, jakoby kryteria wyboru pracownika do zwolnienia stanowiły najistotniejszą część przyczyn wypowiedzenia, rażąco odbiega od brzmienia przepisu i wypacza jego sens. Pozwany podkreślił, iż wskazał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zgodnie z art. 30 § 4 k.p.

Apelujący nadto nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że spóźnione jest przytoczenie okoliczności precyzujących zastosowane kryteria w toku postępowania przed Sądem, podnosząc, że w postępowaniu sądowym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem I instancji.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji: w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „w granicach apelacji”, wskazane w tym przepisie, oznacza, że sąd II instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w I instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy, stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, sygn. akt III CZP 49/07).

Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2015 roku (I CSK 360/14, Lex nr 1770906) podniesiono, iż „rozpoznanie sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno zakaz wykraczania przez sąd II instancji poza te granice, ale też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika jednak konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd II instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia.”.

Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy przyjmuje za własną, w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, z tego też względu Sąd Okręgowy nie dostrzega potrzeby ponownego, szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 roku, I UK 233/09, Lex nr 585720; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 roku, II OK 58/09, Lex nr 558303; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 roku, II PK 278/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 roku, II CKN 923/97).

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykrawała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia zasad, określonych w art. 233 k.p.c., wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż sąd przyjął, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 roku, II PK 261/08, Lex nr 707877; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 19 grudnia 2013 roku, I ACa 868/13, Lex nr 1416146).

Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny, dokonanej przez sąd, z wykazaniem, iż jest ona wadliwa i oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 roku, IV CK 377/04, Lex nr 589995; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2001 roku, II CKN 588/99, Lex nr 52347).

Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguły swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w

równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, IV CKN 1316/00, Lex nr 80273).

Swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, I PKN 50/01, Lex nr 564460; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2002 roku, II UK 195/02, Lex nr 1165518).

Same, nawet poważne, wątpliwości co do trafności oceny, dokonywanej przez sąd I instancji, jeżeli tylko nie wykraczała ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd II instancji odmiennego stanowiska (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2003 roku, IV CK 183/02, Lex nr 164006; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2002 roku, CKN 1037/00, Lex nr 564703; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I UK 347/11, Lex nr 1216836).

Całkowicie nieuzasadniony jest zarzut pozwanego, iż sąd I instancji naruszył prawo materialne przez błędne zastosowanie art. 30 § 4 k.p. i 45 k.p., podczas gdy należało zastosować art. 33 k.p.

Zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, a w myśl art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy, za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Natomiast zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu na jaki była zawarta.

Z art. 25 § 1 k.p. wynika, iż każda umowa o pracę (na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywanej pracy) ma wyróżniającą (specjalną) charakterystykę prawną. Typem podstawowym, standardem prawa pracy, jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy Rady Europy z dnia 28 czerwca 1999 roku, Nr 99/70/WE. Odstąpienie od standardu umowy na czas nieokreślony, standardu wymaganego ze względu na uzasadnioną ochronę pracownika, następuje w tych tylko okolicznościach, które są odpowiednie umów terminowych. Zasadniczo celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie. W odniesieniu do umów na czas określony, kwalifikowanych, tak jak w rozpoznawanej sprawie, cechą dodatkową – długoterminowością, pouczającą wskazówkę można wywieść z tych regulacji ustawowych, które długotrwałe umowy, dla określonych stanowisk, wyraźnie przewidują. Wspomniana wskazówka wiąże się ze specyficzną racją trwałości zatrudnienia dla wyjątkowych stanowisk tego wymagających. Zatrudnienie na kilka lat, na zasadzie umowy na czas określony, wiąże się w tych przypadkach z instytucjonalnymi zabezpieczeniami stabilizacji tak umówionego zatrudnienia. Ustawa zawiera gwarancje dla pracownika zatrudnionego na wieloletnią umowę, że w umówionym okresie zatrudnienie będzie rzeczywiście trwałe; w szczególności co do zasady wykluczone jest rozwiązanie takich stosunków pracy w drodze wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24 poz. 779).

Warto też przypomnieć w pełni aktualny pogląd, wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 roku (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”.

Zawarcie umowy terminowej powinno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy. Sytuacja usprawiedliwionego uzgodnienia powstaje wtedy, gdy uzgodnienie umowy na czas określony, łącznie z mechanizmami zabezpieczającymi osiągnięcie umówionego celu, nie godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje na sytuacje, w których nastąpiło nadużycie prawa przez pracodawcę przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, jeżeli zawierają one klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 7 września 2005 roku (II PK 294/04, OSNP 2006 Nr 13-14 poz. 207) Sąd Najwyższy przyjął, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, może być traktowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007 roku (II PK 49/07, OSNP 2008 Nr 21-22 poz. 317) Sąd Najwyższy doprecyzował, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony, z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy lub 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.

Natomiast według wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku (II PK 186/08, OSNP 2010 Nr 19-20 poz. 230) nie korzysta z ochrony (art. 8) 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) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Niedopuszczalność zawarcia takiej umowy potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2012 roku (II PK 136/11, OSNP 2013 Nr 1-2 poz.9).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 roku (I PK 308/13, Lex nr 1475061) podkreślono, iż „długotrwała umowa na czas określony oznacza, że zatrudniona na jej podstawie osoba powinna być traktowana tak samo jak podwładni wykonujący pracę na podstawie umów na czas nieokreślony”.

W uzasadnieniu tego ostatniego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił między innymi, iż pracodawca, zawierający umowę o pracę na długi czas określony i nie zamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku, II PK 186/08, OSNP 2010 Nr 19-20 poz. 230). 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 taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określonych. 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.).

W kolejnym wyroku z dnia 27 maja 2014 roku (II PK 225/13, Lex nr 1511138) Sąd Najwyższy podkreślił, iż „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 i – co do zasady – uchyla się spod kontroli kasacyjnej (najkrócej rzecz ujmując, chodzi o stosowanie w określonych stanach faktycznych klauzul generalnych, zwrotów nieookreślonych). Taka kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające.”

Podzielając w pełni przedstawione wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego należy w całości podzielić stanowisko sądu I instancji, iż powódkę I. R. z pozwaną spółką łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Pozwana spółka zawarła z

powódką umowę o pracę na czas określony 20 lat. Pozwany, co słusznie podniósł sąd I instancji, nie wykazał, że aż tak długa terminowa umowa o pracę wynikała ze społeczno-gospodarczego przeznaczenia terminowej umowy o pracę. Powódka była zatrudniona na stanowisku montera-elektronika i dlatego trudno przyjąć aby pozwany, zawierając z powódką umowę o pracę na czas określony 20 lat, z góry przewidział, iż tego rodzaju praca będzie wykonywana przez ten okres i na taki okres tego rodzaju praca dla pozwanego będzie niezbędna.

Zawarcie przez pozwaną spółkę umowy o pracę na czas określony 20 lat, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia, należy uznać jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia i zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tak więc, jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony 20 lat było niedopuszczalne, stosunek pracy powódki podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Skoro powódkę i pozwaną spółkę łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, to, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu takiej umowy powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony by pracownik wiedział czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy – żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zdecydowały o wypowiedzeniu umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 roku, I PKN 901/00, Lex nr 564464; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 roku, I PK 175/09, Lex nr 585689). Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyn wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 roku, III PK 109/14, Lex nr 1666025). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być rzeczywista i konkretna.

Wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się tylko toczyć w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi, na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny, mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, II PK 60/12, Lex nr 1243025; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, Lex nr 602696).

Niepodanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub jej niewłaściwe podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 roku (III PK 115/14, Lex nr 1683410) podkreślono, iż „pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika”.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości iż zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 roku, I PRN 130/82, OSNC 1983 nr 8 poz. 121; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9 poz. 263).

Podanie, w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy – jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – zmian organizacyjnych, skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby, zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 roku (I PK 86/08, Lex nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 roku (II PK 258/11, Lex nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 roku (I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4 poz. 52) i z dnia 18 września 2013 roku (II PK 5/13, Lex nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 z późniejszymi zmianami). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób, zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W kolejnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2014 roku (II PK 16/14, Lex nr 1554330) podniesiono, iż „zwalniany pracownik, któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, nie może być pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym na takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia.”

W niniejszej sprawie, co prawidłowo ustalił sąd I instancji, pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę wskazał jedynie, iż przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy ze względu na kryzys i brak zamówień z tego obszaru działalności spółki, a wypowiedzenie umowy o pracę następuje na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku Nr 90 poz. 844 ze zmianami), a nie wskazał powódce kryteriów doboru jej do zwolnienia spośród wszystkich zatrudnionych w pozwanej spółce monterów-elektroników, czym tym samym naruszył art. 30 § 4 k.p., co skutkuje roszczeniem powódki, określonym w art. 45 § 1 k.p.

Mając te rozważania na względzie Sąd Okręgowy nie podzielił narzutu pozwanej spółki, podniesionego w apelacji, iż sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez przyjęcie, że pracodawca jest zobowiązany podać kryteria wyboru pracowników do zwolnienia.

Nie można również podzielić zarzutu apelacji, iż sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż nie przeprowadził postępowania dowodowego, które wskazywałoby czy kwestia zastosowania przez pracodawcę kryteriów doboru, przy wyborze powódki do zwolnienia, są właściwe.

Jak już zaznaczono wyżej, wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się tylko toczyć w granicach podanych przyczyn.

Pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać powódce kryteria jej doboru do zwolnienia, a takich kryteriów nie podał, a kryteria te nie były znane powódce. Jak już wyżej wskazano, podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie może podlegać w postępowaniu sądowym takiej konkretyzacji, która w istocie podlegałaby na powołaniu nowych, wcześniej nie wskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontekstowego wypowiedzenia.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku (I PK 140/14, Lex nr 1653739) podkreślono, iż „skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej w chwili otrzymania pisma wypowiadającego umowę o pracę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Tak więc, skoro sąd I instancji, w sposób nie budzący wątpliwości ustalił, iż pozwana spółka nie podając kryteriów doboru powódki do zwolnienia z grupy monterów-elektroników, naruszyła przepisy art. 30 § 4 k.p., to jak już wskazano wyżej, skoro spór przed sądem pracy może się tylko toczyć w granicach podanych przyczyn wypowiedzenia, to nie mógł prowadzić postępowania dowodowego na okoliczności, których pozwana spółka nie podała powódce w przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy apelacja pozwanego, jako nieuzasadniona, zgodnie z art. 385 k.p.c., podlegała oddaleniu i orzeczono jak w wyroku.