

Sygn. akt V Pa 37/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSO Anna Miniecka (spr.) SSO Piotr Leń
Protokolant:	st.sekr.sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2015r. w Kaliszu

apelacji pozwanego (...) A. K.z siedzibą w C.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie W..

z dnia 14 lipca 2015 r. sygn. akt IV P 71/15

w sprawie z powództwa **A. W.**

przeciwko (...) **A. K.z siedzibą w C.**

o przywrócenie do pracy

oddala apelację

UZASADNIENIE

Powód A. W. w dniu 21 kwietnia 2015 r. wystąpił z pozwem przeciwko pozwanemu A. K. i po sprecyzowaniu w toku procesu żądania domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Podnosił, że nie było uzasadnienia do zatrudnienia powoda na czas określony 10 lat oraz że zdaniem powoda zawarcie tej umowy miało na celu obejście przepisów dotyczących zawierania umów na czas nieokreślony i pozbawienie powoda przywilejów związanych ze stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony. Poza tym pracodawca nie wskazał przyczyn wypowiedzenia, dokonał wypowiedzenia, gdy powód formalnie był na urlopie wypoczynkowym, nie zwrócił się o opinię do reprezentującej powoda organizacji związkowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany A. K. domagał się oddalenia powództwa podnosząc, że pozwany zakłada chęć ograniczenia rotacji pracowników i dlatego zatrudnia pracowników na czas określony w tym na okres 10 lat. Podkreślał, że zatrudnienie pracowników związane jest z realizacją długoterminowych zleceń w przypadku powoda z umową zawartą z Zakładem Produkcji (...) z siedzibą we W. z dnia 1 lutego 2013 r. zawartą na 8 lat. Na rynku pracy

jest wiele tożsamyh zakładów i pozwany uwzględnił potencjalną chęć odejścia powoda do konkurencji poprzez 14-dniowy okres wypowiedzenia. Powód miał świadomość w momencie zawierania umowy, że zawiera umowę na czas określony i nie pytał w trakcie zatrudnienia o możliwość zmiany umowy na umowę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w O. wyrokiem z dnia 14 lipca 2015r. przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód A. W. zawarł w dniu 3 czerwca 2013 r. umowę o pracę z pozwanym A. K. na okres próbny od 3 czerwca 2013 r. do 2 września 2013 r. Następnie umowę na czas określony od 3 września 2013 r. do 2 września 2014 r. z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia. W dniu 2 września 2014 r. zawarł umowę na czas określony od 3 września 2014 r. do 2 września 2024 r. z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia. W umowie określono stanowisko pracy jako operator maszyn sterowanych numerycznie oraz wynagrodzenie 1680,00 zł. Zatrudnienie było na pełen etat.

W dniu 20 kwietnia 2015 r. pozwany złożył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Nie podał w nim przyczyn wypowiedzenia. Jednocześnie udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego począwszy od 20 kwietnia 2015 r.

W trakcie zawierania pierwszej z umów pozwany powiedział, że najpierw zawiera z pracownikiem umowy na okres próbny, potem na okres jednego roku, a potem na okres 10 lat i że jak komuś nie pasuje taka umowa, to może sobie znaleźć inny zakład. Powód uważał, że przy umowie na czas określony nie uzyska kredytu hipotetycznego. Powód mówił pozwanemu, że zawieranie umowy na 10 lat jest dla niego krzywdzące. Przy zawieraniu umów o pracę pozwany nie informował powoda, że długość jego zatrudnienia jest powiązana z kontraktem zawartym z firmą (...) we W.. Powód był zatrudniony w związku z zawarciem przez pozwanego umowy z Urzędem Pracy i utworzeniem stanowiska dla osoby niepełnosprawnej. Powód miał stwierdzoną niepełnosprawność i pozwany wiedział, że powód nie powinien pracować na trzy zmiany. Pozwany pomimo tego od razu przedstawił, że widzi możliwość zatrudnienia powoda jedynie na trzy zmiany albo wcale. Przy zawieraniu trzeciej umowy pozwany nie rozważał zawarcia z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie toczyły się pertraktacje co do rodzaju tej umowy przed jej podpisaniem. Powód przed zawarciem trzeciej umowy wspomniiał pozwanemu, że może będzie się przeprowadzał i gdyby miał się zwalniać, to wcześniej o tym uprzedzi. Powoda praca na danej zmianie najwyżej w 50% związana była z realizacją kontraktu z (...) we W..

Pozwany aktualnie zatrudnia 37 osób na umowy o pracę. Tylko jedna osoba ma od 2010 r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Wszyscy pozostali pracownicy zatrudnieni są na długoterminowych umowach na czas określony, a od 2013 r. czas trwania tych umów wynosi w przypadku drugiej umowy na czas określony zawsze 10 lat, a kończą się w przedziale 2023 r. do 2025 r.

Powód został członkiem Międzyzakładowej Komisji (...) w K., o czym pozwany został powiadomiony pisemnie przed dokonaniem wypowiedzenia.

Powód miał prawo do renty pod warunkiem, że nie przekroczy ustalonego limitu. Takie przekroczenie miało miejsce dwukrotnie w 2013 r. oraz przez 6 miesięcy w 2014 r.

Dokonując ustaleń Sąd pominął dowód z ofert pracy dostępnych w 2015 r. , albowiem nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jakie oferty pracy aktualnie występują. Nie jest to dowód na występowanie w 2014 r. ofert pracy na czas nieokreślony. Samo istnienie takich ofert nie oznacza też, że pracodawca jest gotów zawrzeć umowę takiego rodzaju jak w ogłoszeniu, a także, że powód jako osoba niepełnosprawna zostałby przyjęty do pracy.

Pozwany twierdził, że nie informował powoda, że jedynie możliwe jest zawarcie umowy okresowej na 10 lat i że dopiero po jej zakończeniu powód mógłby uzyskać umowę o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu przekonujące są zeznania powoda, które są spójne ze stanowiskiem pozwanego, że w

ogóle nie rozważał zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z powodem w 2014 r., a także praktyką wynikającą z zestawienia umów o pracę z innymi pracownikami. Nie są także prawdziwe zeznania pozwanego, że nigdy powód nie miał zastrzeżeń co do rodzaju umowy, bo powód powoływał się przekonująco na swoją wypowiedź o krzywdzącym charakterze tej umowy.

Za niewiarygodne uznał sąd zeznania świadka M. B., że powód w większości czasu pracy realizował kontrakt dla firmy z W., bo pozwany twierdził, że było to 40% czasu pracy, a powód, że 50%. W dodatku świadek nie przedstawiała na czym opiera swoją wypowiedź, a była pracownikiem biurowym.

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zajął się ustaleniem charakteru umowy o pracę łączącej strony.

Zgodnie z art. 25 § 1 kp umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Typem podstawowym i standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Standard ten jest zdecydowanie preferowany i umacniany w świetle dyrektywy Rady Europy z 28 czerwca 1999 r., Nr (...). Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony z dnia 18 marca 1999 r. zawarte przez: Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych (UNICE) – Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP), które zostało wdrożone niniejszą dyrektywą w swych postanowieniach ogólnych zakładało m.in., że umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności, a korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom. Celem tego porozumienia była poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. W porozumieniu wskazano środki zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony polegające na wprowadzeniu: obiektywnych powodów, uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy; maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz liczby odnowień takich umów lub stosunków. Państwa członkowskie zobowiązały się do wprowadzenia jednego lub więcej spośród wskazanych trzech środków.

W przepisach Kodeksu pracy nie ma definicji umowy o pracę na czas określony. Przede wszystkim jest ona jednym ze skatalogowanych w art. 25 § 1 kp typów umowy o pracę, typem (obok umowy na czas wykonania określonej pracy) umowy terminowej, różniącym się od umowy na czas nieokreślony. Kryterium różnicującym jest właśnie określoność czasu zatrudnienia. Z takiej zasadniczej charakterystyki prawnej umowy na czas określony wynika niepodleganie tej umowy - co do zasady - procedurom rozwiązywania stosunku pracy przez wypowiedzenie. Wyjątkowa jest także sytuacja umowy na czas określony - jeśli jest czasem długim. W tym przypadku pracodawca i pracownik zapewniają się wzajemnie, że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony długi czas, jednakże - skoro jest to czas rzeczywiście długi (dłuższy niż 6 miesięcy) - w którym mogą zajść istotne zmiany "mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem" (art. 33 kp).

Sąd Rejonowy podkreślił, iż umowy o pracę na czas określony - określające długą (wieloletnią) perspektywę zatrudnienia, z jednoczesną klauzulą rozwiązywalności za dwutygodniowym wypowiedzeniem - były przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego.

W wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku (II PK 186/08) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że „zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego”. W uzasadnieniu tego orzeczenia podkreślono, że „jeżeli pracodawca wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy i narzuca umowę o pracę na czas określony i to na długi czas określony, ale nie zamierza postępować konsekwentnie do tak uzgodnionego czasu trwania umowy, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia

stara się tak ułożyć umowę ażeby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja zachodzi to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników. Umowy o pracę terminowe są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia i oczywiście mogą być stosowane, jednakże bez zaprzeczenia ich funkcji, wyłącznie po to ażeby wyłączyć ustawowo określone konsekwencje zatrudnienia. Dotyczy to procedury wypowiedzania umowy o pracę; zawarcie umowy o pracę na czas określony i jej konstrukcja co do długiego czasu trwania nie może wyłącznie być funkcją interesu pracodawcy ażeby uzyskać możliwość łatwego zwalniania pracownika bez stosowania procedur wypowiedzenia i uzgodnienia tego ze związkami zawodowymi albo po to ażeby uniknąć określonego w art. 25¹ kp mechanizmu konwersji z mocy prawa trzeciej z umów na czas określony na umowę na czas nieokreślony”.

Analogiczne stwierdzenie padło w wyroku Sąd Najwyższy z dnia 7 września 2005 r. II PK 294/04 - OSNP 2006/13-14/207. Wskazano w nim, że „zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 kc w zw z. z art. 300 kp)”. Natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/07 - OSNP 2008/21-22/317 sformułował tezę, iż „niedopuszczalne jest zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika wyraźnie z przepisów prawa pracy, albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo z innych powodów nie narusza usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Ponadto, jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy odpowiednim dla umów o pracę na czas nieokreślony”.

„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.”

/por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. w sprawie II PK 225/13/

Należy również podkreślić, iż z uzasadnień przytoczonych orzeczeń wynika, że do sądu pracy należy weryfikacja (kontrola) długoterminowych umów o pracę na czas określony zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a kontrolą tą należy obejmować ustalenie sensu umowy terminowej oraz usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy.

Pomiędzy uzgodnieniem pozostawania w stosunku pracy przez dłuższy czas i możliwością wcześniejszego rozwiązania tej umowy nie powinno być sprzeczności. Dlatego też strony powinny rozważyć i ustalić czas trwania umowy o pracę w momencie jej zawierania w sposób adekwatny do okoliczności. Natomiast możliwość rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem powinna być uwzględniona jedynie w kontekście możliwej zmiany sytuacji, której nie dało się przewidzieć w momencie zawierania umowy. Z przedstawionych powyżej ustaleń i to w szczególności poczynionych na podstawie zeznań strony pozwanej jasno wynika, że zatrudnienie powoda na stanowisku operatora maszyn sterowanych numerycznie nie miało ze swej istoty charakteru okresowego. Pozwany nie był w stanie określić swojego zapotrzebowania na tę pracę na jakiś konkretny czas w szczególności na 10 lat. Nadto brak jest argumentów związanych z rodzajem zadań realizowanych przez powoda, które wskazywałyby na określoność czasu trwania umowy o pracę. Pozwany, co prawda w toku niniejszego procesu podjął próbę wykazania okoliczności, które wskazywałyby na okresowe zatrudnienie powoda. Przede wszystkim praca powoda według pozwanego miałyby być powiązana z umową o współpracy łączącą pozwanego i (...) we W.. Jednakże umowa ta ma trwać do 2021 r., a umowa o pracę zawarta z powodem miała się zakończyć w 2024 r. Pozwany w trakcie składania zeznań nawet nie potrafił tych dat przytoczyć, ale wyjaśnił, że po zakończeniu umowy z (...) będzie szukał nowych zleceń i zarówno z zeznań powoda jak i pozwanego

wynika, że najwyżej w 50% czasu pracy na danej zmianie realizował zadania dla kontrahenta z W.. Wobec tego nie istniała jakaś szczególna sytuacja powodująca ograniczenie czasu, przez który potrzebna będzie pozwanemu praca powoda. Nie potwierdziły się także argumenty dotyczące tego, że powód miał być zainteresowany tylko okresowym zatrudnieniem, aby móc łatwo zakończyć współpracę unikając utraty prawa do renty. Powód wielokrotnie - przez dwa miesiące w 2013r. i przez 6 miesięcy w 2014 r. przekroczył limit wynagrodzenia i zobowiązany był do zwrotu renty, ale nie wypowiedział z tej przyczyny umowy o pracę. Pertraktacje nie toczyły się w przedmiocie rodzaju umowy o pracę, gdy zawierana była ostatnia z umów, o czym zgodnie zeznawali i powód i pozwany, ponieważ powód miał jasność co do praktyki stosowanej przez pozwanego. Powód przekonująco przedstawił, że pozwany przy zawieraniu pierwszej umowy przedstawił jakie stosuje rodzaje umów i że trzecia umowa będzie umową na czas określony 10 lat, a dopiero później może powód liczyć na umowę na czas nieokreślony. O tym, że taka była praktyka pozwanego w roku 2013, gdy po raz pierwszy zatrudnił powoda, świadczy zestawienie umów o pracę, jakie obecnie wiążą pozwanego z jego pracownikami. Wynika z niego, że od 2013 r. pracownicy były zatrudniani wyłącznie na umowy o pracę na czas określony i to o długości 10 lat, choć przewidywany czas trwania tych umów kształtuje się obecnie od 2023 r. do 2025 r.(co oznacza, że nie ma jakiejś wspólnej daty końcowej). Pozwany zeznał również, że nie rozważał w ogóle zatrudnienia powoda na czas nieokreślony. Pozwany jasno przedstawił powodowi, że albo przyjmuje jego warunki albo w ogóle nie będzie mógł pracować. O tym, że pozwany w sposób bezwzględny realizował swoje potrzeby wbrew obowiązującym przepisom i narzucał swoją wolę powodowi świadczą zeznania pozwanego, że nie widział możliwości świadczenia przez niepełnosprawnego powoda pracy jedynie na dwie zmiany i uzyskał jego zgodę na pracę na trzy zmiany na samym początku współpracy.

Powód przekonująco przedstawił, że nie był zainteresowany umową na czas określony. Uważał, że uniemożliwia mu uzyskanie kredytu hipotecznego, nie łączył kwestii ewentualnej zmiany miejsca zamieszkania i pracy z szybkim opuszczeniem miejsca pracy u pozwanego i nie zależało mu na krótkim dwutygodniowym okresie wypowiedzenia. Informował przecież pozwanego, że go wcześniej uprzedzi o swoich planach.

Tymczasem oczywisty był interes pozwanego w zawieraniu umów na czas określony, skoro wpisywał w nich klauzulę pozwalającą na dokonanie dwutygodniowego wypowiedzenia. Dzięki temu rodzajowi umowy pozwany nie musiał określać w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy i bronić prawdziwości przyczyny i zasadności swojej decyzji w toku ewentualnego procesu sądowego. Pozwany nie był pozbawiony możliwości wskazania przyczyny w wypowiedzeniu pomimo rodzaju zawartej umowy, a także zastosowania odpowiednio do czasu jej trwania okresu wypowiedzenia analogicznie jak dla zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony, biorąc pod uwagę, że charakter umowy 10 -letniej może być podważany, ale tego nie uczynił. Świadczy to o tym, że chciał wykorzystać te możliwości, które powstały na skutek narzucenia powodowi długoterminowej umowy.

Zgodnie z art. 353¹ kc stosowanym w oparciu o art. 300 kp „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.” Powodowi zaproponowano jedynie zatrudnienie na czas określony, więc nie była to sytuacja, w której ustala się w wyniku pertraktacji odpowiadające obu stronom warunki umowy. Dlatego też należy stwierdzić, że w tym konkretnym przypadku zawarcie umowy na czas określony było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudnienia i z zasadami współżycia społecznego wyrażającymi się w pominięciu usprawiedliwionego interesu pracownika, który jest zawsze w lepszym położeniu, gdy ma umowę na czas nieokreślony w zestawieniu z umową okresową umożliwiającą dokonanie dwutygodniowego wypowiedzenia (art. 8 kp). Jak z powyższego wynika zasada swobody umów nie chroni postanowień tej konkretnej umowy co do terminowego charakteru zatrudnienia i taka interpretacja jest dopuszczalna w świetle przytoczonej powyżej treści art. 353¹ kc.

Należało wobec tego ocenić konsekwencje zastosowania instytucji umowy terminowej w okolicznościach przedstawionych powyżej z uwzględnieniem zastosowanego odpowiednio w oparciu o art. 300 kp art. 58 § 1 i 2 kc. Powołany przepis stanowi, że: „czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych

postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.”

Po pierwsze mamy niewątpliwie do czynienia z naruszeniem zasad współżycia społecznego, ale także z zawarciem umowy terminowej w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Powoduje to, że klauzula terminu jest nieważna.

Dochodzi wówczas do zastąpienia tego nieważnego postanowienia przez odpowiednie przepisy ustawy. Charakter pracy zaproponowanej powodowi odpowiadał w konkretnych okolicznościach zatrudnieniu na czas nieokreślony i dlatego analizowany stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

W tym miejscu należało zatem rozważyć czy strona pozwana naruszyła przepisy związane z wypowiedzaniem umów zawartych na czas nieokreślony.

Stosownie do treści art. 45 § 1 kp 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. W pierwszej kolejności Sąd jest zobligowany zatem rozważyć czy wypowiedzenie zostało dokonane z zachowaniem wymogów formalnych.

Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

W niniejszej sprawie strona pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazała przyczyny rozwiązania z powodem przedmiotowej umowy i dlatego dokonane przez pozwanego wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 kp). Już sam fakt naruszenia tego przepisu czynił zasadnym żądanie pozwu, tj. przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach. Zbędne było wobec tego ocenianie spełnienia pozostałych wymogów formalnych.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz 1398 ze zm) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100000 złotych. W przedmiotowej sprawie wartość przedmiotu sporu określono na kwotę 21000,00 zł, zatem opłata wynosi 1050,00 zł, którą na podstawie art. 98 kpc obciążony został pozwany jako strona przegrywająca.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany. Skarżąc wyrok w całości wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego;

b) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. poprzez pominięcie wniosków dowodowych zgłaszanych przez pozwanego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, które to dowody miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, w szczególności pominięcie dowodu z ofert pracy;

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności:

- a) art. 25 § 1 k.p. poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, iż w niniejszej sprawie zaistniały przesłanki odpowiadające zatrudnieniu na czas nieokreślony;
 - b) art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż zawarcie w niniejszej sprawie umowy na czas określony było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudnienia i z zasadami współzycia społecznego;
 - c) art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, iż zawarcie w niniejszej sprawie umowy na czas określony było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudnienia i z zasadami współzycia społecznego;
 - d) art. 300 k.p. w zw. z art. 58 § 1 i 2 poprzez przyjęcie, iż zawarta w umowie o pracę klauzula terminu jest nieważna;
 - e) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż dokonane przez pozwanego wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem nie zawierało przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie;
3. Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż:

- powód już przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę mówił pozwanemu, że zawieranie umowy na 10 lat jest dla niego krzywdzące,
- nie zaistniały przesłanki uzasadniające zawarcie długoterminowej umowy na czas określony,
- zawarcie umowy o pracę na czas określony miało na celu uzyskanie możliwości łatwego zwalniania pracownika bez stosowania procedur wypowiedzenia i uzgodnienia tego ze związkami zawodowymi,
- pozwany w sposób bezwzględny realizował swoje potrzeby wbrew obowiązującym przepisom i narzucał swoją wolę powodowi.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż zarzuty w niej podniesione nie są uzasadnione.

Na wstępie zaznaczyć trzeba, że Sąd odwoławczy w całości podziela poczynione w sprawie ustalenia i przyjmuje je za własne a wobec tego nie zachodzi potrzeba powtórzenia ich przytoczenia. Z ustaleń tych wynika, że powód nie był zainteresowany zawieraniem kolejnej umowy na czas określony. Od początku uważał ją za krzywdzącą dla niego chociażby dlatego, że uniemożliwiała mu uzyskanie kredytu hipotetycznego. Kwestia ewentualnej zmiany miejsca zamieszkania i pracy wiążąca się z szybkim opuszczeniem miejsca pracy u pozwanego była poruszana przez powoda w czasie obowiązywania drugiej z zawartych przez strony umów. Wówczas powód informował pozwanego, że go wcześniej uprzedzi o swoich planach. Przy zawieraniu kolejnej umowy powodowi nie zależało już na krótkim dwutygodniowym okresie wypowiedzenia. Dlatego podnoszony w apelacji zarzut błędu w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż powód już przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę mówił pozwanemu, że zawieranie umowy na 10 lat jest dla niego krzywdzące nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym.

Sąd odwoławczy podziela również dokonaną przez sąd I instancji ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Wbrew podniesionemu przez stronę skarżącą zarzutowi przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów podnieść należy, że Sąd Rejonowy wszechstronnie i bardzo wnikliwie przeanalizował cały zebrany w sprawie materiał dowodowy i wyciągnął z niego trafne wnioski. Podkreślić należy przy tym, iż przeprowadzona ocena dowodów oparta została nie tylko na twierdzeniach powoda ale również na zeznaniach strony pozwanej. Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze stosowaną przez pozwanego praktykę prawie że wyłącznie terminowego zatrudniania pracowników. W ocenie sądu odwoławczego dokonana ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów co oznacza, iż zasada ta nie została przekroczona.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające natomiast przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 listopada 2012r. I ACa 1033/12,LEX nr 1246686).

Stosownie do przepisu art. 233 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Tak też uczynił Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie dokonując oceny jej całokształtu. W związku z powyższym należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy w sposób właściwy dokonał analizy i oceny przedmiotowej sprawy.

Strona skarżąca wyprowadza z zebranego w sprawie materiału całkowicie odmienne wnioski i tym samym przeciwstawia sądowej ocenie dowodów swoją własną ocenę.

Tymczasem jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 września 2015r. I ACa 358/15 LEX nr 1808669).

Wobec tego zarzut naruszenia art. 233§1 kpc nie jest nieuzasadniony.

Co do zarzutu naruszenia art. 217 k.p.c. to stwierdzić trzeba, że zarzut ten również nie zasługuje na uwzględnienie. Wbrew temu co zarzuca skarżący sąd I instancji wcale nie pominął wniosków dowodowych zgłaszanych w toku procesu przez pozwanego tylko wnioskowane przez tę stronę dowody przeprowadził w tym również z przedstawionych ofert pracy. Świadczy o tym postanowienie dowodowe wydane na rozprawie w dniu 14 lipca 2014r. Wprawdzie jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku dowód z ofert pracy został pominięty przy dokonywaniu ustaleń faktycznych gdyż sąd doszedł do wniosku, że nie jest to dowód mający istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie sądu nie było istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i nie miało znaczenia jakie oferty pracy aktualnie występowały. Samo istnienie takich ofert jeszcze nie oznaczało, że powód jako osoba niepełnosprawna zostałby przyjęty do pracy na czas nieokreślony. Jednakże powyższe nie oznaczało pominięcia wniosków dowodowych strony pozwanej skoro wnioskowany przez nią dowód został przez sąd przeprowadzony.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd I instancji kierował się orzecznictwem Sądu Najwyższego dotyczącym kontroli przez sądy pracy długoterminowych umów o pracę zawieranych na czas określony, z którego wynika konieczność badania istnienia okoliczności uzasadniających zawieranie takich umów oraz zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Na tle istniejących w sprawie okoliczności i poczynionych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do słusznego przekonania, że pozwany nie rozważał nawet możliwości zatrudnienia powoda na czas nieokreślony, a powód z kolei nie był zainteresowany umową na czas określony. W tej sytuacji strony nie miały możliwości ułożenia stosunku pracy według własnego uznania. Pozwany realizował własną politykę zatrudniania pracowników na umowy terminowe a wobec tego żadne pertraktacje nie wchodziły w grę. Stwierdzić też trzeba, że w okolicznościach sprawy terminowego zatrudnienia powoda nie usprawiedliwiała też umowa zawarta przez pozwanego z (...) we W. z przyczyn wskazanych przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Umowa o współpracy z (...) we W. zawarta została na okres 8 lat czyli do 2021r. natomiast umowa terminowa z powodem do 2024r. przy czym pracodawca zamierzał starać się o kolejne kontrakty. Zatem powoływanie się przez pracodawcę na ten argument nie jest przekonujące. Poza tym jak wynika z zeznań powoda nie został on zatrudniony do obsługi wyłącznie tego kontraktu bo realizował jego zadania najwyżej przez 50% czasu pracy na danej zmianie. Pracując od samego początku jako operator maszyn sterowanych numerycznie a nie kontroler jakości obsługiwał nie tylko zakupioną maszynę lecz dwie maszyny. Obsługiwał również pozostałych kontrahentów pozwanego.

Wobec tego wysnuty z poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń wniosek, iż zawarcie z powodem umowy długoterminowej było nadużyciem prawa ze strony pracodawcy jest uzasadnione. Pracodawca z naruszeniem zasad

współzycia społecznego zmierzał do obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracownika. Interesy stron stosunku pracy nie były zgodne bo powód nie był zainteresowany zatrudnieniem na czas określony. Wskazywało na to jego zachowanie przy pierwszej rozmowie z pracodawcą, w której ten od razu zaznaczył jak będzie wyglądało zatrudnienie powoda u niego odpowiadając na pytanie powoda dotyczące terminowego zatrudnienia, że taka jest specyfika i że wszystkich pracowników w ten sposób zatrudnia. Powód w tej sytuacji nie miał wyboru, skoro chciał podjąć zatrudnienie u pozwanego.

Jeżeli chodzi o zarzuty dotyczące naruszenie przepisów prawa materialnego to wskazać należy, że trafnie Sąd Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie zaistniały przesłanki odpowiadające zatrudnieniu na czas nieokreślony bo pracodawca – jak sam przyznał zamierzał poszukiwać nowych zleceń po zakończeniu zawartych kontraktów.

Okoliczności sprawy wskazują na to, że pracodawca w sposób oczywisty realizował własny interes prowadząc politykę zatrudniania pracowników na czas określony umożliwiającą mu rozwiązanie umowy za krótkim okresem wypowiedzenia i bez wskazywania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. Dlatego nie budzi wątpliwości, iż zawarcie w niniejszej sprawie umowy na czas określony było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudnienia i z zasadami współzycia społecznego.

Powyższe pozwalało Sądowi Rejonowemu na przyjęcie, że zawarta przez strony umowa podlega przepisom właściwym dla umowy o pracę na czas nieokreślony bo zgodnie z art.58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zawarta w umowie o pracę klauzula terminu jest nieważna. Skoro tak to na aprobatę zasługuje przyjęcie, iż dokonane przez pozwanego wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem nie spełniało wymogów formalnych bo nie zawierało przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie wymaganej przez przepis art. 30§4 k.p.

W tym stanie rzeczy apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.