

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 maja 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. R. skierowane przeciwko Przedsiębiorstwu (...) - (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 2 stycznia 2005 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 r., na podstawie której powódka miała świadczyć pracę na stanowisku technika farmacji, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie strony dopuściły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 14-dniowym wypowiedzeniem, dokonanym przez każdą ze stron.

Pozwany zatrudnił powódkę na prośbę jej mamy, która pracowała u niego w charakterze księgowej. Przed podpisaniem umowy pozwany nie znał powódki.

W chwili podpisywania umowy powódka miała świadomość, iż zawiera umowę terminową.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 2.500 zł.

Powódka zajmowała się powtarzalnymi czynnościami. Codziennie robiła to samo – wprowadzała towar z hurtowni, metkowała, rozkładała na półki, prowadziła sprzedaż leków.

W aptece nie było zadań, planów, rozpisanych na kilka lat dla pracowników.

W trakcie zatrudnienia powódka nie pytała pracodawcy o możliwość zmiany umowy na zawartą na czas nieokreślony. Nie zgłaszała zastrzeżeń co do rodzaju umowy łączącej strony.

Pozwany zatrudniał pracowników na podstawie umów o pracę zawieranych zarówno na czas nieokreślony, jak i określony. Umowy na czas określony były zawierane zazwyczaj na okres 10 lat.

Z niektórymi pracownikami zawierano nawet dłuższe umowy terminowe – na 20 lat.

W okresie od dnia 1 stycznia 2005 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku pozwany zatrudniał 25 pracowników na stanowiskach technika i magistra farmacji. Z szesnastoma pracownikami zawarto umowy na czas określony (w tym z dwunastoma na dłuższy okres czasu – ok. 10 lat), z siedmioma na czas nieokreślony, z jednym pracownikiem na okres próbny i z jednym pracownikiem na czas dwuletniego stażu.

Zatrudnienie na długi czas określony dawało pracownikom lepszą zdolność kredytową.

W okresie zatrudnienia powódka korzystała z zakupów ratalnych. Nie miała problemu z uzyskaniem kredytów.

Zdarzało się, iż pracownicy pozwanego odchodzili do innych aptek. Raz jedna osoba została kierownikiem innej apteki, a po dwóch miesiącach poprosiła o możliwość powrotu. Pozwany przyjął ją z powrotem do pracy.

Powódka też chciała rozwiązać umowę z pozwanym. Od stycznia 2013 roku szukała pracy.

W dniu 28 czerwca 2013 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na treści załączonych dokumentów, zeznaniach przesłuchanych świadków, zeznaniach strony pozwanej. Sąd posiłkowo oparł się też na zeznaniach powódki, nie dając jej jednak wiary w części, w jakiej stwierdziła ona, iż w trakcie zawierania umowy o pracę zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zawarcie umowy na czas nieokreślony. Powyższe nie znalazło potwierdzenia w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym. Sąd oddzielił przy tym zeznania powódki o faktach, od przedstawianych przez nią subiektywnych odczuć.

Sąd I instancji oddalił wniosek powódki zgłoszony w piśmie z dnia 21 lutego 2014 roku o zobowiązanie pozwanej spółki do złożenia kompletnej listy pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce w okresie od 1 stycznia 2000 r. do chwili obecnej na okoliczność polityki pozwanej spółki w zakresie zatrudnienia pracowników oraz stosowanych przez pozwaną spółkę form zatrudnienia na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. Powódka wyjaśniła, iż „przeprowadzenie tego dowodu jest uzasadnione celem wykazania, iż wieloletnie umowy o pracę na czas określony zawierane były przez pracodawcę także przed zawarciem umowy o pracę z powódką”. Powyższą okoliczność pozwany potwierdził. Nadto powyższe wynikało także z zestawienia przedstawionego wcześniej przez stronę pozwaną obejmującego okres od 1 stycznia 2005 roku do 31 stycznia 2014 roku. Należało zatem uznać, iż okoliczność sporna została dostatecznie wyjaśniona.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej zgłoszone w piśmie z dnia 14 kwietnia 2014 roku na podstawie art. 207 § 6 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c. Na rozprawie w dniu 11 grudnia 2013 roku strona pozwana została zobowiązana przez Sąd do złożenia wniosków dowodowych do dnia 31 stycznia 2014 roku pod rygorem oddalenia późniejszych. Zobowiązanie do zgłoszenia wszelkich wniosków dowodowych wymusza pełną aktywność dowodową w wyznaczonym terminie i nie uprawnia do zgłaszania tego rodzaju wniosków w terminie późniejszym, poza wypadkami, gdy strona wykaże, iż nie mogła danego wniosku zgłosić wcześniej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 8 czerwca 2011 roku, I ACa 472/10, LEX nr 1120137), czego strona powodowa nie uczyniła.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż w niniejszej sprawie powódka domagała się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz wynagrodzenia za niezasadne skrócenie okresu wypowiedzenia. Sąd wskazał, iż aby móc ocenić zasadność przedmiotowych roszczeń, rozważenia i rozstrzygnięcia wymaga kwestia charakteru prawnego umowy o pracę zawartej między stronami.

Powódka była zatrudniona przez pozwanego od 2 stycznia 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej do dnia 31 grudnia 2014 roku. Umowa przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd dokonał oceny stosunku prawnego łączącego strony postępowania w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 k.p. i art. 18 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd wskazał, iż umowa o pracę jest czynnością prawną, która wyraża zgodny zamiar stron (pracodawcy i pracownika) nawiązania stosunku pracy oraz wykonywania obowiązków określonych w tej umowie i wynikających z przepisów prawa pracy. Zamiar ten strony uzewnętrzniają przez złożenie dwustronnego oświadczenia woli. Zawarcie umowy o pracę następuje albo przez przyjęcie oferty złożonej przez jedną ze stron albo w wyniku rokowań, przez uzgodnienie wszystkich postanowień, które były objęte tymi rokowaniami – do zawarcia umowy o pracę na tej podstawie nie jest wystarczające porozumienie stron tylko co do przedmiotowo istotnego składnika umowy o pracę, jakim jest określenie rodzaju pracy. Zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron. Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest bowiem jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ograniczona jest natomiast ramami art. 18 § 2 kp swoboda stron kształtowania treści umowy o pracę. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem postanowienia umów o pracę nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy.

Art. 25 § 1 kp określa rodzaje umów o pracę, do których odnoszą się przepisy prawa pracy. Strony mają swobodę wyboru każdego z tych rodzajów umów o pracę. Umowa na czas określony jest jedną z „terminowych” umów o pracę. Zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Strony mogą sobie zapewnić możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, przewidując dopuszczalność jej wypowiedzenia z zachowaniem 2-tygodniowego okresu. Zgoda pracownika na taką klauzulę nie może być jednak w konkretnej sytuacji mniej dlań korzystna niż uregulowanie ustawowe, które zapewnia mu większą trwałość stosunków pracy.

Umowy o pracę zawarte na czas określony są zatem przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają jedynie konsekwencje zawarcia wielu tego typu umów (art. 25¹ kp). Celem umów terminowych jest zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia. W judykaturze i doktrynie za ugruntowany należy przyjąć pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. akt III ZP 52/97, iż „standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”. Oznacza to, że umowy terminowe nie mogą być wykorzystywane jedynie w celu umożliwienia pracodawcy rozwiązywania umów o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony i koniecznością wypłaty stosownych odpraw. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę w celu uniknięcia rygorów związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę w postaci chociażby konieczności podania podlegających ewentualnej kontroli Sądu przyczyn wypowiedzenia, czy zawiadomienia organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i zasadami współżycia społecznego.

Sąd miał przy tym na względzie, iż co prawda nie ma możliwości wskazania maksymalnego czasu trwania umów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, uznających prymat umów na czas nie określony w zgodzie ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawy określają okoliczności i przesłanki dopuszczalność zawierania wyłącznie tego rodzaju umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia kontaktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości. (art. 8 kp) /tak SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, opubl. OSNP 2006/13-14/207/.

Z drugiej strony wymagania współczesnego rynku, stawiają pracodawcy ograniczenia, które w sposób obiektywny kierują wybór umowy terminowej. Stąd orzecznictwo ostatnich lat, już nie tak rygorystycznie ocenia umowy terminowe, jako naruszające prawa pracowników. Ocena bowiem zawsze musi uwzględniać specyfikę zajmowanego stanowiska, także szczególne okoliczności faktyczne warunkujące sytuację obu stron stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2012 roku (I PK 79/12, OSNP 2013/15-16/180) ocenił, iż „okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską. Wypowiedzenie umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym 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”. Sąd Najwyższy podkreślił, iż „umowa na czas określony jest możliwa do zawarcia, jako jedna z trzech umów terminowych. Cechą charakterystyczną zaś wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Co więcej, Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r., P 48/07, (...) 2008 nr 10A, poz. 173), stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu

pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”.

Sąd Rejonowy przychylił się też do stanowiska Sądu Najwyższego dopuszczającego zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w przypadku gdy to 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. W przeciwnym razie taki stosunek pracy należy potraktować jak umowę zawartą na czas nieokreślony (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., sygn. akt II PK 49/07, opubl. OSNP 2008/21-22/317).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy Sąd stwierdził, iż w toku postępowania nie ujawniono żadnych powodów uzasadniających uznanie zawartej przez strony terminowej umowy o pracę za umowę zawartą na czas nieokreślony.

Pozwany w toku postępowania wykazał, iż za wyborem tego typu umowy przemawiał szereg okoliczności.

Celem zawierania długotrwałych umów terminowych było zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia. Nie było zamiarem pozwanego jedynie ułatwienie rozwiązywania umów z pracownikami. Wręcz przeciwnie – pracodawcy zależało na stabilizacji zatrudnienia i jak najmniejszej rotacji pracowników, ze względu na klientów apteki, którzy często przyzwyczajali się do danego pracownika, mieli swoich ulubionych sprzedawców. Pracownicy, z którymi były zawarte długotrwałe umowy o pracę (w jednym przypadku na okres 20 lat) nie odczuwali zagrożenia natychmiastowym zwolnieniem. W ocenie Sądu zeznań powódki w tym zakresie nie można uznać za wiarygodne. Powódka była zatrudniona przez pozwanego przez okres 9 lat. Podczas całego okresu zatrudnienia powódka nie zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zmianę umowy na zawartą na czas nieokreślony. Nie zgłaszała również nigdy żadnych zastrzeżeń co do rodzaju umowy łączącej strony. O fakcie, iż pozwanemu zależało na tym, aby w aptecce pozostawały zatrudnione te same osoby świadczy chociażby sytuacja, w której przyjął z powrotem wieloletniego pracownika, po tym, jak ten odszedł na kilka miesięcy do konkurencji. Jako długoletni pracownik powódka musiała mieć świadomość istnienia takich sytuacji.

Przy ocenie czy zawieranie długotrwałych umów terminowych nie naruszało usprawiedliwionego i zgodnego interesu pracowników w ocenie Sądu I instancji nie należy także pomijać specyfiki branży. Jak wynika z zeznań pozwanego i przesłuchanych w sprawie świadków potencjalni pracodawcy ciągle poszukiwali magistrów farmacji i techników z doświadczeniem w pracy aptekarza, niejednokrotnie proponując korzystniejsze warunki płacowe. Przy takiej sytuacji na rynku pracy krótszy okres wypowiedzenia Sąd uznał za korzystniejszy dla pracownika, który ma większą swobodę i możliwości w wyborze pracodawcy. Zdarzało się, pracownicy pozwanego odchodzili do innych aptek, chcąc odejść jak najszybciej. Sama powódka przyznała, iż od stycznia 2013 roku nosiła się z zamiarem przejścia do innej apteki i gdyby znalazła interesującą ją ofertę, to z pewnością skorzystałaby z krótszego okresu wypowiedzenia, albowiem w takiej sytuacji byłby on dla niej korzystniejszy.

Taki wniosek jest uprawniony w świetle zasad doświadczenia życiowego. Przyjęcie argumentacji powódki, że wiązała ją umowa na czas nie określony nakazywałoby przyjąć, iż gdyby to powódka pierwsza wypowiedziała umowę o pracę, to – konsekwentnie ze swoim stanowiskiem w sprawie – wypowiedziałaby umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jest to hipoteza całkowicie niewiarygodna – powódka po prostu kierowałaby się własnym interesem i chciałaby rozwiązać umowę jak najszybciej. Zachowałaby 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Gdyby w takiej sytuacji pozwany pracodawca oświadczył jej, że musi jeszcze pracować przez 3 miesiące, bo tak naprawdę umowa ma charakter zawartej na czas nie określony, to powódka – znów kierując się własnym interesem – broniłaby litery kontraktu, który podpisała, podnosząc, że pozwany taką umowę zawarł na piśmie i próbuje naruszyć prawa powódki. Tak się stało, że to pracodawca pierwszy wypowiedział umowę – powódka również w tej sytuacji kieruje się własnym interesem próbując udowodnić, że umówiła się na inną umowę niż podpisała i uzyskać z tego tytułu świadczenia. Zdaniem Sądu zarzut obejścia prawa i naruszenia art. 8 kp jest tu tylko pretekstem do ukrycia prawdziwej motywacji powódki.

Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego fakt, iż powódka wykonywała czynności powtarzalne, a praca na jej stanowisku nie była „rozplanowana” na lata w jakiś szczególny sposób, nie ma tu nic do rzeczy. Kodeks pracy nie uzależnia prawa do zawarcia umowy terminowej od charakteru pracy czy czynności, więc argument ten jest w świetle ustawy chybiony.

Nadto zdaniem Sądu należy też wspomnieć, iż umowy terminowe zawierane na kilka lat dawały pracownikom także lepszą zdolność kredytową. Również powódka w okresie zatrudnienia korzystała z zakupów ratalnych i nie miała problemu z uzyskaniem kredytu.

Sąd podkreślił, iż powódka zawierając z pozwanym umowę o pracę miała pełną świadomość, iż zawiera umowę terminową z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia. Oceniając czy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia kontaktu terminowego nie bez znaczenia pozostają okoliczności towarzyszące zawieraniu umowy. Powódka została zatrudniona przez pozwanego „z polecenia”, na prośbę matki powódki, która była zatrudniona przez pozwanego jako księgowa na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wcześniej powódka była zatrudniona w innej aptece. Zmiana miejsca zatrudnienia i przyjęcie określonych warunków w umowie o pracę z pozwanym wynikało wyłącznie z woli powódki.

Sąd wspomniał też, iż pozwany nie unikał nigdy zatrudnienia na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony. Przedstawiane przez powódkę obawy, iż „nie pytała o zmianę umowy, albowiem obawiała się zwolnienia z tego powodu” są zatem niewiarygodne i nieusprawiedliwione.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd stwierdził, iż zawarcie długotrwałej umowy terminowej z powódką w miejsce umowy bezterminowej powodowane było przede wszystkim interesem pracownika. Zawarcie z powódką umowy terminowej w żaden sposób nie stanowiło natomiast próby przerzucenia ryzyka gospodarczego na pracownika i nie stało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym, Sąd uznał, iż umowa o pracę łącząca strony postępowania stanowi, zgodnie z jej treścią, umowę zawartą na czas określony.

W dalszej kolejności Sąd rozpatrzył zasadność roszczeń powódki, przy uwzględnieniu faktu, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony.

Zgodnie z art. 33 kp, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z możliwości tej strony skorzystała, zawierając stosowny zapis w treści umowy. Oznacza to, iż powódka, znając treść zawieranej umowy i akceptując powyższe postanowienie umowne, godziła się na przyznanie pracodawcy uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w każdym czasie, gdy tylko będzie to podyktowane jego interesem, zaś przyczyna, która legła u podstaw tej decyzji podmiotu zatrudniającego pozostawać będzie poza ewentualną kontrolą Sądu Pracy.

Art. 30 § 3 i 5 kp formułuje bezwzględnie obowiązujące formalne wymogi, którym musi odpowiadać oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, niezależnie od tego w jakim trybie ono następuje. Należą do nich: konieczność zachowania formy pisemnej oraz zawarcie w treści oświadczenia pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu Pracy. Wymogi te zostały spełnione przez pracodawcę powódki. Dodatkowo, § 4 art. 30 kp stanowi, iż 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. Przepis ten, ani żaden inny, nie wprowadza wymogu wskazania tej przyczyny w sytuacji gdy, jak w niniejszej sprawie, pracodawca składa oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony. Oznacza to, że podanie przez podmiot zatrudniający przyczyny rozwiązania umowy leży w jego swobodnej gestii, nie mogąc tym samym rodzić dlań niekorzystnych konsekwencji poprzez dopuszczenie możliwości weryfikacji tej przyczyny, której wskazanie nie jest nakazane przepisami prawa. Przepis art. 50 § 3 kp – określający uprawnienia pracownika w razie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów na czas określony - wymaga od

pracodawcy jedynie zgodności jego czynności z przepisami o wypowiedaniu umów i w razie naruszenia tego warunku przewiduje możliwość zasądzenia na rzecz pracownika tylko odszkodowania, z wyłączeniem roszczenia o przywrócenie do pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie stwarza bowiem po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy. Istnienie i zasadność przyczyn nie jest warunkiem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, a zatem bezprzedmiotowe jest badanie w postępowaniu sądowym czy ta przyczyna istnieje i jest uzasadniona (wyrok SN z 4 marca 1999 roku, I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308).

W ocenie Sądu rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w niniejszej sprawie nie może być traktowane jako naruszające zasady współżycia społecznego. Wypowiadając powódce umowę o pracę zawartą na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy pozwana spółka skorzystała jedynie z przysługującego jej, na mocy ustawy i zawartej umowy uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

Mając zatem na uwadze, iż strona pozwana, korzystając z prawa przysługującego jej na mocy umowy, złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem pisemnej formy, zawierając w nim pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy i w sposób prawidłowy określając końcowy termin wypowiedzenia, uznać należy, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę pozostawało w zgodzie z przepisami prawa pracy.

Z tych też względów roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za niezasadne skrócenie okresu wypowiedzenia jako niezasadne, Sąd oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powódki, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 960 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miały wpływ na wynik sprawy, tj.

- art. 5 k.c., art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 8 k.p. poprzez ich bezzasadne niezastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji jako zgodnej z prawem stałej praktyki strony pozwanej zatrudniania większości pracowników, w tym także powódki, na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony, wynoszący 10 lat i dłużej, przy jednoczesnym ustaleniu jako zasady możliwości ich rozwiązywania w całym tym okresie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, podczas gdy praktyka taka stoi w sprzeczności z podstawową funkcją ochronną prawa pracy i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego oraz obejście przepisów kodeksu pracy o wypowiedaniu umów zawartych na czas nieokreślony, a także wypaczenie istoty terminowych umów o pracę, których rdzeń stanowi wzajemne zapewnienie się stron, że zatrudnienie będzie trwało przez ustalony w umowie czas;

- art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i zaniechanie przez Sąd I instancji ustalenia, że zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) w prawie pracy doznaje ograniczenia poprzez przepisy o charakterze bezwzględnie obowiązującym (art. 18 k.p.), ukierunkowane na ochronę pracowników, powodujące, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz powodujące, że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, podczas gdy zawarcie z powódką umowy na czas określony z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem

wypowiedzenia czyniło zupełnie iluzorycznym trwałość stosunku pracy i terminowy charakter umowy, stanowiąc rozwiązanie mniej korzystne dla pracownika;

- art. 45 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. - poprzez ich niezastosowanie i odmowę przyznania powódce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, w sytuacji gdy pracodawca nie wskazał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie, a umowa łącząca powódkę z pozwanym w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy stanowiła umowę o pracę na czas nieokreślony,

- art. 49 k.p. - poprzez jego niezastosowanie i odmowę zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia na jego podstawie, w sytuacji gdy pozwany zastosował krótszy okres wypowiedzenia umowy o pracę niż wymagany w przedmiotowej sprawie, albowiem umowa łącząca powódkę z pozwanym w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy stanowiła umowę o pracę na czas nieokreślony,

2. Obrazę przepisów prawa procesowego, mającą istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania polegającą na bezzasadnym przyjęciu, że umowa o pracę łącząca powódkę z pozwanym nie stanowiła obejścia przez pozwanego przepisów prawa pracy, w sytuacji gdy dzięki zawieraniu wieloletnich, terminowych umów o pracę z możliwością ich wypowiedzenia za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, pozwany mógł uniknąć rygorów związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony (jak chociażby: konieczność podania podlegających kontroli sądu przyczyn wypowiedzenia, dłuższe terminy wypowiedzenia), przy czym za zawieraniem terminowych umów o pracę nie przemawiały jakiegokolwiek względy organizacyjne czy gospodarcze po stronie pracodawcy (w szczególności że powódka nie wykonywała żadnych zadań rozłożonych w czasie, a jej obowiązki pracownicze były czynnościami powtarzalnymi),

b) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną, a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania polegającą na bezkrytycznym nadaniu przymiotu wiarygodności zeznaniom Prezesa Zarządu pozwanej spółki, w zakresie w jakim zeznał on, iż powódka została zatrudniona w pozwanej spółce na prośbę swojej matki, w sytuacji gdy zeznania te stoją w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w przedmiotowej sprawie, a w szczególności w sprzeczności z zeznaniami powódki, a okoliczności tej nie potwierdził również żaden ze świadków wezwanych przez pozwanego w przedmiotowej sprawie,

c) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną, a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegającą na bezkrytycznym nadaniu przymiotu wiarygodności zeznaniom Prezesa Zarządu pozwanej spółki, w zakresie w jakim zeznał on, z jakich względów pozwana spółka wybierała formę zatrudniania pracowników na wieloletnie umowy o pracę na czas określony z możliwością ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w sytuacji gdy argumentacja pozwanego stanowi jedynie linię obrony przyjętą na potrzeby niniejszej sprawy i stoi w rażącej sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy, przewidującymi jako podstawową formę zatrudnienia umowy na czas nieokreślony, a nadto jest wewnętrznie sprzeczna (brak możliwości jakiegokolwiek stabilizacji zatrudnienia na podstawie wieloletniej umowy o pracę na czas określony przy jednoczesnej możliwości jej rozwiązania w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem i to bez konieczności wskazywania przez pracodawcę pracownikowi przyczyn wypowiedzenia),

d) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i okoliczności przedmiotowej sprawy, wbrew zasadom doświadczenia i logicznego rozumowania poprzez bezkrytyczne nadanie przymiotu wiarygodności zeznaniom Prezesa Zarządu pozwanej spółki w zakresie, w jakim zeznał on, że spółce zależało na stabilizacji zatrudnienia i jak najmniejszej rotacji pracowników, w sytuacji gdy zestawienie pracowników zatrudnionych w spółce, złożone przez pozwanego w toku postępowania do akt sprawy wskazuje na okoliczności zgoła

odmienne - niemal wszystkie umowy na czas określony (min. 10 lat) zawarte z pracownikami zostały rozwiązane przed upływem czasu ich obowiązywania (poz. 1,2, 4, 7, 9, 15, 19, 22, 23, 25),

e) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną, a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegającą na bezzasadnym pominięciu przez Sąd I instancji okoliczności narzucenia powódce rodzaju umowy o pracę przez pozwaną spółkę (zgodnie ze stałą praktyką stosowaną w pozwanej spółce powódce narzucono zawarcie umowy o pracę na czas 10 lat z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia) oraz bezzasadnym pominięciu przez Sąd I instancji wyzyskania przez pracodawcę przymusowej sytuacji powódki, w jakiej się znalazła po wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej ze wcześniejszym pracodawcą, a przed zawarciem umowy z pozwaną spółką,

f) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną, a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegającą na bezzasadnym uznaniu, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony (10 lat) z klauzulą jej rozwiązywalności za dwutygodniowym wypowiedzeniem nie narusza usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy, w sytuacji gdy zawarcie takiej umowy nie było zgodne z interesem powódki, która przez cały czas trwania zatrudnienia odczuwała zagrożenie związane z możliwością utraty pracy w każdej chwili,

g) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, skutkującego dowolną, a nie swobodną oceną dowodów, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegającą na bezzasadnej odmowie uznania zeznań powódki za wiarygodne, w zakresie w jakim zeznała ona, że w trakcie zawierania umowy o pracę zwracała się do pozwanego z prośbą o zawarcie umowy na czas nieokreślony, w sytuacji gdy zeznania powódki są logiczne, konsekwentne, spójne, a nadto korespondują z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym,

h) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegającą na bezzasadnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że umowa o pracę zawierana na czas określony 10 lat z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia daje pracownikom poczucie stabilizacji, w sytuacji gdy w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, należało dojść do zgoda odmiennego wniosku, gdyż możliwość wypowiedzenia umowy w każdym czasie przekreśla jej założony cel,

i) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie i zaniechanie uwzględnienia przyczyn, dla których powódka w trakcie trwania stosunku pracy nie zwracała się do pracodawcy o zmianę warunków zatrudnienia, w sytuacji gdy sytuacja na rynku pracy związana z wysokim bezrobociem stawia w uprzywilejowanej sytuacji pracodawców, a mając na względzie twierdzenia powódki o złej atmosferze panującej w pozwanej spółce, które korespondują z treścią zeznań świadka M. G., jej obawy związane z utratą zatrudnienia w razie zgłoszenia prośby o zmianę warunków zatrudnienia, w świetle zasad doświadczenia życiowego należało uznać za zasadne,

j) art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnego rozważenia okoliczności przedmiotowej sprawy, wbrew zasadom doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegający na bezzasadnym uznaniu przez Sąd I instancji, że krótszy okres wypowiedzenia umowy o pracę należy uznać za korzystniejszy dla pracownika, który w ocenie Sądu I instancji ma wówczas większą swobodę i możliwości w wyborze pracodawcy, w sytuacji gdy zasady doświadczenia życiowego wskazują, że na rynku pracy panuje zgoda odmienna sytuacja (wysokie bezrobocie),

k) art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. - poprzez bezzasadne oddalenie wniosku dowodowego powódki, zgłoszonego w piśmie z dnia 21 lutego 2014 r. o zobowiązanie pozwanej spółki do złożenia kompletnej listy pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce w okresie od 1 stycznia 2000 r. do chwili obecnej na okoliczność polityki pozwanej spółki w zakresie zatrudnienia pracowników oraz stosowanych przez pozwaną spółkę form zatrudnienia, w sytuacji

gdy zestawienie złożone przez pozwaną spółkę zostało sporządzone w sposób nierzetelny i niekompletny, na co powódka zwracała uwagę Sądu w piśmie z dnia 21 lutego 2014 r., a przedmiot dowodu stanowiły okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a jednocześnie wniosek ten nie spowodowałby zwłoki w rozpoznaniu sprawy, albowiem został on złożony w terminie wyznaczonym przez Sąd na rozprawie w dniu 11 grudnia 2013 r.

Z uwagi na powyższe na podstawie art. 380 k.p.c. skarżący wniósł o poddanie kontroli przez Sąd II instancji niezaskarżalnego w drodze zażalenia i mającego wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy postanowienia Sądu I instancji z dnia 26 marca 2014 r. o oddaleniu wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w piśmie z dnia 21 lutego 2014 r. Zaś co do meritum rozstrzygnięcia o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych za II instancję.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest niezasadnione 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 myśl art. 50 § 3 kp jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

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

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

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

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

Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska Sądu I instancji wskazującego na to, iż na gruncie rozpoznawanego przypadku powódkę łączył z pozwanym stosunek pracy wyłącznie na czas określony, a co za tym idzie, iż jego rozwiązanie, bez wskazania przyczyny wypowiedzenia nie naruszało art. 30 § 4 kp i nie usprawiedliwiało żądania powódki zapłaty odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 kp. tj. z tytułu wadliwego wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Istotnie podnieść należy, na co słusznie zwraca uwagę także strona skarżąca, iż zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego, w szczególności zaś gdy umowa taka jest zawierana jedynie po to, aby można ją było w dowolnym momencie rozwiązać. (wyroki SN: z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207, z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994, wyrok SN z dnia 25.10.2007 II PK 49/07). Strony mogą bowiem ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. 300 kp). Ponadto sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określönemu podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym przypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394).

W ocenie Sądu Okręgowego mając to na uwadze podkreślić jednak należy, że orzecznictwo nie jest w stanie wypracować w tym przedmiocie jednej, generalnej zasady. Wobec tego każdej indywidualnej sprawie należy zbadać, czy porozumienie dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, nie byłoby dla danego pracownika niekorzystne. Swoboda wypowiedzenia umowy terminowej przed upływem okresu, na który została zawarta, często może być dogodna dla samego pracownika. Ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę na czas określony musi uwzględniać zróżnicowane okoliczności faktyczne. (por wyrok SN z dnia 5.10.2012 roku w sprawie I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16 poz. 180).

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności wskazujące na nadużycie prawa przez pozwanego, nie miały miejsca na gruncie rozpoznawanego przypadku.

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

Po pierwsze polityka firmy generalnie zakładała, chęć ograniczenia rotacji personelu, przy czym z uwagi na specyfikę branży i możliwe do zaoferowania przez firmę warunki finansowe, uwzględniano potencjalną chęć odejścia pracownika do konkurencji. Takie uzasadnienie, zdaniem Sądu Okręgowego, wydaje się logiczne i nie naruszające w żaden sposób praw pracowniczych. Należy przy tym podkreślić, że powódka w żaden sposób nie wykazała, aby pozwany pracodawca wykorzystywał, czy nadużywał swojego prawa do rozwiązywania umów na czas określony. Jak wynika z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną (k. 47 -50), pozwana od dnia 1 stycznia 2005 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku tj. od chwili podpisania umowy z powódką, zatrudniała 25 osób w tym zarówno na czas określony jak i nieokreślony. Przy czym istotnie spośród zatrudnionych na czas określony (16 osób) większość (12 osób) miała umowy długoterminowe – ok. 10 lat lub więcej. Znamiennym jest również, iż część umów długoterminowych zawierała klauzule przewidującą możliwość wypowiedzenia, a część nie. Z dokumentów tych wynika także, że jedynie w trzech wypadkach pracodawca zdecydował się wypowiedzieć pracownikom stosunek pracy zawarty na czas określony i w trzech przypadkach na czas nieokreślony. W pozostałych sytuacjach stosunek pracy ulegał rozwiązaniu albo na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem pracownika, albo upływem okresu na jaki umowa była zawarta. W żadnym więc razie, w tym konkretnie stanie faktycznym, nie można uznać, iż pozwana zawierała umowy długoterminowe po to by szybko i stosunkowo łatwo rozwiązać stosunek pracy łączący ją z pracownikiem. W tym stanie rzeczy nie można też przyjąć, jak sugeruje w apelacji skarżąca, iż wobec takiej polityki zatrudnienia pozwanej, powódka mogła odczuwać zagrożenie związane z możliwością utraty pracy w każdej chwili. Pozwany sięgał po formę wypowiedzenia rzadko, a decyzja o rozwiązaniu stosunków pracy leżała zazwyczaj po stronie pracownika lub była konsekwencją zdarzeń uzgodnionych przez strony. Powódka pomimo zawarcia umowy na czas określony – która jest w stosunkach pracy także formą przyjętą – z uwagi na stosowaną przez pozwanego politykę zatrudnienia, nie musiała więc obawiać się zwolnienia.

Ponadto nie sposób uznać by taka forma zatrudnienia była powódce bezwzględnie narzuconą, gdyż znajdowała się ona w takiej sytuacji życiowej, iż faktycznie do podpisania umowy długoterminowej została zmuszona.

Odnosząc się do powyższego podnieść należy, iż z treści świadectwa pracy powódki wydanego przez jej poprzedniego pracodawcę, a znajdującego się w jej aktach osobowych /k. 7 cz.A/ wynika, iż w aptece (...) powódka była zatrudniona w okresie od dnia 10.05.2004 r. do 23.04.2005 r. przy czym w okresie od 10.05.2004 r. do 31.12.2004 r. na cały etat, po czym od 1.01.2005 r. do 23.04.2005 r. na 1/2 etatu. W świetle tych okoliczności do ograniczenia zatrudnienia powódki do 1/2 etatu doszło na skutek zatrudnienia właśnie w pozwanej spółce od dnia 2.01.2005 r. W związku z tym nie sposób uznać, iż w chwili podpisania długoterminowej umowy z pozwaną, powódka znajdowała się w sytuacji przymusowej wynikającej z rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą. Twierdzenia te wobec potwierdzenia dalszego okresu jej zatrudnienia w tym właśnie podmiocie, żadną miarą nie są zatem uprawnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można uznać też, iż powódka, w trakcie zatrudnienia, nie miała żadnej możliwości negocjowania zawarcia stosunku pracy na czas określony, a wobec nieustępliwej, surowej postawy Prezesa pozwanej, mogła nawet w takich okolicznościach obawiać się utraty pracy. Podkreślić należy, iż twierdzeniom tym przeczy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, zwłaszcza zeznania świadków. Ponadto zaznaczyć trzeba, iż powódka wskazując w apelacji, iż bała się negocjować zatrudnienie właśnie na tych warunkach nie jest konsekwentna. Podnieść należy, że na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego powódka zeznawała, iż prosiła pracodawcę o zatrudnienie w oparciu o umowę na czas nieokreślony, nadto w apelacji zarzuciła, iż jej zeznania w tej materii bezpodstawnie zostały przez Sąd Rejonowy zdyskredytowane i uznane za niewiarygodne. Po czym podnosząc kolejne zarzuty w apelacji wskazała, iż z uwagi na obawę utraty pracy i sytuację na rynku pracy, bała się negocjować w okresie zatrudnienia, zawarcie umowy na czas nieokreślony. Z tych także zatem względów argumentacja ta nie mogła przynieść spodziewanych przez stronę skarżącą skutków procesowych.

Zauważyć należy również, iż w chwili podpisywania umowy ze stroną pozwaną powódka nie zgłaszała do jej treści żadnych zastrzeżeń. Nie sugerowała, iż liczyła na zatrudnienie bezterminowe. Nie kwestionowała długości terminu na jaki umowa miała być zwarta. Hipotetyczne zaś założenie, że pracodawca nie zdecydowałby się na jej nawet terminowe zatrudnienie, pozbawiając jej możliwości zarobkowania w przypadku zgłoszenia tej kwestii przez powódkę, wydaje się natomiast zbyt daleko idące. Powódka miała bowiem pracę i początkowo choć w ograniczonym wymiarze, kontynuowała ją równoległe z okresem zatrudnienia u pozwanej. Ponadto kwestia negocjacji zaproponowanych warunków pracy nie jest niczym dziwnym w stosunkach pracy, a prośba pracownika o rozważenie zatrudnienia w takiej czy innej formie nie oznacza zaś kategorycznego odrzucenia warunków przedstawionych przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia nie ma natomiast podnoszona i roztrząsana w sprawie okoliczność zatrudnienia powódki na prośbę jej matki. Nawet jeśli bowiem fakt ten miał miejsce to i tak nie decydował o ważności podpisanej przez powódkę, z pełną świadomością, długoterminowej umowy o pracę na czas określony.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku sposób rozwiązania stosunku pracy z powódką uznać należy za prawidłowy. Umowa o pracę powódki miała charakter terminowy, więc jej wypowiedzenie nie wymagało merytorycznego uzasadnienia (art. 30 § 4 kp). Pracodawca wypowiedział ją na piśmie (art. 30 § 3 kp) i zachował ustawowo przewidziany dwutygodniowy termin wypowiedzenia. W tym stanie rzeczy brak było podstaw do uwzględnienia jakichkolwiek roszczeń powódki w związku z rzekomo wadliwym wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

Orzekając w ten sposób Sąd pominął twierdzenia apelacji wskazujące na konieczność przeprowadzenia w sprawie dowodu, zgłoszonego w piśmie z dnia 21 lutego 2014 r. o zobowiązanie pozwanej spółki do złożenia kompletnej listy pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce, w okresie od 1 stycznia 2000 r. do chwili obecnej, na okoliczność polityki pozwanej spółki w zakresie zatrudnienia pracowników oraz stosowanych przez pozwaną spółkę form zatrudnienia. Wskazany wniosek na podstawie art. 217 § 3 kpc zasadnie przez Sąd Rejonowy został oddalony. Znaczenie w sprawie niewątpliwie miała bowiem jedynie polityka pozwanej spółki w zakresie zatrudnienia pracowników oraz stosowanych przez pozwaną spółkę form zatrudnienia ale w okresie zatrudnienia powódki (na co

przedłożono stosowne dokumenty), a nie na 5 lat wstecz. Ponadto pozwana przyznała, iż wieloletnie umowy o pracę na czas określony zawierane były przez pracodawcę także przed zawarciem umowy o pracę z powódką. W związku z tym mnożenie środków dowodowych na okoliczność, która w sprawie została wyjaśniona było całkowicie zbędne i zmierzałoby tylko do zwłoki w postępowaniu.

Konkludując, żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 kpc art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.) oraz prawa materialnego (art. 5 k.c., art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 8 k.p. art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p. oraz art. 45 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. art. 49 k.p.) nie okazał się uzasadniony.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację powódki jako bezzasadną oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 6 pkt.4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 poz. 490).