

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo D. M. (1) przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) Szpitalowi (...) im. M. K. (...) w Ł. (aktualnie Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Uniwersyteckiemu (...) Szpitalowi (...) w Ł., który wstąpił w prawa i obowiązki poprzedniego pozwanego) o odszkodowanie rozstrzygając o kosztach procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło na skutek rozpoznania pozwu z dnia 21 października 2015 roku, w którym powódka D. M. (1) wniosła o zasądzenie kwoty 12.240 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu podniosła, że w jej ocenie zawarta umowa o pracę na czas określony na okres 3 lat powinna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony. W odpowiedzi na pozew z dnia 9 grudnia 2015 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W tak zarysowanych stanowiskach procesowych stron Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona u strony pozwanej początkowo na okres próbny od dnia 2 marca do 31 maja 2015 r, na stanowisku p.o. kierownika działu, a następnie na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas określony od dnia 1 czerwca 2015 r do 31 maja 2018 r, na stanowisku kierownika apteki. W umowie został przewidziany dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Powódka wiedziała jaki rodzaj umowy nawiązuje. Pozwany w przypadku stanowisk kierowniczych stosuje praktykę zawierania umów na okres próbny a następnie umów na czas określony w celu upewnienia się, czy pracownik spełnia wymagania. Stanowisko kierownika apteki jest odpowiedzialną funkcją. Z ustaleń faktycznych Sądu wynika również, że w dniu 14 października 2015 r powódka otrzymała pismo w przedmiocie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem - z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, na podstawie art. 50 § 3 kp, nie zasługiwało na uwzględnienie. Powódka upatrywała tego roszczenia w kwalifikowaniu zawartej umowy na czas określony, jako umowy zawartej na czas nie określony. Sąd stwierdził zatem, iż kluczowym dla rozstrzygnięcia sprawy jest kwestia charakteru prawnego umowy o pracę zawartej między stronami wskazując, że powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy na okres próbny i jednej umowy na czas określony, zawartej na okres 3 lat, z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia. Umowa ta podlega ocenie Sądu w świetle dyrektyw zawartych w art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317). Sąd zauważył, że co prawda nie istnieje możliwość wskazania maksymalnego czasu trwania umów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, uznających prymat umów na czas nieokreślony, które zapewniają pracownikom poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawy określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie tego rodzaju umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości (art. 8 kp). (SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207).

Umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia. Przepisy prawa pracy określają konsekwencje zawarcia wielu umów tego rodzaju (art. 25<sup>1</sup> k.p.). W judykaturze i doktrynie za ugruntowany przyjmuje się pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 roku, sygn. akt III ZP 52/97, zgodnie z którym „standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, 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 dla umożliwienia pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów

na czas nieokreślony. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę celem uniknięcia podporządkowania się przepisom związanym z wypowiedzeniem umowy o pracę pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i z zasadami współzycia społecznego.

W sytuacji, gdy strony umowy o pracę, już w momencie jej zawierania, określają dłuższy czas jej trwania i możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, umowa ta jest niezgodna z celem umowy o pracę na czas określony wynikającym z art. 25 k.p., art. 30 § 1 pkt 4 k.p., art. 33 k.p., a co za tym idzie – ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru rodzaju umowy o pracę. Naruszenie zasad współzycia społecznego przejawia się w tym, że pracodawca – a więc podmiot dominujący na rynku pracy – narzuca słabszej stronie stosunku pracy zawarcie umowy na czas określony, i to na długi okres, ale jednocześnie nie zamierza postępować konsekwentnie do czasu zakończenia tak uzgodnionego okresu trwania umowy w związku z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, co zapewnia mu nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994).

Podsumowując, 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 (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd I instancji odwołał się w tym zakresie do poglądu Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z dnia 7 września 2005 roku w sprawie o sygn. II PK 294/04 (OSNP 2006/13-14/207).

Sąd wskazał następnie, że wola stron (wynikająca z zasady swobody umów oraz autonomii praw prywatnych) powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należycie respektowana przez sąd pracy (jeżeli porozumienie stron nie narusza bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa albo zasad współzycia społecznego ani nie stanowi obejścia prawa - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., i jednocześnie oświadczenia woli stron nie są dotknięte wadami, co pozwala na ustalenie ich ważności i skuteczności - art. 82-86 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy terminowej dłuższej niż sześć miesięcy strony uznają, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia. (wyrok SN z dnia 30 września 2009 r., II PK 88/09, LEX nr 559938). Sąd I instancji podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego dopuszczające możliwość zawarcia 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 (por. wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317). Tym samym, dochodzi do stwierdzenia nieważności postanowienia dotyczącego rodzaju umowy o pracę (długoterminowej) już w dacie zawarcia umowy o pracę oraz do zastąpienia tego nieważnego postanowienia przez odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Okres 5 lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem praw. 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 współzycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy. W powyższym zakresie Sąd odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013/15 – 16/180/

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy Sąd stwierdził, iż w toku postępowania nie ujawniono żadnych powodów uzasadniających uznanie zawartej umowy jako umowy na czas nie określony. Umowa została zawarta na okres 3 lat, a więc nie na okres długotrwały, strona pozwana wskazała, że zawierając tego rodzaju umowę miała na względzie to, że stanowisko powódki miało charakter kierowniczy, związany z odpowiedzialnością, wymagający sprawdzenia, czy pracownik spełnia oczekiwane wymagania, co przemawiało za wyborem tego typu umowy. Czas, przez jaki powódka pozostawała związana umową o charakterze terminowym nie można uznać za

nadmierny z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zatrudnienia terminowego i z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Powódka wiedziała, jaki rodzaj umowy o pracę zawiera, miała świadomość przewidzianego w umowie okresu wypowiedzenia. W tym stanie rzeczy nieuprawnione jest stwierdzenie, iż zawieranie przez pozwaną umowy terminowej w miejsce umowy bezterminowej powodowane było jedynie interesem pracodawcy. Sąd I instancji uznał, iż strony postępowania łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony. W związku z tym pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę.

Powyższe argumenty skłoniły Sąd Rejonowy do oddalenia powództwa i rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 490 z 2013 r).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę i uwzględnienie powództwa przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania za I instancję oraz o zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Skarżący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a więc norm art. 233§1 kpc i art. 328§2 kpc polegające na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, co spowodowało błędne ustalenie, że strony łączył stosunek pracy na czas określony, podczas gdy w okolicznościach faktycznych zawarcie długotrwałej umowy o pracę pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 8 kp w zw. z art. 50§3 kp w zw. z art. 58§1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez ich niezastosowanie podczas gdy zawarcie terminowej umowy o pracę i jej wypowiedzenia stanowiło nadużycie prawa podmiotowego.

W uzasadnieniu wywiedzionego środka zaskarżenia strona powodowa przedstawiła uzasadnienie stawianych zarzutów podnosząc między innymi, że pozwany nie wykazał, aby zawarcie wieloletniej umowy o pracę było uzasadnione. Strona powodowa podniosła, że zarówno zawarcie umowy terminowej jak i jej wypowiedzenie, bez podania przyczyny, stanowiły nadużycie prawa, co uzasadnia przyznanie powódce stosownego odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony powodowej jest całkowicie bezzasadna i podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Sąd I instancji dokonał ustalenia prawidłowych okoliczności faktycznych sprawy oraz oparł swe orzeczenie na prawidłowej ocenie prawnej analizowanego stanu faktycznego. W konsekwencji brak podstaw do ewentualnej zmiany czy też uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy w pełni podziela wszystkie ustalenia faktyczne i rozważania prawne przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne, co czyni zbędnym ponowne ich powoływanie w ramach niniejszego uzasadnienia. Podkreślić również należy, iż apelacja w zasadzie nie zawiera żadnych zarzutów, które mogłyby mieć wpływ na ocenę prawidłowości zaskarżonego wyroku zaś wywody w niej przedstawione są wyłącznie polemiką z trafnym orzeczeniem Sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty naruszenia prawa procesowego są chybione. Nie ma bowiem żadnych podstaw do uznania, aby Sąd dokonał oceny dowodów z naruszeniem art. 233§1 kpc czy też aby naruszył przepis art. 328§2 kpc. Podkreślić bowiem należy, iż tylko zarzuty wyraźnie wskazujące na konkretne uchybienia Sądu I instancji w ocenie materiału dowodowego jako całości, ze wskazaniem konkretnych uchybień sądu polegających na uchybieniu zasadom racjonalności i wszechstronności mogą stanowić uzasadnioną podstawę apelacyjną. Ocena materiału dowodowego

zachowuje walor swobodności tylko w sytuacji, gdyby z materiału dowodowego dało się wysnuć wnioski odmienne o ile wywód przeprowadzony przez sąd I instancji ma charakter logicznie poprawny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Poglądy te są zgodne z orzecnictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyrokach z dnia 20.01.2010r II UK 154/09 niepubl., 16.12.2005r III CK 314/05 niepubl., 20.01.2005r I UK 137/04 niepubl., 07.01.2005r IV CK 377/04 niepubl.).

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny zgodnie z materiałem dowodowym niezbędnym do rozstrzygnięcia ale przede wszystkim w oparciu o inicjatywę dowodową stron, które były niezwykle lakoniczne w swych wnioskach dowodowych. Nie było żadnych podstaw aby Sąd I instancji miał działać z urzędu w niniejszej sprawie, gdyż naruszyłyby nie tylko zasadę kontrydiktoryjności ale również równości stron procesu. Brak również jakichkolwiek podstaw prawnych do przerzucania ciężaru dowodu w niniejszej sprawie na stronę pozwaną. Zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu regulowanymi art. 6 kc w zw. z art. 300 kp to na powódzie, jako stronie twierdzącej, spoczywał obowiązek wykazania, że zarówno zawarcie jak i wypowiedzenie terminowej umowy o pracę z D. M. naruszało normy współżycia społecznego czyniąc czynności te łącznie lub każdą z osobna nieważnymi. Samo lakoniczne twierdzenie, iż zawarcie terminowej umowy o pracę narusza słuszny interes pracownika i jest wykorzystaniem uprzywilejowanej sytuacji pracodawcy, nie jest w żadnej mierze wystarczające do wykazania sformułowanych zarzutów. Strona powodowa w toku postępowania, nie przytoczyła żadnych dowodów na poparcie swych twierdzeń i nie wykazała tym samym podstaw faktycznych dochodzonego roszczenia. Już z tych względów zarzuty naruszenia art. 233§1 kpc i art. 328§2 kpc są niczym nieuzasadnione i nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy sprawy nie przemawia również za uznaniem, iż pozwany naruszył przy zawieraniu umowy o pracę z powódką zasady współżycia społecznego a tym samym przesłankowym ustaleniem istnienia stosunku pracy zawartego bezterminowo. Jak wskazano już we wstępnej fazie rozważań, analiza prawna powództwa dokonana przez Sąd Rejonowy jest trafna, wszechstronnie przeprowadzona i należy ją w pełni podzielić. Podkreślić należy, iż nie ma żadnych podstaw do uznania, że terminowa umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 kp, a wykonanie przez pozwanego jego prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp). Zgodnie z art. 25 kp umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (§ 1 zdanie 1). Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy (§ 2). Z kolei z treści art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 300 kp wynika, że 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. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie ma żadnych dowodów do uznania, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony od dnia 01 czerwca 2015 roku zmierzało do obejścia zasad współżycia społecznego w zakresie możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony, aby stanowiło to wykorzystanie pozycji pracodawcy i w związku z tym powodowało nieważność umowy w części przewidującej jej terminowe obowiązywanie (art. 58§1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp) i skutkuje jej zastąpieniem bezterminowym okresem obowiązywania (art. 18§2 kp).

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08), a stanowiące, że nie korzysta z ochrony (art. 8 kp) 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 kp) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy (OSNP nr 19-20 z 2010 poz. 230) oraz, 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 współżycia społecznego. Jak już wskazywano, strona powodowa, na której spoczywał obowiązek dowodowy, nie wykazała w żaden sposób, aby w dacie zawarcia umowy z powódką istniały jakiegokolwiek konkretne i obiektywne okoliczności faktyczne, które uzasadniałyby zastosowanie bezterminowej umowy o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, regulowanej przepisami kodeksu pracy. Nie można automatycznie zakładać, iż każda umowa zawarta na czas określony zmierzała do obejścia prawa i pokrzywdzenia

pracownika. Przypomnieć należy, iż umowę o pracę zawierają obydwie strony a zatem nie tylko interes pracownika wyznacza rodzaj zawieranego stosunku pracy. To właśnie sformułowana w art. 8 kp klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394). Nie można automatycznie stwierdzić, że zawarcie każdej umowy terminowej o długim okresie jej obowiązywania jest niedopuszczalne albowiem wszystko zależy od ustalonego w indywidualnej sprawie stanu faktycznego. W niniejszym stanie faktycznym powódka zawarła z pozwanym dwie umowy, na okres próbny i na czas określony trzech lat. Taki sposób postępowania pracodawcy co do metody zatrudniania nie może być uznany samoistnie za nieprawidłowy, prowadzący do wykorzystania swojej pozycji a w konsekwencji nadużycia prawa. Również używanie sformułowania „wieloletnia” w stosunku do trzyletniej umowy o pracę wydaje się być niczym nieuprawnionym nadużyciem. Do wykazania okoliczności faktycznych, które mogłyby potwierdzić twierdzenia pozwu o sprzeczności terminowej umowy o pracę z normami współzycia społecznego, wymagane było przeprowadzenie określonego postępowania dowodowego ze strony powodowej, którego z niewiadomych Sądowni odwoławczemu względów, zaniechała przed Sądem I instancji. Tym samym powódka nie wykazała żadnych okoliczności mogących dać asumpt do rozważań na temat uwzględnienia powództwa. W ocenie Sądu Okręgowego wniesiona apelacja jest zatem wyłącznie polemiką z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i w żaden sposób nie może wpłynąć na zmianę czy uchylene zaskarżonego wyroku, a w konsekwencji podlega ona oddaleniu w całości.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w oparciu o art. 98§1 kpc w zw. z §9 ust. 1 p. 2 w zw. z §10 ust. 1 p. 2 w zw. z §2 p. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 1.800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.