

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach zasądził do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz S. G.:

- kwotę 11.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- oddalił powództwo w pozostałej części,
- wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.720 zł,
- nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego i kosztami sądowymi,
- nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 708 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych od uwzględnionej części powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. G. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 marca 2008 roku do dnia 31 maja 2008 roku na stanowisku młodszego specjalisty ds. kontroli jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 czerwca 2008 roku do 31 maja 2013 roku powódka była zatrudniona na podstawie umowy na czas określony jako młodszy specjalista ds. kontroli jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie strony zastrzegły możliwość wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron, za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Od dnia 1 kwietnia 2011 roku powódka wykonywała pracę jako specjalista ds. kontroli jakości.

W dniu 28 maja 2013 roku strony podpisały drugą umowę na czas określony od dnia 1 czerwca 2013 roku do 31 maja 2018 roku, na podstawie której powódka świadczyła pracę jako specjalista ds. kontroli jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie strony zastrzegły możliwość wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron, za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dziale kontroli jakości początkowo powódka zajmowała się wykonywaniem analiz fizykochemicznych surowców, po upływie roku wykonywała analizy przy użyciu aparatu (...). Powódka była zadowolona z pracy w zespole. Przez cały okres zatrudnienia otrzymywała premię motywacyjną, tak jak wszyscy inni pracownicy zatrudnieni u pozwanej. Przed pójściem powódki na zwolnienie w 2013 roku oprócz niej analizami (...) zajmowała się E. P. i M. J..

Wobec powódki zgłaszane były zastrzeżenia co do jej stosunku do kierownika - M. B.. Powódka krytykowała ją publicznie, co powodowało że zespół stawał się bardziej chętny do sprzeciwu wobec kierownika. Powódka wykonywała rutynową pracę, ale każde dodatkowe zlecenie było negowane. M. B. zaczęła szkolić z obsługi (...) A. M. (1) i M. J., żeby mieć możliwość nieprzedłużenia umowy z powódką. Obecnie M. J. wykonuje obecnie analizy przy użyciu (...), A. M. (1) nie udało się wdrożyć. Jednakże powyższe zastrzeżenia co do zachowania i pracy powódki nie były na tyle istotne, aby znalazły odzwierciedlenie w ocenie dokonanej przez M. B. w 2013 roku. Zgodnie z przeprowadzoną oceną, powódka została oceniona jako osoba chętnie współpracująca z innymi pracownikami, a współpraca została oceniona na 4 (co przekraczało modelową ocenę ustaloną na poziomie 3).

W ciąży powódka pracowała około miesiąca. W tym czasie na własną prośbę nie pracowała w laboratorium, tylko wykonywała prace biurowe. Od 18 grudnia 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

W dniu 26 sierpnia 2014 roku powódka urodziła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim, a od dnia 24 lutego 2015 roku do 24 sierpnia 2015 roku na urlopie rodzicielskim. Od 25 sierpnia do 29 października 2015 roku powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego.

W czasie nieobecności powódki w pracy został wprowadzony system SAP, zmienione laboratorium. Szkolenie pracowników zatrudnionych w dziale kontroli z systemu SAP trwało 2-3 dni.

W czasie nieobecności powódki kierownikowi M. B. udało się stworzyć kreatywny i współpracujący zespół.

Powódka w dniu 2 listopada 2015 roku powróciła do pracy. Kierownik działu M. B. zleciła jej wykonywanie analiz fizykochemicznych surowców, którymi powódka zajmowała się na początku zatrudnienia u pozwanej. W tym czasie analizami (...) zajmowała się E. P. i M. J.. Miała się nimi zajmować też J. K..

M. B. nie miała zastrzeżeń do sposobu wykonywania pracy przez powódkę. Powódce zostało przydzielone miejsce w pokoju, w którym miała wykonywać swoje obowiązki. Pracownicy zajmujący się analizami fizykochemicznymi nie pracowali w tym samym pomieszczeniu co pracownicy wykonujący analizy (...).

Przed zajściem w ciążę przez powódkę podział taki nie obowiązywał. Powódka została przeszkolona z systemu SAP w ciągu godziny.

Powódka była zaskoczona przydzielonymi jej obowiązkami. Odbyla dwie indywidualne rozmowy z kierowniczką M. B.. Powódka pytała czy będzie mogła zajmować się analizami przy użyciu aparatu (...), które bardzo lubiła. Kierowniczka odpowiedziała, że tak, jeżeli któraś z pracowników wykonujących te analizy zajdzie w ciążę. Powódka pytała się również M. B. czy może przesiąść się do innego pokoju. Po uzyskaniu informacji, iż obowiązuje podział na pracowników zajmujących się analizami fizykochemicznymi oraz analizami (...), powódka ostatecznie nie przesiadła się.

Po powrocie powódki do pracy kierowniczka M. B. zleciła jej wykonywanie analiz fizykochemicznych, gdyż taka była potrzeba spółki, w okresie tym więcej było do wykonania analiz fizykochemicznych niż analiz przy użyciu aparatu (...). W tym czasie były wprowadzane zmiany wynikające ze zmiany prawa farmaceutycznego. Kierowniczce przypomniały się dawne czasy i po dwóch tygodniach doszła do wniosku, że dalsza współpraca pomiędzy nią a powódką nie będzie możliwa.

Analizy przy użyciu aparatu (...) są nowocześniejsze, mniej pracochłonne niż analizy fizykochemiczne.

Potrzeba 3-4 miesięcy, aby nabrać pewnej biegłości w obsłudze aparatu (...), aby być w pełni kwalifikowanym potrzeba od półtora roku do dwóch lat. Powódka dobrze sobie radziła w obsłudze aparatu (...).

W dniu 13 listopada 2015 roku powódce zostało wręczone pismo z dnia 12 listopada 2015 roku, którym pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z dnia 28 maja 2013 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia tj. do dnia 28 listopada 2015 roku. W okresie wypowiedzenia powódce został udzielony urlop wypoczynkowy. Powódka odmówiła podpisania wypowiedzenia.

M. B. wręczając powódce wypowiedzenie powiedziała, że w czasie nieobecności powódki został wypracowany zespół, który spełnia jej oczekiwania. Powódka źle się poczuła i wyszła z pokoju.

Powódka udała się następnie na rozmowę do B. B. pełniącej funkcję dyrektora u pozwanej. Dyrektor poinformowała powódkę, że nie wnika w decyzje personalne kierowników. Zaproponowała pomoc powódce w zatrudnieniu w spółce (...). Powódka nie skorzystała z propozycji.

Średnie wynagrodzenie powódki wyliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosi 3.720 zł.

U pozwanego w dziale występują limity zatrudnienia, w dziale kontroli jakości może być zatrudnionych 10 pracowników, włącznie z kierownikiem.

W dziale kontroli jakości od stycznia 2014 roku jest zatrudniona J. K.. Była ona zatrudniona początkowo na podstawie umowy na zastępstwo za D. M. (1), a od kwietnia 2014 roku jest zatrudniona na podstawie umowy na czas określony. W listopadzie 2015 roku J. K. wykonywała analizy fizykochemiczne i przy użyciu (...). Przed zatrudnieniem u pozwanego miała 10 letni staż pracy, dokonywała analizy techniką LC-MS – techniką związaną z (...). U pozwanego przeszła indywidualne szkolenie dotyczące techniki (...), ponadto korzystała z pomocy bardziej doświadczonych koleżanek.

W dziale kontroli jakości od maja 2014 roku jest zatrudniony T. C.. Był on zatrudniony początkowo na zastępstwo za innego pracownika – D. M. (1), później na zastępstwo za powódkę, od listopada 2015 roku za A. M. (1). Od końca listopada 2015 roku T. C. ma podpisaną umowę na czas określony na trzy lata. Nigdy nie wykonywał analiz (...).

M. J. pracowała w dziale kontroli jakości od marca 2013 roku przez okres pół roku na stażu z Urzędu Pracy, do końca 2013 roku pracowała na podstawie umowy na zastępstwo za D. M. (1), a od stycznia 2014 roku jest zatrudniona na podstawie umowy na czas określony na pięć lat. Wcześniej nie miała doświadczenia zawodowego. M. J. od momentu kiedy powódka zaszła w ciążę przeprowadza analizy przy użyciu aparatury (...). Na początku była wdrażana w obsługę aparatu przez koleżanki z działu – E. P. i powódkę, następnie przeszła szkolenie zewnętrzne. W listopadzie 2015 roku wykonywała tylko analizy (...), nie wykonywała analiz fizykochemicznych.

E. P. jest zatrudniona u pozwanego od 2011 roku, głównie wykonuje analizy (...), powódka wdrażała ją w jej obowiązki.

Od 1 grudnia 2015 roku powódka jest zatrudniona w przedsiębiorstwie teściowej – MAGA – na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. kontroli jakości. Początkowo wynagrodzenie powódki wynosiło 2.058 zł, a od 1 lutego 2016 roku 2.775 zł. Powódka obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim.

A. M. (1), M. B., M. K., D. M. (1), K. P., A. S., B. Z., A. M. (2), J. S., E. J. urodziły dzieci i nadal pracują u pozwanego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki oraz świadków J. K., T. C., M. J., E. P., P. G., A. M. (3), D. M. (1) oraz częściowo zeznań świadków M. B., B. B., B. K., a także załączonych dokumentów, które nie były przez strony kwestionowane.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadków M. B., B. B. i B. K., iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była zła współpraca pomiędzy kierownikiem a powódką. Sąd wskazał, że od powrotu powódki do pracy z dniem 2 listopada 2015 roku a dniem wręczenia wypowiedzenia 13 listopada 2015 roku minęło zaledwie dziesięć dni roboczych, zaś samo oświadczenie o wypowiedzeniu datowane jest na dzień 12 listopada 2015 roku – to jest po upływie 9 dni roboczych od dnia powrotu powódki do pracy. Powódka powróciła do pracy po niemal dwuletniej nieobecności, w czasie której zostało zmienione laboratorium, zmienione prawo farmaceutyczne, wprowadzony system SAP. Tak krótki okres w ocenie Sądu nie pozwalał na stwierdzenie przez pracodawcę czy powódkę z kierownikiem łączą złe relacje. Ponadto jak wynika z zeznań powódki i świadka M. B. doszło jedynie w tym czasie do dwóch indywidualnych rozmów między nimi. Trudno uznać za roszczeniową czy wskazującą na złe relacje postawę powódki, która chciała uzyskać informację odnośnie jej obecnych, jak i przyszłych obowiązków. Powódka przez większość czasu zatrudnienia u pozwanej dokonywała analiz (...), które dostarczały jej satysfakcji i trudno się dziwić, że próbowała uzyskać informację, czy nawet przekonać kierownika do możliwości dalszego ich wykonywania. Wskazać należy, że świadek J. K. nie zaobserwowała, żadnego napięcia pomiędzy powódką a kierowniczką w tym okresie, świadek T. C. dostrzegł napięcie pomiędzy powódką a kierowniczką, lecz jedynie domyślał się, że niezadowolenie powódki wynikało z powierzonych jej obowiązków. Świadek J. I. zeznała, iż widziała, że powódka była niezadowolona, że ma wykonywać analizy fizykochemiczne, a świadek M. J., że powódka narzekała do niej na zmienione obowiązki. Jednak żaden ze świadków nie zeznał, żeby powódka odmówiła wykonywania powierzonych jej obowiązków, co więcej bezsporne było, iż powódka powierzone jej obowiązki przez cały okres zatrudnienia wykonywała w sposób poprawny.

Pozostałe przykłady złej współpracy pomiędzy M. B. a powódką dotyczyły okresu sprzed ciąży powódki, a zatem sprzed niemal dwóch lat przed wypowiedzeniem umowy. Sąd podkreślił, iż pomimo zarzutów związanych ze stosunkiem do przełożonego, M. B. wystawiła powódce bardzo dobrą ocenę, w szczególności w zakresie współpracy pomiędzy pracownikami (ocena 4). Za niewiarygodne Sąd uznał twierdzenia M. B., iż przy ocenianiu nie wskazywała na zastrzeżenia dotyczące powódki, żeby jej nie dyskredytować, gdyż z opinii załączonych do akt wynika, iż świadek wskazywała na zastrzeżenia co innych aspektów pracy zarówno powódki, jak i innych pracowników.

Sąd pominął zeznania świadka J. Z. jako nieistotne dla rozstrzygnięcia, gdyż świadek był zatrudniony u pozwanej do września 2013 roku.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego i dokonanej oceny dowodów Sąd zważył, iż istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie rodzaju umowy o pracę, jaka łączyła strony w okresie od dnia 1 czerwca 2008 roku do dnia 28 listopada 2015 roku.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji umowa o pracę z dnia 28 maja 2013 roku powinna być traktowana identycznie, jak umowa o pracę na czas nieokreślony. Łączny okres na jaki zostały z powódką zawarte dwie umowy o pracę na czas określony, to jest od dnia 1 czerwca 2008 roku do dnia 31 maja 2013 roku (5 lat) i od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 31 maja 2018 roku (kolejne 5 lat), nie znajdował żadnej merytorycznej przesłanki, zaś możliwość ich rozwiązania w trybie art.33 k.p. bez podania przyczyny należy zakwalifikować jako próbę obejścia przepisów prawa pracy, których podstawowym celem jest stabilizacja zatrudnienia w ramach umów o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z art.25§1 zd. 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron. Swoboda nawiązywania stosunków pracy jest bowiem jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art.11 k.p.). Jeżeli strony zdecydują się na zawarcie umowy na czas określony, to do nich należy też ustalenie czasu jej trwania. Ustalenie okresu trwania umowy na czas określony według kodeksu pracy nie podlega wyraźnym ograniczeniom. Strony mogą zawierać tego rodzaju umowy nawet na długie okresy przy założeniu jednak, że będzie to zgodne z celem umowy, którym może być np. wykonanie przez danego pracownika zadań rozłożonych w czasie. Niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Trudno wywieść generalny pogląd, że zawarcie umowy o pracę na czas określony sprzeciwia się zasadom współżycia społecznego czy też społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa, bowiem taką formę umowy o pracę przewiduje art.25§1 k.p., nie zakreślając jej ram czasowych. Natomiast w art.33 k.p. wyrażona została zasada, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sytuacje, w których przepisy prawa pracy przewidują lub strony stosunku pracy uzgadniają zatrudnianie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół bez możliwości wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 414/98, Legalis nr 44298), bądź przy dopuszczalności jego rozwiązania połączonej z zapewnieniem istotnych świadczeń gwarancyjnych lub odszkodowawczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 roku, II PK 294/04, Legalis nr 75650).

Sąd podniósł, iż powyższe stanowisko orzecznictwa, zachowało swą aktualność w kolejnych wyrokach Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i stanowisku doktryny (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 grudnia 2005 roku, sygn. akt I PK 103/05, Legalis nr 74505; z dnia 5 grudnia 2007 roku, II PK 122/07, Lex nr 499160 oraz z dnia 22 maja 2012 roku, II PK 245/11 Legalis nr 756736). Podkreśla się, że wprawdzie nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, należy jednak mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości

(naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 roku, II PK 49/07 Legalis nr 112158 i z dnia 14 czerwca 2012 roku I PK 222/11, Lex nr 1222145 oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 roku, P 4/10, OTK-A 2010 Nr 6, poz. 58).

Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z Kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art.11² k.p.) i niedyskryminacji (art.11³ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ((...)) wyroku z dnia 13 marca 2014 roku w sprawie C-38/13, w postępowaniu M. N. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. S. D. w C. (Lex nr 1433647), w którym stwierdzono, że klauzulę 4 punkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70, dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) ((...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ((...)) oraz Europejską 10 (...) Związków Zawodowych ((...)) (Dz.U. UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 5, Tom 3, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia (...) nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd podniósł, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że strony pierwszą umowę o pracę na czas określony zawarły na okres pięciu lat, po czym zawarły następną umowę o pracę na czas określony na okres kolejnych 5 lat. Zatem łączny okres zatrudnienia na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony miał wynosić ponad 10 lat.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość zawierania umów na czas określony na okres 5, 6, czy też 8 lat, jednakże tak długi okres trwania umowy o pracę na czas określony musi być zgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz podyktowany obiektywnymi kryteriami. W niniejszej sprawie pracodawca nie wykazywał w żaden sposób, aby zawieranie umów na czas określony miało jakiegokolwiek uzasadnienie faktyczne. W ocenie Sądu Rejonowego, treść zawartych umów w sposób jednoznaczny wskazuje, iż celem ich zawarcia było wyłącznie zapewnienie pracodawcy możliwości wypowiedzenia umowy z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, zamiar elastycznego doboru kadry pracowniczej w żaden obiektywny sposób nie może uzasadniać zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony, albowiem zasadą w stosunkach pracy jest to, że pracodawca zatrudniając pracownika podejmuje ryzyko związane z jego wyborem i w gruncie rzeczy, każdy przedsiębiorca mógłby uzasadniać w ten sposób nawiązywanie długoterminowych umów o pracę. Tymczasem głównym i zasadniczym celem nawiązywania stosunku pracy jest zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Natomiast Kodeks pracy w żaden sposób nie ogranicza, czy też nie uniemożliwia rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony w sytuacji, np. zaniebdywania przez pracownika swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Co istotne strona

pozwana miała możliwość zweryfikowania przydatności pracowniczej powódki już w czasie, gdy strony zawarły umowę na okres próbny, jak również w trakcie łączącej strony przez okres pięciu lat pierwszej umowy o pracę na czas określony. Podana przyczyna zawarcia kolejnej umowy terminowej, ponownie na okres 5-letni, jawi się w aspekcie dotychczasowego okresu współpracy stron jako nieprzystająca do sytuacji. Nadto strona pozwana nie przedstawiła żadnych racjonalnych przesłanek potwierdzających konieczność zawarcia z powódką - w miejsce umowy bezterminowej - właśnie terminowej (kilkuletniej) umowy o pracę (która mogła być rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia). Zasadnym jest zatem stwierdzenie, że pozwana spółka jako pracodawca nadużyła swojej przewagi ekonomicznej przez stosowanie praktyk polegających na zawieraniu umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy. Z tej przyczyny klauzulę terminu zamieszczoną w spornej umowie należy uznać za nieważną (art.58§1 k.c. w związku z art.300 k.p.). W konsekwencji wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art.30§4 k.p. i art.36§1 punkt 3 k.p. W miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powódki zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony (art.18§2 k.p.).

W związku z tym, że strony w rzeczywistości nawiązały stosunek pracy na czas nieokreślony, Sąd Rejonowy uznał za zasadne roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, w takiej sytuacji zastosowanie bowiem miały przepisy o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślonych, w tym art.45§1 k.p.

Zgodnie z przepisem art.45§1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia oraz niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia.

Pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę nie zachował warunków formalnych, wprowadzie wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, powódka została pouczona o prawie odwołania się do sądu, jednak w treści wypowiedzenia nie wskazano przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art.30§3-5 k.p.).

W art.30§4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98, Legalis nr 44377).

Z kolei na gruncie powoływanego już art.36§1 punkt 3 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy miesiące. Odniesienie tej regulacji do ustaleń faktycznych, zgodnie z którymi powódka

była zatrudniona u strony powodowej od dnia 1 marca 2008 roku do dnia 28 listopada 2015 roku, czyli ponad 7 lat, prowadzi do wniosku, że zastosowanie przez pracodawcę dwutygodniowego okresu wypowiedzenia doprowadziło do naruszenia przysługującego powodce 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, a tym samym naruszenia art.36§1 punkt 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Okoliczność ta daje podstawę do przyjęcia, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Tym samym, Sąd na podstawie art.45§1 k.p. w zw. z art.47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, to jest w wysokości 11.160 zł (3x3.720 zł).

Odnosząc się do roszczenia z tytułu odszkodowania opartego na przepisie art.18^{3d} k.p. Sąd wskazał, iż przepisy Rozdziału IIa kodeksu pracy, zawierają szczegółową regulację obowiązku równego traktowania przez pracodawcę pracowników w zakresie określonym w art.18^{3a}§1 k.p.

Ustawodawca wyróżnił przy tym dyskryminację bezpośrednią, dotyczącą indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą i na taką właśnie dyskryminację powołuje się powódka w przedmiotowej sprawie oraz dyskryminację pośrednią, którą określa art.18^{3a}§4 k.p. i nie jest ona skutkiem zachowania pracodawcy w odniesieniu do indywidualnego pracownika, ale wobec całej grupy pracowników, wyodrębnionej przy pomocy niedozwolonej przyczyny określonej w art.18^{3a}§1 k.p.

Odnosząc się do pojęcia dyskryminacji bezpośredniej Sąd stwierdził, iż zachodzi ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art.18^{3a}§1 k.p. to jest w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacją jest więc różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, które są przykładowo wymienione w art.11³ k.p. oraz art.18^{3a}§1 k.p. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza - poza kryteriami wprost wymienionymi w art.11³ k.p. oraz art.18^{3a}§1 k.p. – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (wyrok z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07 Legalis nr 180678), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku, I PK 24/07, Legalis nr 114069). Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (tak wyroki z dnia 28 maja 2008 roku, I PK 259/07, Legalis nr 107434 oraz z dnia 3 grudnia 2009 roku, II PK 148/09, Lex nr 1108511). W wyroku z dnia 2 października 2012 roku (II PK 82/12 Legalis nr 537347) Sąd Najwyższy określił w sposób pozytywny kryteria (przyczyny) dyskryminacji inne niż wymienione w art.18^{3a}§1 k.p. Stwierdził, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art.18^{3a}§1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka wskazywała, iż elementem dyskryminującym było to, że pracodawca zwolnił ją praktycznie bezpośrednio po przyjeździe z urlopu rodzicielskiego. Wyjaśniła, iż po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wypoczynkowego, powróciła do pracy w dniu 2 listopada 2015 roku, zaś oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało jej złożone już w dniu 13 listopada 2015 roku. Pozwana zaprzeczyła, jakoby powódka była przez nią dyskryminowana ze względu na płeć (kobieta) oraz związany z tym fakt macierzyństwa.

Sąd wskazał, iż w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że na skutek dyskryminacji rozwiązano z nim stosunek pracy, ale i to, że to zróżnicowanie

spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku II PK 82/12 Legalis nr 537347; z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, Legalis nr 697884; z dnia 4 czerwca 2008 roku, II PK 292/07, Legalis nr 112046; z dnia 7 grudnia 2011 roku, II PK 77/11 Legalis nr 433638, z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II PK 196/11 Lex nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 roku, II PK 227/11, Lex nr 212057).

W niniejszej sprawie powódka wskazywała, iż dyskryminacja w jej przypadku polegała na zwolnieniu jej z pracy z powodu macierzyństwa. Tak więc powódka powoływała się na niedozwolone różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z przyczyny określonej w art.18^{3a}§1 k.p., którego skutkiem było rozwiązanie stosunku pracy (art.18^{3b}§1 k.p.).

Powódka wskazała, iż czuje się dyskryminowana w stosunku do innych pracowników swojego działu, które nie przebywały w ostatnim czasie na urloпах związanych z macierzyństwem. Pracodawca powinien zatem w niniejszej sprawie wykazać, że rzeczywiste powody wypowiedzenia nie były związane z ciążą i urlopem rodzicielskim powódki, czemu w ocenie Sądu nie podołał. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego uzasadnione jest bowiem stanowisko, że do zwolnienia powódki nie doszło z powodu sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, a jedynie ze względu na jej ciążę i przebywanie na urlopie rodzicielskim. Skoro bowiem po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powódka wykonywała swoje obowiązki zawodowe wyłącznie przez 9 dni roboczych, to przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę musiały wynikać z jakichś wcześniejszych wydarzeń i można było zasadnie przypuszczać, że miały związek z nieobecnością powódki w pracy z powodu ciąży i urlopu rodzicielskiego. Podkreślić bowiem należy, iż przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie można odszukać ani w okresie przed zejściem przez powódkę w ciążę, ani w okresie po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Oceniając okres przed zejściem przez powódkę w ciążę, należy podkreślić, iż powódka była zatrudniona już kilka lat, pracodawca zawarł z nią kolejną długookresową umowę o pracę. Nie ujawniły się też żadne uzasadnione zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych. Pracodawca nie wykazał także, aby zaistniały jakiegokolwiek przyczyny w okresie dwóch tygodni od dnia powrotu przez powódkę o pracy. Powódka wykonywała swoje obowiązki służbowe i w tym zakresie nie było żadnych zastrzeżeń. Sam fakt, iż powódka czuła się zdegradowana z uwagi na powierzenie jej wykonywania analiz fizykochemicznych, nie oznacza jeszcze uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, w szczególności, że jak zeznała D. M. (2) powódka nawet nie ujawniała przez innymi pracownikami przyczyn swojego gorszego nastroju.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż pozwana w istocie naruszyła wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Sądu istnieje niewątpliwy związek z macierzyństwem powódki i spowodowaną tym faktem dłuższą absencją w pracy, a wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd zwrócił uwagę, iż u pozwanego w czasie nieobecności powódki z powodu korzystania z uprawnień związanych z macierzyństwem doszło do zmian w postaci nowego laboratorium, wprowadzenia systemu SAP i oczywistym jest, że powódka potrzebowała czasu żeby wdrożyć się do pracy, tym bardziej że powierzone jej obowiązki co prawda zgodne z jej kompetencjami, jednak nie były wykonywane przez nią w okresie poprzedzającym zejście w ciążę. Oczywiście jest także, iż w czasie nieobecności powódki, pracodawca dążył do zorganizowania jak najbardziej sprawnego zespołu pracowników. Jednakże przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie może fakt długiej nieobecności powódki w pracy związany z macierzyństwem. Przyjęcie bowiem, iż utworzenie dobrze działającego zespołu pracowników stanowić może podstawę do rozwiązania umowy o pracę oznaczałoby, że w każdym przypadku pracownik po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim pozostawałby w gorszej sytuacji, niż pracownicy w tym okresie pracujący. Nie sposób nie zauważyć, iż właśnie na skutek skorzystania z uprawnień macierzyńskich, powódka została uznana za niepasującą do zespołu pracowników. Zdaniem Sądu rozwiązanie z powódką stosunku pracy miało bezpośredni związek z macierzyństwem i nie nastąpiłoby, gdyby nie była matką i nie skorzystała z uprawnień przysługujących jej w związku z urodzeniem dziecka

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności świadczyły o tym, że działania podjęte przez pracodawcę w stosunku do powódki miały charakter dyskryminujący. Sąd podkreślił, iż utrwalone orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, wskazuje, iż macierzyństwo jest nierozzerwalnie związane z płcią jako cechą prawnie chronioną, zatem wszelka dyskryminacja ze względu na macierzyństwo stanowić będzie dyskryminację ze względu na płeć (wyroki: z dnia 8 listopada 1990 roku w sprawie C-179/88, z dnia 30 czerwca 1998 roku w sprawie C-394/96, z dnia 11 października 2007 roku w sprawie C-460/06).

Wobec powyższej konstatacji Sąd stwierdził, że roszczenia powódki o zapłatę przez pozwanego odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem i dyskryminacją są zasadne. Zgodnie z art.18^{3d} k.p. pracownik ma prawo domagania się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jednocześnie odszkodowania przewidziane w art.18^{3d} k.p. powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 roku, III PK 43/08, Lex nr 57769).

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.18^{3d} k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 3.000 zł. Ustalając wysokość odszkodowania Sąd wziął pod uwagę fakt, że powódka właściwie niezwłocznie po zakończeniu współpracy z pozwanym, tj. 1 grudnia 2015 roku podjęła zatrudnienie w nowej firmie, biorąc pod uwagę różnice w wynagrodzeniu uzyskiwanym w nowej pracy a u pozwanej. Ponadto Sąd wziął pod uwagę fakt zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stanowiącego równowartość wynagrodzenia za trzy miesiące. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo jako wygórowane.

Odsetki zasądzono od dnia następnego od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu (art.481 k.c. w zw. z art.300 k.p.). Zgodnie z art.476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do zapłaty odszkodowania nie miało charakteru terminowego, stało się zatem wymagalne z dniem doręczenia pozwanemu pisma obejmującego roszczenie majątkowe, a zatem zasadnym było zasądzenie odsetek od dnia następnego od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu. Roszczenie powódki o zasądzenie odsetek od dnia 30 listopada 2015 roku nie zasługiwało na uwzględnienie i zostało oddalone w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu w zakresie powódki Sąd orzekł na podstawie art.102 k.p.c. Sąd wskazał, iż przepis art.102 k.p.c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Przepis ten pozostawia Sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art.98 k.p.c.) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności. Zastosowanie art.102 k.p.c. nie wymaga odrębnego wniosku. Możliwość zastosowania powyższego przepisu powinna być oceniana w całości okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, Legalis nr 17661). Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu biorąc pod uwagę, że jej roszczenia co do zasady były usprawiedliwione, a ponadto biorąc pod uwagę sytuację osobistą i majątkową powódki.

Rygor natychmiastowej wykonalności (punkt 6 wyroku) został nadany na podstawie art.477²§1 k.p.c.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną, nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, orzeczono na podstawie art.113 ust.1 w zw. z art.96 ust.1 punkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz.623 ze zm.).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K..

Wyrok zaskarżyła w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki S. G. kwotę 11.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku, kwotę 3.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty oraz w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za I instancję.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, to jest art.233§1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i przyjęcie po ich zbadaniu, że roszczenie powódki w przedmiocie odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i za naruszenie zasad równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie jest uzasadnione w tym:

a) brak wszechstronnego rozważania całego zebranego w sprawie materiału dowodowego i niedostatecznego jego rozpatrzenie w zakresie:

- zeznań świadków dotyczących relacji S. G. z przełożoną M. B. w okresie zarówno poprzedzającym nieobecność powódki w pracy związanej z ciążą jak i po jej powrocie z urlopu, postawy powódki do powierzanych jej obowiązków w tym czasie, sporządzonej przez M. B. oceny powódki jako pracownika, w tym nieuwzględnienie okoliczności w jakich została wystosowana, specyfiki pracy w dziale kontroli jakości w kontekście oddziaływania podejmowanych w nim działań i spełnienia wyznaczonych celów na funkcjonowanie całej spółki oraz potrzeby zbudowania, z uwagi na to, stabilnego zespołu pracowników o określonych, pożądanym cechach, stosunku pozwanego do zatrudnianych kobiet w ciąży, przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę sposobu traktowania powódki przez zatrudniającego po okresie przebywania na urlopie w tym zapewnienia miejsca pracy, pomocy współpracowników, zaznaczając, że w żadnym razie nie była izolowana, a jej sytuacja różnicowana w porównaniu do pozostałych osób z działu kontroli jakości, czynników przesądzających o zawarciu z powódką kolejnej umowy o pracę na czas określony;
- w zakresie przedłożonego dokumentu stanowiącego wykaz kobiet zatrudnionych u pozwanego, przebywających na urlopie macierzyńskim w latach 2008 – 2015 i ich dalszej kariery zawodowej, w tym że co do większości kontynuują ją w pozwanej spółce,

b) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na wybiórczym traktowaniu zeznań świadków – nieuwzględnienie tego, że:

- w przeważającej mierze wykazywali, że powódka po powrocie z urlopu była macierzyńskiego była niezadowolona z powierzonych jej zadań i to okazywała,
- wykonywanie analiz fizykochemicznych nie jest dyskredytujące w porównaniu z realizacją czynności obejmujących usługę (...),
- pracodawca wspiera pracownice w ciąży,
- powódka przez cały okres swojej pracy była traktowana przez pozwanego na takich samych warunkach i analogicznie jak pozostali pracownicy, w tym po jej powrocie, nie będąc wykluczaną z grupy współpracowników, mieściła się także w limicie 10 osób zatrudnianych w dziale,

c) brak logicznego powiązania wniosków Sądu z przeprowadzonymi dowodami, w szczególności gdy chodzi o twierdzenia zamieszczone w wyroku takie jak, „że na skutek korzystania przez powódkę z uprawnień macierzyńskich została uznana za niepasującą do zespołu pracowników, rozwiązanie z nią stosunku pracy miało bezpośredni związek z macierzyństwem i nie nastąpiłoby gdyby powódka nie była matką i nie skorzystała z uprawnień przysługujących jej w związku z urodzeniem dziecka”, co nie przystaje do stanu faktycznego, bowiem istniały obiektywne przyczyny do wypowiedzenia powódce umowy o pracę,

d) niewłaściwą ocenę dowodów, głównie zeznań świadków m.in. co do przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, poprzez uznanie, że decyzję w tej kwestii podjęto z uwagi na jej ciężę i korzystanie z przysługujących uprawnień macierzyńskich;

2) naruszenie prawa materialnego to jest:

a) art.30§4 k.p. i art.36§1 punkt 3 k.p. poprzez powołanie i błędne przyjęcie, że pozwany obowiązany był do tego, aby w oświadczeniu składanym w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę wskazywać przyczynę to wypowiedzenie uzasadniającą, gdy strony łączył kontrakt terminowy, na co obie wyraziły zgodę, a przy umowach o takim charakterze powyższy wymóg nie występuje,

b) art.25§1 k.p. poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że umowa o pracę na czas określony może być zawarta tylko wyjątkowo, gdy w świetle obowiązujących przepisów jest to normalny sposób nawiązania stosunku pracy, także gdy obejmuje okres kilku lat,

c) art.30§4 k.p. i art.33 k.p. poprzez ich błędną wykładnię oraz przyjęcie, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, zawierającej klauzulę dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem wymaga podania przyczyny je uzasadniającej, w sytuacji gdy strona pozwana nie miała prawnie takiego obowiązku,

d) art.45§1 k.p. poprzez nieprawidłowe uznanie, że pozwany rozwiązując umowę o pracę z powódką nie zachował warunków formalnych, nie podając powodów wypowiedzenia, przy czym nie był do tego zobowiązany, nadto niezależnie od niniejszego zostały one przedstawione powódce ustnie, są rzeczywiste i konkretne,

e) art.18^{3a}§1-3 k.p. i art.18^{3d} k.p. poprzez ich zastosowanie, gdy nie ma ku temu podstaw, bowiem istniały obiektywne i realne motywy rozwiązania przez pozwaną

spółkę umowy o pracę z powódką, nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym nie zostało ono należyście uprawdopodobnione przez powódkę.

Wobec tak sformułowanych zarzutów apelujący wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa w całości, a więc w zakresie w jakim uwzględniono roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i za naruszenie zasady równego traktowania wraz z ustawowymi odsetkami,

2) zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za I instancję poprzez ich zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji wskazał, iż nie zgadza się z wyrokiem Sądu Rejonowego w Pabianicach w sprawie IV P 115/15, bowiem Sąd dopuścił się uchybienia art.233§1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i uznanie po ich zbadaniu, że roszczenie powódki w przedmiocie odszkodowań wymaga uwzględnienia oraz do naruszenia prawa materialnego m.in. błędnie przyjmując stanowisko, że łącząca strony umowa o pracę na czas określony ma w rzeczywistości

charakter kontraktu bezterminowego, bowiem została sporządzona na okres kilkuletni (pięcioletni każda), a tak długi czas trwania umowy musi być zgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz podyktowany obiektywnymi kryteriami.

Skarżący wskazał, iż przy wzięciu pod uwagę treści art.25§1 k.p. nawiązanie umowy o pracę na czas określony nie jest dopuszczalne tylko wyjątkowo. W judykaturze ukształtowało się dążenie do zapobiegania nadużyciom zatrudnienia terminowego, jednak wnioskowanie o rodzaju umowy o pracę przy pominięciu wyrażonej w umowie zgodnej woli stron jedynie na odstawie kryterium czasowego nie znajduje oparcia w regulacjach prawnych. Żaden przepis nie przewiduje, iż zawarcie umowy na czas określony, w szczególności, gdy jest właściwe z uwagi na konkretny przypadek, sprzeciwia się czy to zasadom współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa. Nadto podniósł, iż Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 roku (P 48/07) nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony, jako niezgodnych z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia z zasadą sprawiedliwości społecznej, 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 i art.32 Konstytucji RP, art.50§3 k.p. w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie jest niezgodny z art.2 i art.32 Konstytucji RP. Trybunał uznał, że odmienne traktowanie umów na czas określony jest uzasadnione. Nie powinny zatem zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony wymagane jest wskazanie przyczyny takiego działania. Jedyne wyjątek stanowią podstawy wskazane w art.25¹§3 k.p. oraz możliwość twierdzenia, że doszło do nadużycia prawa do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa. Dodatkowo wskazał, iż zgodnie z art.353 k.c. w zw. z art.300 k.p. osoby i podmioty nawiązujące stosunek prawny mogą ułożyć go według własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego, a nie ma dowodów, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony zmierzało do odstąpienia od tych reguł, w zakresie możliwości nawiązania współpracy w oparciu o kontrakt bezterminowy, aby stanowiło to wykorzystanie pozycji pracodawcy i powodowało nieważność umowy w części przewidującej jej obowiązywanie przez ściśle określony czas.

Podniósł, iż powódka nie kwestionowała zawarcia umowy o pracę na czas określony, nie podnosiła zarzutu, że spółka działała wbrew przepisom, wykorzystując swój status pracodawcy. Powódka wiedziała jaki rodzaj kontraktu ją łączy z pozwanym, miała świadomość długości okresu wypowiedzenia. Zdaniem skarżącego nieuprawnione jest przyjęcie, że nawiązanie z powódką stosunku pracy na mocy umów terminowych w miejsce jednej bezterminowej powodowane było jedynie interesem pracodawcy. Użycie sformułowania „wieloletnia” w stosunku do umowy zawartej na okres 5 lat jest również nieuprawnione.

Apelujący wyjaśnił, iż nawiązał z powódką kolejną umowę na czas określony, bowiem pomimo zastrzeżeń do jej pracy nie dysponował szeroką kadrą pracowniczą, brakowało osób wykwalifikowanych i wdrożonych w podejmowane aktywności. Pozwany szukał nowych rozwiązań, rozwijał swoją działalność a praca działu kontroli jakości miała dla niego szczególne znaczenie, od realizowanych przez dział kontroli jakości celów zależało prawidłowe funkcjonowanie spółki. Pozwany nie był zatem zobligowany do podania przyczyny wypowiedzenia na piśmie. Niemniej jednak podniósł, iż o przyczynie wypowiedzenia powódka została poinformowana ustnie przez przełożoną. Podana przyczyna jest rzeczywista i konkretna.

W uzasadnieniu zarzutów apelacji w części dotyczącej odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania wskazał, iż istniały rzeczywiste i konkretne przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które nie miały żadnego związku z długotrwałą nieobecnością powódki związaną z ciężką oraz korzystaniem przez powódkę z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Powódka była traktowana po powrocie do pracy tak jak inni pracownicy, co wynika z treści zeznań świadków.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna w zakresie rozstrzygnięcia o odszkodowaniu na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast w zakresie zasądzonych odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnianiu apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów dotyczących zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę należy wskazać, iż w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy nie naruszył prawa materialnego – art.30§4 k.p. i art.36§1 punkt 3 k.p., art.33 k.p., art.25§1 k.p., art.45§1 k.p.

Z niekwestionowanych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, iż pozwany zawarł z powódką umowę o pracę na okres próbny (od 1 marca do 31 maja 2008 roku, a następnie dwie kolejne umowy na czas określony, każda 5 lat (od dnia 1 czerwca 2008 roku do dnia 31 maja 2013 roku i od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 31 maja 2018 roku). Powódce powierzono obowiązki młodszego specjalisty do spraw kontroli jakości, a od 1 kwietnia 2011 roku powódka została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw kontroli jakości.

Dokonując oceny zawartej przez strony kolejnej umowy o pracę na czas określony w zakresie czasu jej trwania w kontekście zasad współzycia społecznego i zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa Sąd Okręgowy podziela rozważania Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne.

Umowa o pracę na czas określony jest jednym z rodzajów umów o pracę, wymienioną w art.25§1 k.p. obok umowy o pracę na okres próbny i umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę zawarta na czas określony nie zapewnia stabilnego trwania stosunku pracy, gdyż może być wypowiedziana (wg stanu prawnego sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 roku, poz.1220, wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony było możliwe, jeżeli umowa ta była zawarta na okres powyżej 6 miesięcy; okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie). Umowa o pracę na czas określony oznacza jedynie względne zobowiązanie stron pozostawania w stosunku pracy przez umówiony okres, bo każda ze stron może się od niego jednostronnie uwolnić, składając wypowiedzenie. Umowa o pracę na czas określony zawierana jest więc nie po to, aby trwała przez ten okres, lecz po to, by nie trwała dłużej niż umówiony okres.

Jak wyżej wskazano, pozwany zawarł z powódką dwie kolejne umowy o pracę na czas określony, każda 5 lat. Każda z tych umów przewidywała możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z charakteru umowy zawartej z powódką ani też z charakteru powierzonych jej obowiązków nie wynikała zasadność zatrudnienia na czas określony, tym bardziej w przypadku zawarcia drugiej umowy. Powódka wykonywała te same prace na stanowisku specjalisty do spraw kontroli jakości, w tym samym dziale. Praca powódki nie była oznaczona w czasie, pozwany nie zmieniał profilu działalności, nie powierzał powódce innej pracy. Po 5 latach zatrudnienia (zakończeniu pierwszej umowy na czas określony) pozwany, podejmując decyzję o dalszym zatrudnieniu powódki z pewnością dokonał oceny pracy powódki i jej przydatności dla spółki i podjął decyzję o kontynuowaniu współpracy, zawierając z nią kolejną umowę pracę. Skarżący w treści apelacji podniósł, iż praca w dziale kontroli jakości była istotna dla funkcjonowania spółki. Nie było zatem żadnych uzasadnionych podstaw do zawarcia z powódką kolejnej umowy o pracę na czas określony, poza zagwarantowaniem możliwości rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia.

Pracodawca przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony „nie ma nieskrępowanej dowolności”. Umowa terminowa stanowi wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Warto też przypomnieć w pełni aktualny pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 16 kwietnia 1998 roku, III ZP 52/97 Legalis nr 41520), w której Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, „która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika”, po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i „nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”.

Powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw kontroli jakości. Powódce nie wyjaśniono przyczyny zawarcia umowy o pracę na konkretny okres. Pracodawca narzucił warunki umowy o pracę w celu obejścia należnych pracownikowi standardów ochrony, która by mu przysługiwała, gdyby zawarto prawidłowo umowę o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego, długoterminowa umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami z klauzulą możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym jej przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego i nie powinna korzystać z ochrony prawnej.

Argumenty skarżącego stanowiące uzasadnienie apelacji w zakresie oceny zawartej umowy o pracę na czas określony nie są przekonujące. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że problem prawny, który wyłania się z przytoczonych twierdzeń skarżącego, nie dotyczy umów na czas określony w ogóle, lecz umów długotrwałych. Jest oczywiste, że zawarcie kolejnych dwóch lub nawet jednej umowy o pracę na czas określony z określeniem długiego czasu ich (jej) trwania i zastrzeżeniem dla stron prawa do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez konieczności uzasadnienia, może całkowicie przekreślić skuteczność mechanizmu zapobiegania nadużywaniu tych umów ustanowionemu w art.25¹k.p.

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w powołanym przez skarżącą wyroku z 5 października 2012 roku (I PK 79/12, Legalis nr 550793), że przepisy Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 roku, II PK 122/07, LEX nr 499160). Jednocześnie Sąd podziela wyrażony również w uzasadnieniu tego wyroku pogląd, że wyjątek stanowią powody wskazane w art.25¹§3 k.p. oraz wypadki, gdy doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współżycia społecznego lub do obejścia prawa. Do nadużycia prawa może dojść, gdy pracodawca uczyni użytek ze swego prawa do rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (art.8 k.p.). Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedzaniu umowy o pracę. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące lub wyjątkowo przywrócenie do pracy (art.8 k.p. w związku z art.50§3-5 k.p.). Wykładnia, że możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę podmiotowego prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub próbny stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 19 lipca 1984 roku, I PRN 98/84 Legalis nr 24302; z dnia 8 grudnia 2005 roku, I PK 103/05 Legalis nr 74505; z dnia 5 grudnia 2007 roku, II PK 122/07, LEX nr 499160). Zastosowanie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadom współżycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania jest nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu do którego ma trwać), połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art.58§21 i 3 k.c. w zw. z art.300 k.p.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy, pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku, II PK 186/08, Legalis nr 242734). Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika,

charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową.

Zakwalifikowanie danego stanu faktycznego jako nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony albo jako zawarcia takiej umowy sprzecznie z zasadami współzycia społecznego albo jako obejścia prawa nie oznacza, że nawiązanie lub rozwiązanie takiej umowy wymaga podania przyczyn uzasadniających jej nawiązanie lub rozwiązanie. Jednakże skutkiem takiej kwalifikacji jest, że pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub obejścia prawa musi wykazać, że wbrew twierdzeniom pracownika, nawiązując lub wypowiadając umowę zawartą na czas określony, uczynił to bez naruszenia zasad współzycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa. W praktyce obrona ta, w wypadku gdy pracownik (powód) przedstawił dowody popierające jego zarzuty, sprowadza się do wyjaśnienia (i wykazania) przyczyn nawiązania lub rozwiązania takiej umowy.

W świetle powyższych uwag zarzuty strony skarżącej naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art.25§1 i art.33 k.p., nie uzasadniają zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Należy jednak uznać, że w obowiązującym stanie prawnym mylące jest odwoływanie się przez Sąd Rejonowy do pojęcia zasadności zawarcia umowy o pracę na czas określony. Wymaganie takie nie wynika bowiem z obowiązujących przepisów prawa. Można jedynie uznać, że zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy tego rodzaju z obejściem prawa lub sprzecznie z zasadami współzycia społecznego albo jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, prowadzi do bezprawności umowy lub wypowiedzenia. W rezultacie, w obowiązującym stanie prawnym pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności zawartej umowy z zasadami współzycia społecznego (art.58§1 i 2 k.c. w związku z art.300 k.p.). Wskazana wadliwość argumentacji nie wpłynęła jednak na prawidłowość wydanego przez Sąd rozstrzygnięcia. Jak bowiem wyżej wskazano, z art.25§1 k.p. i art.33 k.p. nie wynika pełna swoboda zawierania umów na czas określony, a zakaz stosowania tych umów z obejściem prawa oraz naruszeniem zasad współzycia społecznego w istocie rzeczy wymusza konieczność usprawiedliwienia przez pracodawcę powodów, dla których zawarł umowę na czas określony, co dotyczy szczególnie umów długoterminowych.

W ocenie Sądu Okręgowego zawierając kolejną umowę o pracę na czas określony celem strony pozwanej była chęć obejścia prawa i pozbawienie powódki wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem go na czas nieokreślony i wobec tego ta okoliczność, stosownie do treści art.58§1 k.c. w zw. z art.300 k.p., powoduje nieważność takiej umowy i zastąpienie jej umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 353¹ k.c. stosowanym przez art. 300 k.p. odpowiednio w stosunkach z zakresu prawa pracy, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Dotyczy to także wyboru przez strony czasu trwania umowy o pracę wynikającego z ich prawa do swobodnego określenia rodzaju umowy. Zatem to same strony decydują, którą z umów z art.25§1 k.p. zawrzeć, kierując się własnym interesem oraz przesłankami z art.353¹ k.c. w związku z art.300 k.p. Przepisy prawa pracy mogą ograniczać swobodę woli stron zawarcia umowy o pracę na czas określony. W przedstawionej ocenie zgodności z prawem pracy, z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, apelujący eksponuje jako rozstrzygający fakt zawarcia umowy i jej podpisania przez obie strony, które - także pracownik - miały pełną świadomość klauzul (na czas określony - 5 lat, oraz z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem). W związku z tym należy przypomnieć, że zasada swobody umów (art.353¹ k.c. w związku z art.300 k.p.) w prawie pracy ograniczona jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, ukierunkowanymi przede wszystkim na ochronę pracowników. Z bezwzględnego znaczenia takich przepisów wynika konsekwencja określona w art.18§1 i §2 k.p., że postanowienia umów o pracę

nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Nie jest pozbawiona znaczenia okoliczności, iż warunki umowy zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę, że pracodawca nie dopuszczał żadnych negocjacji, a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do narzuconych klauzul albo niezyskanie zatrudnienia w ogóle. Nie został natomiast uwzględniony interes pracownika.

Pracodawca mógł w każdej chwili, nie bacząc na zobowiązanie zatrudnienia przez 5 lat, rozwiązać umowę wcześniej, korzystając z włączonej do umowy klauzuli rozwiązywalności stosunku pracy za wypowiedzeniem, bez podania przyczyny wypowiedzenia. Jeżeli ze względu na okresowy charakter pracy, czy inne wyraźne i szczególne potrzeby pracodawcy powstaje uzasadnienie do odstępstwa od standardu umowy na czas nieokreślony, to kwestie te powinny być objęte wolą obu stron stosunku pracy.

Wobec powyższego słusznie Sąd Rejonowy uznał, że pozwana zawierając z powódką umowę o pracę na czas określony 5 lat, z możliwością jej wypowiedzenia bez podania przyczyny z zachowaniem 2-tygodniowego okresu, naruszyła obowiązujące przepisy prawa. Zawarcie takiej umowy było nieuzasadnione i stanowiło obejście przepisów prawa o umowach na czas nieokreślony. W konsekwencji, zasadnie Sąd Rejonowy zastosował do umowy o pracę przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony, w tym obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana wypowiadając umowę o pracę nie podała przyczyn wypowiedzenia, wobec czego roszczenie powódki o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art.30§4 k.p., wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane na piśmie, ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy doniosłości. Jeżeli oświadczenie pracodawcy nie spełnia tych wymagań formalnych jest niezgodne z prawem. Stosownie do treści art.45§1 i 2 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódka domagała się odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, a jej staż pracy uzasadnia to żądanie.

Natomiast apelacja jest zasadna w zakresie kolejnego żądania – odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania.

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż strona skarżąca zarzuciła Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisów postępowania – art.233§1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego art.18^{3d}§ k.p.

Zgodnie z treścią art.233§1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Lex nr 80266). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. lub sprzeczność istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie naruszenia przez pozwanego zasad równego traktowania naruszył zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd dokonując oceny zeznań świadków M. B., B. K., T. C., J. I., B. B. pominął je w tej części, która dotyczyła zachowania powódki w okresie po powrocie do pracy po długotrwałej nieobecności. Sąd ustalił, że pozwany nie miał zastrzeżeń do pracy powódki, natomiast nie odniósł się do zeznań ww. świadków w zakresie zachowania powódki w stosunku do przełożonych i jej postawy wobec powierzonych obowiązków. Sąd wskazał, iż brak zastrzeżeń do pracy powódki nie dawał podstaw do wypowiedzenia jej umowy, zatem jedyną przyczyną wypowiedzenia mogła być długotrwała nieobecność powódki w pracy spowodowana ciężką i opieką nad dzieckiem. Natomiast uwzględnienie przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego postawy powódki po jej powrocie do pracy skutkuje odmienną oceną przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce i przyczyny te nie są związane z nieobecnością powódki w pracy.

Sąd Rejonowy wskazał (przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego), iż w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że na skutek dyskryminacji rozwiązano z nim stosunek pracy ale i to że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną. Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika

Powódka wskazywała, iż elementem dyskryminującym było to, że pracodawca zwolnił ją praktycznie bezpośrednio po przyjeździe z urlopu rodzicielskiego. Wyjaśniła, iż po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wypoczynkowego, powróciła do pracy w dniu 2 listopada 2015 roku, zaś oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało jej złożone już w dniu 13 listopada 2015 roku. Pozwana zaprzeczyła, jakoby powódka była przez nią dyskryminowana ze względu na płeć (kobieta) oraz związany z tym fakt macierzyństwa.

Powódka powoływała się na niedozwolone różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z przyczyny określonej w art.18^{3a}§1 k.p., którego skutkiem było rozwiązanie stosunku pracy (art.18^{3b}§1 k.p.). Powódka wskazała, iż czuje się dyskryminowana w stosunku do innych pracowników swojego działu, które nie przebywały w ostatnim czasie na urloпах związanych z macierzyństwem.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, pracodawca wykazał, że rzeczywiste powody wypowiedzenia nie były związane z ciężką i urlopem rodzicielskim powódki. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powódką było jej zachowanie po powrocie do pracy po prawie dwuletniej nieobecności. Był to na tyle długi okres, że pozwany dokonał pewnych zmian organizacyjnych w zespole, wprowadził nowy system pracy. W okresie nieobecności powódki pozwany zmienił organizację pracy w ten sposób, że obecnie nie ma pracowników którzy wykonują tylko jedne analizy ((...) lub fizykochemiczne). Celem pozwanego było uzyskanie możliwości zastępowania pracowników podczas nieobecności, aby każdy w zespole mógł wykonywać wszystkie prace.

Powódce po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego powierzono to samo stanowisko i pracę w dziale kontroli jakości. Powódka wyrażała niezadowolenie z powierzenia jej innych prac (analizy fizykochemicznej zamiast analizy na aparacie (...), które były, jak zeznała przyjemniejsze i mniej pracochłonne). Natomiast pozwany wykazał, iż potrzeba prowadzenia analiz fizykochemicznych wynikała z normalnego cyklu pracy pozwanej spółki.

Powierzenie powódce pracy w tym samym dziale co przed nieobecnością w pracy, a zlecenie innego rodzaju analiz, które powódka również wykonywała, nie może stanowić o dyskryminacji ze względu na macierzyństwo i rodzicielstwo. Tym samym kwestionowanie przez powódkę powierzonych jej obowiązków było nieuzasadnione. Dla powódki było miejsce pracy i zadania, a fakt że zadania te jej nie odpowiadały nie świadczy o nierównym traktowaniu.

Pozwany w toku postępowania wykazał, iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był brak możliwości współpracy z przełożoną M. B.. W krótkim okresie po powrocie do pracy z powódką przeprowadzono dwie rozmowy

dyscyplinujące. Współpraca powódki z przełożoną nie układała się również przed okresem nieobecności powódki w pracy, co wynika z zeznań świadków, iż powódka kwestionowała polecenia przełożonego, że nie akceptowała M. B. jako swojej przełożonej. Zachowania powódki po powrocie do pracy nie można oceniać w oderwaniu od jej zachowania w stosunku do przełożonej przed zwolnieniem lekarskim i urlopem macierzyńskim. Z zeznań świadka M. B. wynika, iż powódka zachowywała się w ten sam sposób, nieakceptowany przez pozwanego, co stanowiło bezpośrednią przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Twierdzenia powódki, że w okresie jej nieobecności pozwany stworzył zespół pracowników, że w tym zespole nie było dla niej miejsca nie zostały poparte żadnymi dowodami. Nadto z zeznań świadków J. K., E. P., J. I., D. M. (1) wynika, iż powódka nie była izolowana, powierzono jej obowiązki wykonywania analiz fizykochemicznych jak innym pracownikom. Nie można zgodzić się z argumentacją powódki, że powinny być jej powierzone analizy (...), bo te wykonywała przed zwolnieniem lekarskim. Powódka zdaje się nie pamiętać, że to pracodawca organizuje pracę w dziale, że wykonywanie zarówno analiz (...) jak i analiz fizykochemicznych należało do jej obowiązków. Twierdzenia powódki, że koncepcja zwolnienia jej z pracy pojawiła się już w listopadzie 2015 roku nie mają żadnego uzasadnienia. Pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę jeżeli nie widzi możliwości współpracy z pracownikiem, jeżeli uważa, że zadania będą wykonane lepiej przez inne osoby, co w toku postępowania zostało wykazane.

Powódka nie uprawdopodobniła, że wypowiedzenie umowy o pracę było związane z jej długotrwałą nieobecnością ze względu na jej ciążę i przebywanie na urlopie rodzicielskim. Twierdzenia, że skoro po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powódka wykonywała swoje obowiązki zawodowe wyłącznie przez 9 dni roboczych, to przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę musiały wynikać z jakichś wcześniejszych wydarzeń i można było zasadnie przypuszczać, że miały związek z nieobecnością powódki w pracy z powodu ciąży i urlopu rodzicielskiego są nieuzasadnione. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego przyczyn rozwiązania umowy o pracę można odszukać i w okresie przed okresem nieobecności powódki w pracy z powodu ciąży i macierzyństwa jak i w okresie po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Wprawdzie nie ujawniły się żadne uzasadnione zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych, ale były zastrzeżenia co do zachowania powódki w stosunku do przełożonej i wydawanych przez nią poleceń co do pracy jaką miała wykonywać powódka.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż pozwana w istocie naruszyła wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Nie istnieje niewątpliwy związek z macierzyństwem powódki i spowodowaną tym faktem dłuższą absencją w pracy, a wypowiedzeniem umowy o pracę. Oczywiście jest także, iż w czasie nieobecności powódki, pracodawca dążył do zapewnienia zastępstwa, zorganizowania jak sprawnego zespołu pracowników. Nie ma podstaw do uznania, że na skutek skorzystania z uprawnień macierzyńskich, powódka została uznana za niepasującą do zespołu pracowników. Powódka korzystając z uprawnień rodzicielskich a wcześniej z długotrwałego zwolnienia lekarskiego w okresie ciąży musiała się liczyć z tym, że mogą zajść pewne zmiany w organizacji pracy, które po powrocie do pracy będzie musiała akceptować.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz oddalił apelację w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o czym orzekł na podstawie art.385 k.p.c. W konsekwencji tego rozstrzygnięcia obniżeniu uległa również wysokość nieuiszczonych kosztów sądowych od uwzględnionej części powództwa, do kwoty 558 zł, co stanowi 5% opłaty od uwzględnionej części powództwa 11.160 zł, których uiszczenie obciążą pozwanego, stosownie do treści art.113 ust.1 w zw. z art.96 ust.1 punkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz.623 ze zm.).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98§1 k.p.c. w zw. z art.391§1 k.p.c.

Wysokość kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym wynosiła 3.030 zł, z czego pozwany poniósł 1.230 zł (1.200 zł koszty zastępstwa procesowego ustalone na podstawie §3 ust.1 punkt 5 i §9 ust. 1 punkt 2 w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz.1804) oraz 30 zł opłaty od apelacji) a powódka 1.800 zł – koszty zastępstwa procesowego ustalone na podstawie §3 ust.1 punkt 5 i §9 ust. 1 punkt 2 w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz.1800), przy czym Sąd uwzględnił, iż w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji powódka nie była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika. Z roszczenia objętego sporem powódka wygrała sprawę w 79%. Pozwany powinien ponieść 79% kosztów procesu czyli kwotę 2.393,70 zł (3.030 zł x 79%), a poniósł 1.230 zł i tym samym zwrócić powódce kwotę 1.163,70 zł [1800 zł – (3.030 zł x 21%)].

(del.) SSR Katarzyna Brzezińska-Misztela SSO Iwona Matyjas SSO Agnieszka Domańska-Jakubowska