

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 23.05.2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie XP 1170/17 z powództwa B. P. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia w pkt 1 zasądził od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Ł. na rzecz B. P. 15572,70 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w pkt 3 zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego; a w pkt 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do 5190,90 zł.

### ***Powyższe orzeczenie zapadło w następującym stanie faktycznym:***

Powódka B. P. (dawniej Chęcińska) była zatrudniona w ZOZ MSWiA w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej w dn. 30.03.2009 r. na stanowisku asystenta w Zakładzie (...). Pierwsza umowa została zawarta na okres próbnym od 1.04.2009 r. do 30.06.2009 r.

Okres próbny został skrócony do 2 miesięcy, ponieważ przełożona powódki była zadowolona z jej pracy. Powódka sprawdziła się jako nowy pracownik.

W dn. 1.06.2009 r. strony zawarły umowę na czas określony od 1.06.2009 r. do 31.05.2014 r.

W dn. 26.05.2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.06.2014 r. do 31.05.2019 r., w której zawarły klauzulę o możliwości rozwiązania umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem zgodnie z art. 33 kp.

Przez cały okres zatrudnienia, powódka zajmowała stanowisko asystenta w Zakładzie (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakres obowiązków powódki nie zmieniał się.

Praktyką strony pozwanej od lat jest zatrudnianie pracowników na umowę na okres próbny, a następnie na 2 umowy terminowe, każda na okres 5 lat. W okresie ostatnich 10 lat nie było osoby, która zostałaby zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony, bez wyczerpania wskazanej wyżej praktyki.

Powódka nie pytała o możliwość zatrudnienia na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, ponieważ wiedziała, że nie ma takiej możliwości od innych zatrudnionych osób. Wszystkie osoby, które znała, były zatrudnione na tych samych warunkach.

Powódka przyjęła taką formę zatrudnienia, ponieważ zależało jej na pracy. Wiązała swoją przyszłość z pracownią mikrobiologiczną. Liczyła, że 3 umowa – zawarta w czerwcu 2014 r. będzie umową na czas nieokreślony. Powódka nie miała dobrej sytuacji finansowej w 2014 r., z tego względu przyjęła kolejną umowę terminową.

Pismem z 15.09.2017 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dn. 1.06.2014 r. na czas określony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.10.2017 r. W treści oświadczenia nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia powódce umowy.

Powódka nie została poinformowana, jaka jest przyczyna wypowiedzenia jej umowy.

Pismem z 15.09.2017 r. pozwany poinformował powódkę, że w okresie od 18.09.2017 r. do 23.10.2017 r. udziela jej urlopu wypoczynkowego za rok 2017 (26 dni). Dni 24 i 25.10.2017 r. miały być dniami przysługującymi z tytułu poszukiwania pracy, a od 26.10.2017 r. do końca okresu wypowiedzenia tj. do 31.10.2017 r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 5190,90 zł.

Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego, powódka była zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku.

Sąd Rejonowy podkreślił, że okoliczności faktyczne w sprawie nie były sporne, akcentując, że strony i świadek zgodnie wskazali na praktykę pozwanego w zakresie zatrudniania pracowników na podstawie umów terminowych, a także, że powódka nie zwracała się z wnioskiem o zawarcie umowy na czas nieokreślony, ponieważ było wiadomym, że nie otrzyma takiej umowy, gdyż nie było możliwości prowadzenia w tym zakresie negocjacji a jedynie można było przyjąć przygotowaną umowę lub zrezygnować z pracy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. P. na okoliczności dotyczące przyczyn wypowiedzenia powódce umowy, ponieważ okoliczności te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie, a przy tym bezsporne jest, że powódce przy wręczeniu wypowiedzenia nie była wskazywana żadna przyczyna.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Jak podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie Sąd I instancji przyjął przepisy Kodeksu pracy w wersji obowiązującej po nowelizacji z 22.02.2016 r., przywołując art. 17 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1220), zgodnie z którym do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane pismem z 15.09.2017 r., a zatem po wejściu w życie ww. nowelizacji, dodając, że na moment dokonywania wypowiedzenia powódka legitymowała się stażem pracy u tego pracodawcy wynoszącym 8 lat i ponad 6 miesięcy, przez cały ten okres była zatrudniona na podstawie umowy zawartej na okres próbny (z 3 miesięcy skrócony do 2), umowę na czas określony 5 lat i kolejną umowę, również zawartą na okres 5 lat. Została ona wypowiedziana po 3 latach i ponad 3 miesiącach jej trwania. Sąd Rejonowy podkreślił, że istotne jest to, że przez cały okres zatrudnienia powódka zajmowała to samo stanowisko, w tej samej jednostce organizacyjnej pozwanego szpitala.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powódka dochodzone roszczenia pieniężne opiera na żądaniu uznania ostatniej umowy za umowę zawartą na czas nieokreślony z uwagi na długi czas jej trwania, również w kontekście długoletniej współpracy stron – od 1.04.2009 r., w efekcie zarzucając, że brak wskazania pisemnej przyczyny wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony, a ponadto żąda wynagrodzenia za pozostały – właściwy okres wypowiedzenia, gdyż pracodawca zastosował miesięczny okres wypowiedzenia, a właściwy przy umowach na czas nieokreślony i stażu pracy powódki jest okres 3-miesięczny. Sąd I instancji wskazał też, że z kolei strona pozwana podnosiła, iż umowy na czas określony przewidziane są również w aktualnie brzmiących przepisach kodeksu pracy, a przepisy przejściowe – regulujące sytuacje powódki, wskazują, że umowa nie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony.

Następnie Sąd Rejonowy przywołał treść art. 25 i art. 25<sup>1</sup> kp, a także przepisy przejściowe dla noweli z 22.02.2016 r. art. 14 ust. 3 i 4 oraz art. 16, wskazując, że błędnie strona pozwana w wykonaniu wskazanych przepisów, wypowiadając powódce umowę o pracę zastosowała miesięczny okres wypowiedzenia, natomiast z regulacji art. 14 ust. 4 i art. 16 wywiodła wniosek, iż umowa zawarta z powódką w dn. 1.06.2014 r. nie narusza tych przepisów, a nowelizacja nie daje podstaw do roszczeń objętych żądaniem pozwu.

Zdaniem Sądu I instancji nie zasługuje na aprobatę stanowisko pozwanej, po pierwsze dlatego, że roszczenie powódki nie jest oparte na zastosowaniu przepisów przejściowych, ani przepisów aktualnie obowiązujących, lecz na przepisach ogólnych dotyczących nadużycia prawa. Przepisy nowelizacyjne wprowadziły nowe zasady dotyczące umów terminowych. Uregulowały również sytuację osób, które na dzień wejścia w życie noweli, pozostawały w

zatrudnieniu opartym na umowie terminowej, co nie niweczy jednak praw wynikających z zasad prawa pracy oraz przepisów ogólnych. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że granica 33 miesięcy jako maksymalnego okresu trwania umowy terminowej jest również wskazaniem, co do warunków dopuszczalności zatrudniania pracowników na umowach terminowych, wodząc z powyższego, że tym samym ustawodawca przewidział, iż maksymalnie okres 2 lat i 9 miesięcy jest możliwy do zastosowania i nie ogranicza praw pracownika. Sąd Rejonowy podkreślił, że regulacja przepisów przejściowych musi uwzględniać zasadę niedziałania prawa wstecz i stąd brak możliwości zaliczania do stażu pracy branego pod uwagę przy ustalaniu właściwego okresu wypowiedzenia, czy okresu trwania umowy terminowej, dodając, że nie ma to jednak wpływu na ocenę ukształtowania praw i obowiązków obu stron stosunku pracy z punktu widzenia zasad współżycia społecznego, społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa, usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy.

Odnosząc się do żądania pozwu Sąd I instancji argumentował, że umowy o pracę zawarte na czas określony są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia, zaś przepisy prawa pracy określają jedynie konsekwencje zawarcia wielu tego typu umów (art. 25<sup>1</sup> k.p w poprzednim brzmieniu), a aktualnie także długość zatrudnienia w ramach umowy terminowej, obok ilości umów (aktualne brzmienie art. 25<sup>1</sup> kp), dodając, że celem umów terminowych jest zapewnienie pracownikom stabilizacji zatrudnienia. Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że w ugruntowanym już orzecznictwie przyjmuje się, że standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Sąd I instancji wywodził, że powyższe oznacza, że umowy terminowe nie mogą być wykorzystywane jedynie w celu umożliwienia pracodawcy rozwiązywania umów o pracę z pominięciem rygorów związanych z wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony i koniecznością wypłaty stosownych świadczeń. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę w celu uniknięcia rygorów związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę w postaci chociażby konieczności podania podlegających ewentualnej kontroli Sądu przyczyn wypowiedzenia, czy zawiadomienia organizacji związkowej pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudniania terminowego i z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, akcentując, że zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury dopuszczalność terminowych umów o pracę nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony, musi również pozostawać w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, który nie sprzeciwia się poczuciu sprawiedliwości, opartej na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

Następnie Sąd I instancji wyjaśnił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1.04.2009 r., a zatem przez okres 8 lat i prawie 6 miesięcy, a podstawę jej zatrudnienia stanowiły umowa na okres próbny – ostatecznie 2 miesięcy, umowa na czas określony 5 lat i kolejna umowa na czas określony 5 lat, która została wypowiedziana po 3 latach i 3 miesiącach jej trwania. W tym okresie powódka zajmowała to samo stanowisko, a jej zakres obowiązków służbowych nie ulegał zmianie. Zdaniem Sądu Rejonowego zawarcie kolejnej, trzeciej umowy na czas określony na okres aż 5 lat budzi wątpliwości co do rzeczywistych intencji pracodawcy, w świetle dotychczasowego przebiegu zatrudnienia powódki. Sąd I instancji argumentował, że pozwany zakładał, iż powódka przez okres ponad 10 lat będzie związana umową terminową, akcentując, że istotne jest to, że pozwany nawet nie próbował uzasadniać przyczyn takiego przebiegu zatrudnienia względami organizacyjnymi, potrzebami pracodawcy, jego sytuacją finansowo – organizacyjną, a jedynie powoływał się na praktykę, którą sam ukształtował od lat i która zakładała, że każdy pracownik – bez względu na stanowisko, jednostkę organizacyjną, w której będzie świadczyć pracę, może liczyć na zatrudnienie w ramach umowy

na okres próbny, a następnie na podstawie dwóch następujących po sobie umów terminowych - każda zawarta na okres 5 lat. Sąd I instancji podkreślił też, że pozwany przyznał, iż nie przewidywał wyjątków w tym zakresie, aby nie narażać się na zarzut nierównego traktowania pracowników i z tego względu przy zawieraniu kolejnych umów nie były prowadzone negocjacje. Kadry wiedząc, kiedy kończy się umowa terminowa, przygotowywały kolejną umowę, którą pracownik mógł podpisać lub zrezygnować z zatrudnienia. W konkluzji do takich okoliczności faktycznych zdaniem Sądu I instancji nie można zarzucić powódce, iż nie wносиła o zawarcie umowy na czas nieokreślony, ponieważ jak stwierdziła powódka i jak przyznała strona pozwana, nie odniosłoby to żadnego skutku.

Sąd Rejonowy uznając za nieprzekonujący argument pozwanego, że taka praktyka, stosowana w granicach prawa (dwie umowy terminowe, trzecia była zawierana na czas nieokreślony; nie stosowano „sztucznych” ponadmiesięcznych przerw) jest dopuszczalna i nie stanowi nadużycia prawa, argumentował, że okoliczności tej sprawy dowodzą, iż pracodawca wykorzystując dopuszczalność zawierania umów terminowych, nadużywał prawa, a interes pracownika nie był w ogóle brany pod uwagę. Sąd I instancji wskazał, że pozwany nie negocjował z powódką charakteru umowy, nie powoływał się na to, że powódka była zainteresowana kontraktem terminowym z uwagi na możliwość szybkiej zmiany pracy, akcentując, że powódka wręcz podkreślała, że nie mając wyboru innej pracy, przy swoim niszowym zawodzie, musiała przyjąć takie warunki zatrudnienia, była zainteresowana pracą i liczyła na to, że po okresie ponad 10 lat otrzyma w końcu umowę na czas nieokreślony, nie zakładając, że zostanie zwolniona lub że będzie chciała sama zrezygnować z pracy.

W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że tak niekorzystne dla pracownika konstruowanie stosunku pracy nie może być uznane za nienaruszające przepisów prawa, argumentując, że nie jest dopuszczalne zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że zawarcie umowy o pracę na czas określony wielu lat nie zależy od swobodnej woli stron, ale podlega weryfikacji w razie obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu i ochronie umów

o pracę na czas nieokreślony, jeżeli interes pracownika i korzyści z zawarcia wieloletniego terminowego kontraktu prawa pracy okazują się pozorne w razie jego wypowiedzenia, które nie wymaga formalnego wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia, zachowania odpowiednich, z reguły dłuższych okresów wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie zaszły okoliczności uzasadniające zawarcie z powódką kolejnej umowy na czas określony, albowiem charakter jej pracy polegał na wykonywaniu określonych, stałych i powtarzalnych czynności i obowiązków, a ponadto okres pracy powódki na rzecz pozwanego poprzedzający zawarcie umowy obowiązującej od 1.06.2014 r. (okres ponad 5 lat) był wystarczający do stwierdzenia jej przydatności zawodowej w zakładzie pracy prowadzonym przez pozwanego. Sąd I instancji uznał wobec powyższego, że skoro pozwany zdecydował się na dalsze zatrudnienie powódki to powinien z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy wskazał, że ocena taka uwzględnia też tę kwestię czy przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony pracodawca dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach zatrudnienia na czas nieokreślony albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy, bądź zasady współzycia społecznego opiera się okolicznościach konkretnego przypadku i pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej. W konkluzji Sąd I instancji uznał, że strony od 1.06.2014 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, co w efekcie otworzyło powódcę możliwość dochodzenia roszczeń związanych z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Rozważając zasadność roszczeń powódki o wypłacenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o wynagrodzenie za zastosowanie krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia, Sąd Rejonowy przywołał treść art. 45 §1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. stwierdził, że pozwany dokonał naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę poprzez niewskazanie w żaden sposób w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy

przyczyny swojej decyzji, konkludując, że w związku z tym wypowiedzenie dotknięte było wadą i zasadne było zasądzenie z tego tytułu odszkodowania.

Oceniając roszczenie powódki o wypłacenie wynagrodzenia w związku ze zbyt krótkim okresem wypowiedzenia, Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 49 k.p. i art. 36 § 1 k.p. Sąd I instancji stwierdził, że pracodawca powódki, pozostając w przeświadczeniu, że rozwiązuje umowę o pracę zawartą na czas określony zastosował jednomiesięczny okres wypowiedzenia, zgodnie z przepisami przejściowymi, jednocześnie wyjaśniając, że roszczenia z art. 45 §1 k.p. i art. 49 k.p. zgłoszone przez powódkę mają swoje źródło w tym samym zdarzeniu, jakim jest wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę, wobec czego należało ustalić jaka korelacja zachodzi pomiędzy tymi przepisami i czy możliwe jest kumulowanie przewidzianych w nich roszczeń. W związku z tym Sąd Rejonowy powołując się na ugruntowany w doktrynie i orzecznictwie pogląd wskazał, że uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 §1 k.p. Sąd I instancji wyjaśnił, że art. 49 reguluje sytuację, w której pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, które wymagają zastosowania właściwego okresu wypowiedzenia, natomiast przepis ten nie daje pracownikowi podstawy do podważania samej zasadności rozwiązania umowy o pracę, ponieważ funkcją art. 49 k.p. jest ochrona pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego okresu wypowiedzenia, a w razie zaistnienia takiej sytuacji, z mocy przepisu, następuje unicestwienie bezpodstawnie skróconego wypowiedzenia, a umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Z kolei roszczenia z art. 45 §1 k.p. są skutkiem naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W związku z tym pracownik domagając się uznania bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy bądź odszkodowania, może oprzeć swoje żądanie na przesłance merytorycznej lub formalnej niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu I instancji korelacja art. 45 §1 k.p. z art. 49 k.p. w wypadku zbiegu norm prawnych w nich zawartych prowadzi do przekonania, że art. 45 §1 k.p. jest przepisem dalej idącym, więc w razie ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz jednoczesnego stwierdzenia, że został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany, rozstrzygnięcie sprawy następuje na podstawie art. 45 §1 k.p., a nie art. 49 k.p. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, gdy odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 45 §1 k.p. będzie mniej korzystne dla pracownika, niż wynagrodzenie przysługujące do upływu prawidłowo oznaczonego terminu rozwiązania stosunku pracy. W konkluzji Sąd I instancji stwierdził, że art. 49 k.p. ma charakter szczególny i stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 45 k.p., gdyż reguluje on tylko jeden rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, zaś pracownik opierając swoje roszczenie na tym przepisie nie poddaje w wątpliwość samej zasadności i prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, ale jedynie neguje ustalony okres wypowiedzenia, natomiast art. 45 k.p. dokonuje kompleksowej regulacji tych naruszeń i ma szerszą hipotezę, która obejmuje wszelkie naruszenia wypowiedzenia umowy o pracę.

W efekcie Sąd Rejonowy przyjął, że art. 45 k.p. zawiera regulację dotyczącą naruszenia polegającego na także zastosowaniu krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia, jeśli razem z nim występują inne jeszcze uchybienia jakich dopuścił się pracodawca, dodając jednocześnie, że art. 49 k.p. może być zastosowany bez względu na to, która ze stron stosunku pracy dokonała wypowiedzenia umowy, wyjaśniając, że może mieć miejsce sytuacja, w której pracownik wypowiada umowę o pracę, zaś pracodawca wyznacza mu krótszy okres wypowiedzenia niż ten, jaki przewidziany został w Kodeksie pracy i wtedy właśnie interes pracownika wymaga ochrony jaką daje art. 49 k.p., natomiast w przypadku wielu naruszeń jakich dopuścił się pracodawca przy wypowiedzaniu umów o pracę art. 45 k.p. reguluje tę materię wprost i kompleksowo przyznaje pracownikowi określone w nim roszczenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż 31.10.2017 r. pozwany wystawił świadectwo pracy powódki, w którym wskazano, że stosunek pracy rozwiązany został w dn. 31.10.2017 r. Pełnomocnik powódki nie wystąpił z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie daty rozwiązania umowy o pracę z upływem właściwego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie ustalenie, że powódka od 1.06.2014 r. jest zatrudniona na umowę na czas nieokreślony, skutkuje stwierdzeniem wadliwości wypowiedzenia polegającym na niewskazaniu przyczyny wypowiedzenia, ale nie powoduje przyjęcia fikcji zakończenia stosunku pracy z upływem właściwego okresu wypowiedzenia. W prawie pracy wadliwe oświadczenie pracodawcy wywołuje skutki prawne, rodzi jedynie określone konsekwencje przewidziane w Kodeksie,

w tym przypadku roszczenia odszkodowawcze. W ocenie Sądu I instancji powyższe potwierdza, że nie można łączyć obu roszczeń, ponieważ kwestionując daną czynność, podnosząc jej wadliwość, nie można jednocześnie twierdzić, że wywołuje skutki, jakie wiążą się z prawidłowo wykonaną czynnością (pracownik, który nie kwestionuje wypowiedzenia umowy, a tylko zastosowany okres wypowiedzenia, ma roszczenie o wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p.).

Zdaniem Sądu I instancji odmienne rozumowanie prowadziłoby do nieuzasadnionego pokrzywdzenia tych pracowników, którzy odwołując się od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia i podnosząc jego wadliwość, pozostaliby tylko przy roszczeniu odszkodowawczym, akcentując, że trudno znaleźć argumenty, które uzasadniałyby odmienne traktowanie pracowników odwołujących się od wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, od tych, którzy odwołują się od wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – nawet przy przyjęciu przesłankowego ustalenia, że umowa z uwagi na okres jej zawarcia jest umową nieterminową.

Sąd Rejonowy dodał, że w przypadku przyjęcia fikcji prawnej, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony dokonano stwierdzenia, iż na podstawie art. 58 k.c., stosowanym odpowiednio do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., klauzule zawarte w umowie terminowej były nieważne, ponieważ zmierzały do obejścia prawa, były niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współzycia społecznego, wobec czego nie można stwierdzić fragmentarycznie, że wypowiedzenie było prawidłowe tylko wyznaczony w nim okres nie był właściwy. W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że skoro strony łączyła umowa na czas nieokreślony, no to wypowiedzenie dokonane przez pozwanego było wadliwe. Wobec tego Sąd Rejonowy stwierdził, że zasądzenie świadczenia na podstawie art. 49 k.p. pozostawałoby w sprzeczności z ustaleniem, że wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, skoro zasądzenie wynagrodzenia za właściwy okres wypowiedzenia miałyby wynikać z właściwego trybu rozwiązania umowy o pracę. Według Sądu I instancji przyznanie zaś świadczenia wynikającego z art. 45 k.p., po pierwsze stwierdza nieprawidłowość rozwiązania umowy o pracę, a po drugie konsumuje niejako skutek przewidziany w art. 49 k.p.

W świetle powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że zasadne będzie przyznanie powódce jednego z roszczeń pieniężnych, a mianowicie tego, które będzie dla niej korzystniejsze.

Oceniając wysokość odszkodowania zasądzonego na rzecz powódki Sąd Rejonowy oparł się na art. 47<sup>1</sup> k.p., akcentując, że kierował się w tej kwestii przede wszystkim okolicznościami rozwiązania stosunku pracy, a także dotychczasowym przebiegiem pracy powódki, uwzględniając, że odszkodowanie przyznawane na podstawie tego przepisu pełni nie tylko funkcję kompensacyjną, poprzez równoważenie utraconych zarobków, ale także funkcję represyjną, stając się zadośćuczynieniem za doznaną krzywdę. W efekcie Sąd I instancji stwierdził, że skoro w przypadku powódki okres wypowiedzenia, jaki winien być zastosowany wynosił 3 miesiące, no to odszkodowanie wyliczone na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. wyniosło 15.572,70 zł, natomiast świadczenie zasądzone na podstawie art. 49 k.p. miałyby wysokość 10.381,80 zł.

W rezultacie powyższych rozważań Sąd Rejonowy przyznał powódce odszkodowanie w kwocie 15.572,70 zł, a w zakresie roszczenia wynikającego z art. 49 k.p. oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami z uwagi na wynik postępowania, tzn. fakt, że jedno z dwóch roszczeń zostało uwzględnione.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Od powyższego wyroku złożył apelację pozwany, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki 15572,70 zł, tj. w zakresie pkt. 1 wyroku oraz w zakresie nadającym wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu 1 wyroku, tj. w zakresie pkt. 4 wyroku.

A. zakwestionowanemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

## I. przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

1. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego dokonaną z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, a w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a/ ustaleniu, że zawarcie z powódką kolejnej (drugiej) wieloletniej umowy na czas określony stanowiło obejście prawa;

b/ błędnym ustaleniu, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i jej rozwiązanie wymagało wskazania przyczyny,

c/ uznaniu, iż działanie pozwanego polegające na zawarciu z powódką umowy terminowej stanowiło obejście prawa i pozostawało w sprzeczności w zasadami współżycia społecznego;

d/ zdeprecjonowaniu okoliczności, iż przepisy przejściowe regulują sytuację powódki, wskazując, że umowa o pracę na czas określony łącząca ją z pozwanym nie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony,

e/ przyjęciu, że względu organizacyjne, sytuacji finansowo-organizacyjnej i potrzeby pracodawcy nie uzasadniały zatrudnienia powódki na umowę na czas określony w sytuacji, gdy pozwany jest jednostką publiczną, podlegającą kontroli organu założycielskiego, u pozwanego obowiązuje jednolity system zatrudniania nie kwestionowany przez Państwową Inspekcję Pracy;

f/ uznaniu, iż zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony budzi wątpliwości co do rzeczywistych intencji pracodawcy w sytuacji, gdy było ono zgodne z obowiązującą u pozwanego polityką zatrudniania;

2. art. 325 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez wewnętrzne sprzeczności uzasadnienia wyroku polegające na przyjęciu, iż sytuacja powódki została uregulowana wyczerpująco poprzez przepis przejściowy przy jednoczesnym oparciu rozstrzygnięcia z pominięciem tych przepisów, w oparciu o zasady ogólne;

## II. przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1.art. 14 ust. 4 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw poprzez jego niezastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy mimo spełnienia przesłanek;

2.art. 16 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw poprzez jego niezastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy;

3.art. 25 [1] § 3 k.p. w brzmieniu aktualnym poprzez jego błędną wykładnię i uznanie. Ż strony łączyła umowa na czas nieokreślony, w sytuacji gdy w okolicznościach n/n sprawy znajdowały zastosowanie przepisy przejściowe ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw;

4.art. 45 § 1 k.p. poprzez jego bezzasadne zastosowanie w okolicznościach n/n sprawy i zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy wypowiedzenie dotyczyło umowy o na czas określony i nie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, bowiem umowa łącząca strony była umową na czas określony;

5.art. 30 § 4 k.p. poprzez jego zastosowanie w okolicznościach n/n sprawy i uznanie, że w wypowiedzeniu umowy o pracę łączącej powódkę z pozwanym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie w sytuacji, gdy łącząca strony była umową na czas określony;

6.art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie wobec działania pozwanego polegającego rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, w sytuacji gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że pozwany nie nadużył swoich praw podmiotowych, gdyż działał w zgodzie z obowiązującym prawem, a w sprawie nie zachodzi konieczność do sięgnięcia do przepisów

ogólnych kodeksu pracy z uwagi na szczegółowe uregulowanie sytuacji powódki w ustawie z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zakwestionowanego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie zaś wniósł o uchylenie zakwestionowanego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponowno rozpoznania wraz z obowiązkiem dokonania rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania za postępowanie odwoławcze.

W odpowiedzi na apelację powódka, będąc reprezentowaną przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

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

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, w ocenie Sądu Okręgowego, wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sąd II instancji przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.11.1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnych naruszenia przepisów postępowania, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia, ewentualnie uchyleniem zaskarżonego wyroku.

Zarzuty pozwanego sprowadzają się w głównej mierze do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji.

Formułując zarzuty dotyczące przekroczenia swobodnej oceny dowodów i błędnych ustaleń faktycznych skarżący bezzasadnie zarzuca naruszenie art. 233 k.p.c. które sprowadzało się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd meriti, że druga umowa na czas określony z 1.06.2014 r. zawarta przez strony stanowiła obejście prawa i pozostawała w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, podczas, gdy według apelanta względy organizacyjne, sytuacja finansowo – organizacyjna i potrzeby pracodawcy uzasadniały zatrudnienie powódki na kolejną umowę o pracę na czas określony, co było zgodne z obowiązującą polityką zatrudnienia u pozwanego, który jest jednostką publiczną a system zatrudniania u pozwanego nie był kwestionowany ani przez organ założycielski, ani przez Państwową Inspekcję pracy, skutkowało wadliwym przyjęciem przez Sąd I instancji, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, co w dalszej kolejności doprowadziło do nieprawidłowego uznania przez Sąd Rejonowy, że jej rozwiązanie wymagało wskazania przyczyny przez pracodawcę prowadząc w efekcie do błędnego rozstrzygnięcia jurydycznego.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy po zapoznaniu się z całym materiałem aktowym, w tym zgromadzonymi w sprawie dowodami i pisemnym uzasadnieniem skarżonego orzeczenia, pragnie na wstępie podkreślić, że czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów zgromadzonych dowodów, a czym innym dokonanie prawidłowej subsumcji poprawnie ustalonych faktów pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego, czego strona skarżąca zdaje się nie rozróżniać.

W ocenie Sądu II instancji w świetle poczynionych wyżej uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującego – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i w żaden sposób nie naruszył dyspozycji art. 233 §1 k.p.c. Każde z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd meriti znajduje bowiem swoją podstawę w prawidłowo przywołanym



dowodzie przez Sąd Rejonowy. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, podniesione zaś w analizowanym obecnie zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę nie tyle z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji, co wnioskami jurydycznymi jakie tenże Sąd wyciągnął na podstawie bezbłędnie odtworzonych okoliczności faktycznych, które były wynikiem poprawnej oceny prawnej w świetle prawidłowo zastosowanych i zinterpretowanych przepisów prawa materialnego. Sąd II instancji oceniając zasadność przedmiotowego zarzutu apelacyjnego pragnie też zauważyć, że słusznie Sąd Rejonowy podkreślił w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia, że istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktyczne nie były sporne między stronami, skoro żadna ze stron nie kwestionuje przecież, że pozwany najpierw zawarł z powódką umowę o pracę na okres próbny od 1.04.2009 r. do 30.06.2009 r., potem pierwszą umowę o pracę na czas określony od 1.06.2009 r. do 31.05.2014 r., a bezpośrednio po niej drugą umowę o pracę na czas określony od 1.06.2014 r. do 31.05.2019 r., a także, że taka właśnie praktyka zatrudniania wyłącznie na umowy na czas określony aż do wyczerpania limitu takich umów wynikającego z ówczesnie obowiązujących przepisów, obowiązywała u pozwanego, wobec czego powódka nawet nie próbowała negocjować warunków jej zatrudnienia a jedynie mogła przyjąć przygotowaną dla niej kolejną długoletnią umowę na czas określony lub w ogóle zrezygnować z zatrudnienia u pozwanego. Żadnej z tych okoliczności apelant de facto w apelacji nie kwestionował, a jedynie wyciągał odmienne wnioski jurydyczne z prawidłowo ustalonych faktów niż Sąd Rejonowy.

Zupełnym nieporozumieniem, według Sądu Okręgowego, jest zarzucanie przez skarżącego naruszenia art. 233 §1 k.p.c., które zdaniem apelanta miałyby polegać na zdeprecjonowaniu przez Sąd Rejonowy okoliczności, że przepisy przejściowe noweli z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, regulują sytuację powódki, gdyż kwestia prawidłowej subsumcji ustalonych faktów pod właściwe przepisy nie należy do etapu orzekania polegającego na rekonstrukcji okoliczności faktycznych sprawy, ale jest przedmiotem kolejnego etapu wyrokowania, tzn. przeprowadzeniu oceny prawnej dochodzonego roszczenia w świetle odtworzonych faktów na podstawie właściwych przepisów prawnych (w realiach niniejszej sprawy dotyczy to oceny prawnej drugiej umowy na czas określony z 1.06.2014 r. w kontekście czy w rzeczywistości była ona umową na czas nieokreślony, jak twierdzi powódka, czy też nie, jak twierdzi pozwany), co będzie jeszcze przedmiotem pogłębionych analiz w dalszej części niniejszego uzasadnienia.

Przechodząc do badania apelacji w zakresie w jakim skarżący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego, wstępnie Sąd Okręgowy pragnie zauważyć, że merytorycznie zarzuty naruszenia art. 14 ust. 4 i art. 16 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, poprzez ich niezastosowanie łączą się z drugim zarzutem naruszenia art. 325 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c., którego apelant upatruje w wewnętrznej, jego zdaniem, sprzeczności uzasadnienia kwestionowanego wyroku polegającej na przyjęciu, że sytuacja powódki została uregulowana wyczerpująco poprzez wskazane wyżej przepisy przejściowe ww. ustawy przy jednoczesnym oparciu kwestionowanego rozstrzygnięcia z pominięciem tychże przepisów w oparciu o zasady ogólne.

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji po zapoznaniu się z treścią pisemnych motywów skarżonego orzeczenia doszedł do przekonania, że żadnej wewnętrznej sprzeczności w uzasadnieniu rozstrzygnięcia pierwszoinstancyjnego sporządzonego przez Sąd Rejonowy nie sposób się doszukać, albowiem Sąd I instancji po przytoczeniu treści art. 14 ust. 4 i 16 ustawy nowelizacyjnej z 25.06.2015 r. wprost wskazał, że ww. przepisy przejściowe nie mają zastosowania w badanej sprawie, ale należy stosować przepisy ogólne obowiązujące w dacie zawarcia spornej umowy z 1.06.2014 r. Powyższe zresztą przyznała także sama strona skarżąca w swojej apelacji, stąd zarzut naruszenia art. 325 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c. okazał się w całości chybiony.

Co się zaś tyczy tego czy w sposób prawidłowy Sąd I instancji uznał, że przepisy przejściowe art. 14 ust. 4 i 16 ustawy nowelizacyjnej z 25.06.2015 r. nie mają zastosowania do bezbłędnie odtworzonych okoliczności faktycznych sprawy, to Sąd Okręgowy pragnie zauważyć, że wymagało to od Sądu meritiu uprzedniego dokonania oceny prawnej czy druga umowa o pracę z 1.06.2014 r. na czas określony od 1.06.2014 r. do 31.05.2019 r. faktycznie była umową na czas określony w świetle obowiązujących w dacie jej zawarcia przepisów prawa pracy, czy też w rzeczywistości jest to umowa na czas nieokreślony i to już od momentu jej zawarcia przez strony. Jedynie bowiem ustalenie, że jest to umowa na

czas określony implikowałoby konieczność rozważenia czy mają do niej zastosowanie przepisy przejściowe art. 14 ust. 4 i art. 16 ustawy nowelizującej z 25.06.2015 r., które dotyczą wyłącznie umów na czas określony. Przyjęcie zaś przez Sąd I instancji, że jest to w rzeczywistości już od daty jej zawarcia umowa o pracę na czas nieokreślony wykluczyło stosowanie tych przepisów. Dodać należy, że w sprawie nie chodziło o ustalenie czy umowa o pracę z 1.06.2014 r. przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony wobec zmian wprowadzonych ustawą nowelizacyjną z 25.06.2015 r. do Kodeksu pracy w tym do art. 25 [1] k.p., ale o to – czego zdaje się nie dostrzegać skarżący – czy od samego początku, tj. od daty zawarcia tejże umowy w dniu 1.06.2014 r., w istocie była to już umowa o pracę na czas nieokreślony – jak twierdziła powódka, czy też umowa na czas określony – jak twierdził pozwany pracodawca.

W tym zaś zakresie rozważania prawne Sądu Rejonowego okazały się, według Sądu II instancji, bezbłędne, albowiem ocenę prawną niewątpliwie należało dokonać na gruncie przepisów prawa materialnego obowiązującego w dacie zawarcia tejże umowy, a więc art. 25 [1] k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji obowiązującej od 22.06.2016 r. dokonanej powoływana wyżej ustawą nowelizującą z 25.06.2015 r.

Wstępnie przypomnieć należy, że art. 25<sup>1</sup> k.p. został wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw i wzorowany był na dyrektywie Rady 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy, a także na dyrektywie Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18.03.1999 r. przez (...) Unię (...) ( (...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ( (...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ( (...)). Celem dyrektywy Rady 91/383/EWG, w świetle jej art. 2 ust. 1, jest zapewnienie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony lub stosunku pracy czasowej takiego samego stopnia ochrony w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy, jaki mają inni pracownicy u danego pracodawcy, natomiast celem dyrektywy Rady 99/70/WE, zgodnie z jej art. 1, jest realizacja ww. Porozumienia, stanowiącego jej załącznik, przez co w literaturze przedmiotu słusznie podkreśla się, że zapisy Porozumienia zyskały w ten sposób taką samą moc prawną jak postanowienia samej dyrektywy. Strony tego Porozumienia ramowego uznały co prawda, że umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest podstawową formą nawiązywania indywidualnych stosunków pracy, jednakże nie wolno zapominać, że jednocześnie uznały, iż terminowe umowy o pracę w pewnych warunkach odpowiadają potrzebom zarówno pracowników, jak i pracodawców (A.M. Świątkowski, Rozdział VI Nietypowe formy zatrudnienia § 2. Umowy terminowe, [w:] Prawo pracy Unii Europejskiej, Warszawa 2015, Legalis).

Według Sądu II instancji ocena prawna umowy o pracę z 1.06.2014 r. dokonana przez Sąd I instancji jest niewadliwa, została w sposób pełny, rzetelny, wnikliwy przeprowadzona przez Sąd meritii z powołaniem się na liczne wypowiedzi doktryny i utrwalone orzecznictwo sądów powszechnych, jak i Sądu Najwyższego, wobec czego Sąd II instancji nie widząc powodów do powielania w całości prawidłowej argumentacji Sądu Rejonowego w tym miejscu, pragnie jedynie podkreślić, że traktuje ją jako własną i czyni integralną częścią własnych rozważań prawnych (por. wyrok SN z 22.08.2001, V CKN 348/00).

Zaakcentować jednak wypada, że Sąd Rejonowy trafnie argumentował, że pomocne jest utrwalone orzecznictwo polskich sądów powszechnych, a także Sądu Najwyższego, które pochodzi z okresu sprzed nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z 25.06.2015 r. W szczególności warto zwrócić uwagę na te orzeczenia SN, w którym możliwość zawierania umów na czas określony była oceniana przez pryzmat art. 8 k.p., a mianowicie, czy nie zostały zawarte w celu obejścia przepisów o umowach na czas nieokreślony. Wielokrotnie SN podkreślał, że nie jest celem umowy na czas określony długotrwałe zatrudnianie pracowników w ramach długoletnich umów, bo temu służyć ma właśnie umowa na czas nieokreślony (zob. np. wyroki SN: z 4.11.2014 r. II PK 15/14, Legalis nr 1160458; z 7.09.2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207; z 25.10.2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317; z 14.06.2012 r., I PK 222/11, z 25.02.2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230, z 5.12.2007 r., II PK 122/07, Legalis nr 141179, z 5.10.2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 180). SN zdecydowanie wypowiedział się, że 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, natomiast instytucja umowy

terminowej stanowi od tego 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.

Dodatkowo Sąd II instancji pragnie wskazać, mając na uwadze przytoczoną w uzasadnieniu apelacji argumentację skarżącego, że niezwykle pomocna jest też znajomość dotychczasowego dorobku judykacyjnego (...) na gruncie klauzuli 5 ust. 1 lit. a załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE i użytego w nim pojęcia „obiektywny powód”. Nadużywanie prawa swobody wyboru podstaw zatrudnienia zabronione klauzulą 5 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE polega bowiem na wykorzystywaniu przez pracodawcę umów terminowych w celu nawiązywania permanentnego stosunku pracy. Prawnie zabronione jest nie tyle samo zatrudnianie pracowników na podstawie terminowych umów o pracę, lecz sukcesywne odnawianie takich umów przez te same strony indywidualnych stosunków pracy w celu kontynuowania więzi prawnych, które z uwagi na ograniczony w czasie cel zawierania terminowych umów o pracę co do zasady nie powinny być nawiązywane na podstawie takich umów. Na szczególną uwagę zasługuje wypowiedź TS w wyroku z 13.03.2014 r. w sprawie C-190/13 A. S. vs. U. P. F., gdzie Trybunał podkreślił, że obiektywny powód zawarcia umowy na czas określony powinien polegać na zaspokojeniu tymczasowego zapotrzebowania i nie może służyć zaspokojeniu zwykłych i stałych potrzeb pracodawcy. Z kolei w wyroku TS z 4.07.2006 r. w sprawie C - 212/04, K. A. i inni vs. E. O. Galaktoz – (...), wskazano, że przez obiektywne powody należy rozumieć w szczególności precyzyjne i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a mogące wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których umowę zawarto. W wyroku z 23.04.2009 r. w sprawie C-378/07, K. A. i inni v. O. R., TS wyraził natomiast pogląd, że zawieranie kolejnych umów na czas określony tylko z tego powodu, że są one oparte na przepisach zezwalających na ponowne zawieranie umów dla zaspokojenia pewnych potrzeb tymczasowych, podczas gdy w rzeczywistości potrzeby te są zwyczajne i stałe, stoi w sprzeczności z prawem UE. W wyroku z 26.01.2012 r. w sprawie C -586/10 TS przyjął, że sama okoliczność, iż pracodawca jest obowiązany do korzystania z zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet trwałe i że może im zarządzić przez zatrudnienie pracowników na czas nieokreślony, nie oznacza braku obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a ani też nadużycia tej klauzuli, podkreślając jednocześnie, że organy krajowe, oceniając tę kwestię, w konkretnym przypadku powinny uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą.

Mając na uwadze wszystkie poczynione wyżej rozważania, Sąd II instancji, po przeanalizowaniu całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pisemnych motywów skarżonego orzeczenia doszedł do przekonania, że wbrew wywodom apelanta, Sąd Rejonowy nie tylko zastosował prawidłowe kryteria oceny polityki zatrudniania przez pozwanego w kontekście zbadania spornej umowy o pracę z 1.06.2014 r. zawartej z powódką, ale też wyciągnął w wyniku tej analizy prawnej właściwe wnioski jurydyczne uznając, że od początku była to umowa o pracę na czas nieokreślony. O powyższym, również zdaniem Sądu Okręgowego, świadczy to, że niejako automatycznie, o ile dany pracownik był zainteresowany dalszym zatrudnieniem, pozwany z każdym pracownikiem zawierał wyłącznie kolejne długoletnie umowy o pracę aż do wyczerpaniu obowiązującego wówczas limitu tych umów określonych prawem i kwestia ta nie podlegała żadnym negocjacom.

Tymczasem, jak trafnie argumentował Sąd meriti, pracodawca nie ma całkowitej dowolności przy zawieraniu umów terminowych, albowiem jego zachowanie nie może prowadzić do nadużywania przepisów prawa pracy, dla których – jak to zostało już wyartykułowane wcześniej – standardem jest zatrudnianie na czas nieokreślony. Sam fakt, że Państwowa Inspekcja Pracy, czy organ założycielski nie zgłaszał zastrzeżeń dla istniejącej polityki zatrudniania pracowników przez pozwanego w żaden sposób nie może wpłynąć na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, który słusznie argumentował, że w przedmiotowej sprawie nie zaszły żadne okoliczności uzasadniające zawarcie z powódką kolejnej umowy na czas określony, skoro charakter jej pracy polegał na wykonywaniu określonych, stałych i powtarzalnych czynności i obowiązków, a świadczenie przez powódkę na rzecz pozwanego pracy przez 5 lat w okresie bezpośrednio poprzedzającym zawarcie spornej umowy pierwszej umowy o pracę na czas określony z 1.06.2009 r. obowiązującej od dnia 1.06.2014 r. było wystarczająco długim okresem do stwierdzenia jej przydatności zawodowej w zakładzie pracy prowadzonym przez pozwanego na tym samym stanowisku.

Słusznie zatem Sąd I instancji skonstatował, że skoro pozwany zdecydował się na dalsze zatrudnienie powódki, no to powinien był w dniu 1.06.2014 r. zawrzeć z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, nie zaś na czas określony. W efekcie Sąd I instancji bezbłędnie przyjął, iż strony procesu od 1.06.2014 r. związane były umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Ocenę tę Sąd Okręgowy w całości podziela traktując jako własną.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zarzuty apelacyjne naruszenia art. 25 [1] par. 3 k.p. w brzmieniu aktualnie obowiązującym i art. 8 k.p. okazały się również w całości bezzasadne.

Sąd I instancji przede wszystkim w żaden sposób nie naruszył art. 25 [1] par. 3 k.p. w brzmieniu aktualnie obowiązującym, albowiem ocenił sporną umowę zawartą na czas określony w dn. 1.06.2014 r. w dacie jej zawierania przez strony, trafnie uznając, że w istocie już od momentu jej zawarcia była to umowa na czas nieokreślony. Stąd też bezbłędnie Sąd Rejonowy zastosował dotychczasowe przepisy ogólne, a nie przepisy przejściowe art. 14 ust. 4 i art. 16 ustawy nowelizującej z 25.06.2015 r., które dotyczą jedynie umów na czas określony, a taką rzeczona umowa z 1.06.2014 r. również zdaniem Sądu Okręgowego nie jest.

Zdaniem Sądu II instancji nie można też podzielić argumentacji skarżącego, że Sąd meriti naruszył art. 8 k.p. albowiem w świetle bezbłędnie odtworzonych faktów pozwany jako pracodawca w żaden sposób nie wykazał okoliczności przemawiających za tym, że po pierwszej długoletniej, bo trwającej aż 5 lat umowie z 1.06.2009 r. o pracę na czas określony, istniały rzeczywiste okoliczności uzasadniające zawarcie z powódką bezpośrednio po zakończeniu tejże umowy z dniem 31.05.2014 r. kolejnej długoterminowej umowy na czas określony od dnia następnego tj. od 1.06.2014 r., do 31.05.2019 r. czyli na kolejne 5 lat.

Po drugie poprzez prowadzenie opisanej szczegółowo przez Sąd Rejonowy polityki zatrudnienia przez apelanta polegającej na zawieraniu wyłącznie umów terminowych ze wszystkimi pracownikami i brak możliwości jakichkolwiek negocjacji przy zawieraniu kolejnej takiej umowy aż do wyczerpania obowiązującego ówczesnego limitu umów na czas określony, bez istnienia uzasadniających taką praktykę okoliczności, świadczy, że pozwany pracodawca nadużył swojej pozycji jako strony uprzywilejowanej, ponieważ w świetle ustalonych faktów, którym zresztą skarżący nie tylko nie zaprzecza, ale przywołuje na uzasadnienie swojego stanowiska, postawił w ten sposób powódkę jedynie przed wyborem podpisania kolejnej długoletniej umowy na czas określony albo podjęciem przez nią decyzji o rezygnacji z zatrudnienia u pozwanego. Stąd zarzut naruszenia art. 8 k.p. okazał się chybionym, a argumentacja apelanta stanowi jedynie polemikę z prawidłowym stanowiskiem Sądu I instancji.

Mając na uwadze powyższe rozważania, wobec niespornego faktu, że pozwany nie wskazał powódce przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę z 1.06.2014 r., która, jak trafnie przyjął Sąd Rejonowy już od daty jej zawarcia była umową na czas nieokreślony, również ostatnie dwa zarzuty naruszenia prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p., który wymaga wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, a także art. 45§ k.p., który stanowi podstawę do zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, okazały się w całości chybione i nie mogły odnieść zamierzonego przez apelanta skutku procesowego.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, uznając ją w całości za bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2015, poz. 1804 z późn. zm.).

A.P.

Przewodniczący: Sędziowie: