

*Sygn. VPa 111/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 24 lutego 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

*SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa I. W.*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej z siedzibą w B.*

*o odszkodowanie za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę*

*na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowej z siedzibą w B.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 21 maja 2014r. sygn. IV P 256/13*

*1. oddala apelację,*

*2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowej z siedzibą w B. na rzecz powódki I. W. kwotę 450,00 ( czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

*Sygn. akt VPa 111/14*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 listopada 2013 roku powódka I. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. kwoty 8. 250 zł. tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 maja 2014 roku sygn. akt IVP 256/13 Sąd Rejonowy w Bełchatowie zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki komandytowej w B. na rzecz powódki I. W. tytułem odszkodowania kwotę 8.250 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 listopada 2013 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 900 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał pobrać od pozwanego kwotę 413,00 złotych tytułem nieuiszczonego wpisu, a wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.750,00 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

**Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Przed przystąpieniem do pracy u pozwanego (...). prowadzona była z powódką I. W. rozmowa kwalifikacyjna. Na rozmowie wstępnej przedstawiono powódce warunki zatrudnienia i tak powódce została przedstawiona propozycja zatrudnienia na początek na okres próbny na okres 3 miesięcy i po okresie próbnym zawarcie umowy na okres 10 lat.

W firmie pozwanego kwesta terminu zawarcia i czasokresu trwania umowy na czas określony nie podlega negocjacji.

Powódka I. W. rozpoczęła pracę u pozwanego (...) sp. z o.o. w B. w dniu 5 maja 2008 roku i pracowała do dnia 31 lipca 2008 roku na stanowisku specjalista ds. kadr i płac- na okres próbny. Następnie zostały przedstawione warunki zatrudnienia jej na czas określony do 31 sierpnia 2018 roku tj. na okres 10 lat.

Pismem z dnia 15 listopada 2013 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z upływem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Wynagrodzenie powódki za okres 3 miesięcy, obliczane według zasad jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 8.250 zł. miesięcznie średnie wynagrodzenie wynosiło

Stanowisko powódki w chwili obecnej jest już obsadzone.

Powyższe okoliczności zostały oparte na zeznaniach świadka E. Z. (1) oraz zeznaniach powódki I. W. w części dotyczącej praktyki zawierania przez pozwanego długoterminowych umów o pracę, które wbrew twierdzeniom pozwanego nie podlegały negocjacom z przyszłym pracownikiem. Pozostałe okoliczności ustalono na podstawie znajdujących się w aktach dokumentów tj. umów o pracę nie kwestionowanych przez strony.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w całości na podstawie art. 50 § 4 k.p. W myśl tego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy terminowej i zasadniczo bezprzedmiotowym jest badanie w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Natomiast art. 58 § 1 k.c. stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Z kolei norma zawarta w art. 8 k.p. nie pozwala czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Zatem zarzut pogwałcenia wymienionych przepisów jest uzasadniony wtedy, gdyby czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była sprzeczna z wynikającymi z nich zasadami. Ustawodawca przewidział w Kodeksie pracy umowy o pracę na czas określony (art. 25 § 1) i przyjął, że rozwiązują się one z upływem czasu, na który były zawarte (art. 30 § 1 pkt 4). Ustalił również jako zasadę, że umów tych nie wolno wypowiedzieć (art. 32 § 1). W regulacji tej, na zasadzie wyjątku, dopuścił wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem wtedy, gdy przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony tak postanowiły (art. 33). Zakaz wypowiedzenia umowy terminowej dotyczy obu stron stosunku pracy. Od obu stron zależy również, czy przyjmą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia. Nie można, więc zasadniczo uznać, że skorzystanie przez pracodawcę z prawa wcześniejszego rozwiązania umowy, stanowi - w warunkach określonych art. 33 k.p. - nadużycie przez niego tego prawa lub jego obejście albo też jest czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego lub z zasadą niedyskryminacji. Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. - to pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i wskazanie co do tej okoliczności odpowiednich dowodów (tak uzasadnienie wyr. SN z 04.03.1999 r., I PKN 607/98, OSN 2000/8/308). Powódka w trakcie procesu wskazała Orzecznictwo Sądu Najwyższego w których ten wskazuje na sytuacje, w których nastąpiło **nadużycie prawa przez**

**pracodawcę** przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, jeżeli zawierają one klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia.

Z przywołanego przez Sąd Rejonowy wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207, wynika, że SN przyjął, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317, SN doprecyzował, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy lub 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.

Natomiast według wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230, nie korzysta z ochrony (art. 8) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Niedopuszczalność zawarcia takiej umowy potwierdził SN w wyroku z dnia 14 lutego 2012 r., II PK 136/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 9.

Tym samym ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki może być zawarta umowa o pracę na czas określony, musi uwzględniać zróżnicowane okoliczności faktyczne. Mając to na uwadze w tezie I wyroku z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 180, SN stwierdził, że okres 5 lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską.

Zdaniem Sądu Rejonowego z akt sprawy wynika, wbrew twierdzeniem pełnomocnika pozwanego, że w dniu 1 sierpnia 2008 roku strony zawarły umowę o pracę na okres 10 lat przewidując możliwość jej wypowiedzenia z upływem dwóch tygodni. Fakt rozwiązania umowy po upływie 5 lat jej trwania nie daje podstaw do kreowania poglądu, że umowa z powódką została zawarta na okres 5 lat, która w świetle wyżej cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego dopuszczalna jest do kadry menedżerskiej, tylko w stosunku do której taki czas trwania umowy zaliczany jest do tzw. standardowego czasu trwania umowy. Powódka pracowała u pozwanego, jako specjalista do spraw kadr i płacy. Nie daje to w ocenie Sądu Rejonowego podstaw prawnych do wywiedzenia, że powódka należała do kadry menedżerskiej, która ze względu na realizowane zadanie były przewidziane dla dłuższego okresu czasu, a wręcz przeciwnie obowiązki powódki realizowane były w okresie 1 miesiąca, bowiem sprowadzały się do czynności płacowych pracowników pozwanego. Innym niezaprzeczalnym aspektem zawartej umowy jest fakt, iż pozwany z własnej inicjatywy zaproponował powódce umowę zawartą na czas określony 10 lat, nie dając możliwości wyboru co do dalszych negocjacji w tym zakresie, bowiem takie a nie inne standardy przy zawieraniu umów prace obowiązują u pozwanego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że standardem prawa pracy jest zawieranie umów na czas nieokreślony, która to umowa ze względu na sposób i ochronę najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika, natomiast umowa terminowa może być zastosowana tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę zawierana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy. Przedmiotowa umowa w ocenie Sądu Rejonowego uwzględniała jedynie interesy pracodawcy naruszając prawa pracownicze w szczególności przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę tj. art. 36 k.p. oraz art. 37 § 1 ust 3 w zakresie zwolnień z tytułu poszukiwania pracy, wreszcie umożliwiła pozwanemu obejście przepisów w zakresie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego przywołane wyżej okoliczności w sposób bezsprzeczny wykazały na naruszenie przez pozwanego praw powódki jako pracownika.

Stąd też zdaniem Sądu Rejonowego, skoro zgodnie z art. 50 § 3 kp wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Ponieważ umowa zawarta z powódka miała trwać do 31 grudnia 2018 roku to zdaniem Sądu Rejonowego powódce należało się 3 miesięczne wynagrodzenie określone w zaświadczeniu pozwanej z dnia 8 maja 2014 roku tj. 8.250,- zł.

W oparciu o art. 477<sup>2</sup>. § 1 kpc. Sąd Rejonowy nadał rygor wymagalności, co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na postawie art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Natomiast na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 413,- złotych tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych, odpowiadającą opłacie od pozwu, której powódka nie miał obowiązku uiścić.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości **apelacją pozwanym**, zarzucając niniejszemu

rozstrzygnięciu naruszenie przepisów:

a) art. 233 § 1 w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów z zeznań świadka E. Z. (2) oraz przesłuchania Powódki - w zakresie błędnego przyjęcia przez Sąd, wbrew zeznaniom świadka E. Z. (2), iż umowy zawierane przez Pozwanego nie podlegały negocjacji z przyszłym pracownikiem, w sytuacji gdy to ustalenie faktyczne jest nieprawidłowe, a Sąd I instancji, powziawszy wątpliwości co do wiarygodności zeznań świadka, mógł powołać stosowne dowody z urzędu, które by tę wiarygodność potwierdziły;

b) przepisu art. 25 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na

wprowadzeniu przez Sąd dodatkowej przesłanki zawierania umów o pracę na czas określony w postaci istnienia usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy, podczas gdy ustawodawca nie wprowadza w żadnym przepisie podstawy prawnej dla konstruowania wymagania istnienia uzasadnienia dla zawarcia umowy terminowej;

c) przepisów art. 58 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez

niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że przedmiotowa umowa o pracę na czas określony miała na celu obejście prawa lub jego nadużycie przez Pozwanego, była sprzeczna z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego, co w dalszej kolejności doprowadziło Sąd do błędnego zastosowania wobec umowy o pracę zawartej między Powódką z Pozwanym przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony;

d) przepisu art. 50 § 3 i § 4 k.p. w zw. z art. 36 k.p. § 1 pkt 3) oraz art. 30 § 4 k.p.

poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony przez Pozwanego nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas nieokreślony i nie zawierało uzasadnienia, w sytuacji gdy przedmiotowe wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z regulacjami dotyczącymi wypowiedzenia umów na czas określony, które mają zastosowanie w sprawie.

**W oparciu o powyższe skarżący wniósł o:**

a) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, a także zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, wedle norm przepisanych,

b) zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego wedle norm przepisanych,

c) dopuszczenie na zasadzie przepisu art. 368 § 1 pkt 4) dowodu z:

a. dokumentów w postaci:

I. umowy o pracę z Panią E. G. z dnia 20.04.2009 r.,

II. umowy o pracę z Panią E. G. z dnia 20.04.2010 r.,

III. umowy przedwstępnej z Panią G. K. z dnia 26.11.2008 r.,

IV. umowy o pracę z Panią G. K. z dnia 31.12.2008 r.

b. zeznań świadków - Pani E. G. oraz Pani G. K. (wezwania na adres pozwanego),

- na okoliczność stwierdzenia faktu, iż istniała możliwość negocjowania z Pozwanym rodzaju umowy o pracę i okresu, na który jest ona zawierana.

**W odpowiedzi** na powyższe zarzuty, powódka I. W. wniosła o oddalenie apelacji pozwanego oraz oddalenie dowodów, o których dopuszczenie wnosi w apelacji pozwany, a dodatkowo o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej spółki kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż zarzuty apelacyjne pozwanej spółki nie zasługują na uwzględnienie, a zaskarżony wyrok Sądu I Instancji nie narusza w jej ocenie przepisów prawa materialnego, ani przepisów procesowych wskazanych w apelacji.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja jest bezzasadna, a podniesione w niej zarzuty chybione.**

Przede wszystkim Sąd Rejonowy dokonując oceny dowodów w zakresie stosowanej u pozwanego praktyki zawierania długoterminowych umów o pracę nie przekroczył granic zakreślonych treścią art. 233 § 1 k.p.c. Okoliczności te przyznała świadek E. Z. (2) stwierdzając, że u pozwanego praktyka jest taka, iż po umowie na okres próbny z pracownikiem jest zawierana umowa na czas określony 10 lat. Z kolei powódka zeznała, że kwestia długości umowy nie podlegała u pozwanego negocjacji. E. Z. (2) – wbrew twierdzeniom pozwanego - nie złożyła w tej kwestii jakichkolwiek zeznań. Stwierdziła li tylko, że powódka dobrowolnie zgodziła się na zaproponowane jej przez pozwanego warunki pracy, składając pod umową własnoręczny podpis i że nigdy w trakcie trwania umowy nie występowała z żądaniem zmiany umowy o pracę z umowy terminowej na umowę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy nie odmówił więc świadkowi wiary w jakimkolwiek zakresie. Pozwana nie zgłosiła dalszych wniosków dowodowych w sprawie, mimo że aż do zamknięcia rozprawy, miała taką możliwość. Wnioski dowodowe zgłoszone dopiero na etapie postępowania apelacyjnego na okoliczność stwierdzenia faktu, iż istniała możliwość negocjowania z pozwanym rodzaju umowy o pracę i okresu, na który jest ona zawierana, podlegają na podstawie art. 382 k.p.c. pominięciu. Pozwany nie wykazał bowiem, aby potrzeba powołania się na te dowody powstała dopiero na etapie apelacji. Zupełnie niezrozumiałym jest czynienie zarzutu Sądowi I instancji, iż Sąd nie powołał stosownych dowodów z urzędu. Strona pozwana zapomina, iż to na stronach, a nie Sądzie, spoczywa ciężar wykazania faktów, z których wywodzą korzystne dla siebie skutki prawne (art. 232 zd 1 k.p.c.). Możliwość dopuszczenia przez Sąd dowodu nie wskazanego przez strony jest w myśl art. 232 zd. 2 k.p.c. uprawnieniem, a nie obowiązkiem Sądu. Z takiego zapisu wynika wprost, że nie można Sądowi czynić zarzutu nieprzeprowadzenia z urzędu dowodu niezawnioskowanego przez strony. W żadnym zatem wypadku bierna w zakresie inicjatywy dowodowej strona nie może przerzucać spoczywającego na niej w myśl art. 6 k.c. ciężaru dowodu na Sąd, jak to próbuje czynić w apelacji skarżący.

Sąd Rejonowy nie naruszył też art. 25§ 1 k.p., gdyż nie zakwestionował ważności zawartej przez strony umowy o pracę na czas określony. Sąd li tylko w ramach przykładu przytoczył za powódką bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące długoterminowych umów o pracę. Pozwany zapomina, że przedmiotem sporu nie było ustalenie istnienia

umowy o pracę na czas nieokreślony, lecz ustalenie czy rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę zawartej z powodką na czas określony było zgodne z przepisami prawa. Sąd Rejonowy nie zajmował się zatem charakterem zawartej umowy o pracę.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowił art. 50 § 4 i § 3 k.p., a nie art. 36 k.p. § 1 pkt 3) oraz art. 30 § 4 k.p., jak imputuje skarżący. Sąd Rejonowy nie przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony przez pozwanego nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów zawartych na czas nieokreślony. Wręcz przeciwnie Sąd Rejonowy stwierdził, że powodce należy się odszkodowanie, gdyż wypowiedzenie jej umowy o pracę zawartej na czas określony 10 lat, po pięciu latach, za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, bez wskazania przyczyny wypowiedzenia, nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów terminowych, stanowiło bowiem nadużycie prawa, co skutkuje przyznaniem odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 50 § 4 i § 3 k.p.

Pozwany w apelacji prezentuje stanowisko, że powodce odszkodowanie się nie należy, gdyż zawarta z nią umowa o pracę, była umową na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia, a zatem została ona rozwiązana zgodnie z regulacjami dotyczącymi wypowiedzenia umów na czas określony, które mają zastosowanie w sprawie. Rozwiązanie umowy na czas określony nie wymaga bowiem podawania przyczyny wypowiedzenia, która jest warunkiem koniecznym umowy na czas nieokreślony.

W istocie art. 33 k.p. dopuszcza co do zasady możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, jeżeli strony przewidzą możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i to bez podania przyczyny. Nie oznacza to jednak, jak chce pozwany, pełnej swobody rozwiązania terminowej umowy o pracę, oderwanej od istoty stosunku pracy na czas określony. Istota umowy terminowej polega na tym, że winna ona gwarantować pracownikowi trwałość zatrudnienia w okresie jej obowiązywania. Pracownik i pracodawca uzgadniają czas zatrudnienia, którego upływ staje się automatycznie końcem stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Przepis art. 30 § 1 pkt 4 k.p. wyraża zasadę, że umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, a nie wcześniej. W tym czasie pracownik ma mieć zapewnione bezpieczeństwo zatrudnienia, bez narażenia na wcześniejsze wypowiedzenie umowy. Prowadzi to do konkluzji, że o ile wcześniejsze zakończenie umowy na czas określony jest możliwe i dopuszczalne, to w przypadku wieloletnich umów terminowych, które powinny być wyjątkiem w stosunku do umów na czas nieokreślony, pracodawca winien udowodnić, w przypadku zakwestionowania tej okoliczności przez pracownika, że istniała uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy. W przeciwnym wypadku naraża się na zarzut nadużycia 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 współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedaniu 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 w związku z art. 50 § 3 - 5 k.p.). Należy zaznaczyć, że wykładnia, co do możliwości stwierdzenia, 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 współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237; 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321; 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, z dnia 5 października 2012r. I PK 79/12).

W okolicznościach przedmiotowej sprawy skorzystanie przez pracodawcę z przysługującego mu prawa wypowiedzenia powodce umowy terminowej stanowiło, jak trafnie uznał Sąd Rejonowy, nadużycie przysługującego mu prawa podmiotowego, co jako sprzeczne z treścią art. 8 k.p. nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawa. Strony wiązała umowa o pracę na okres dziesięciu lat, powodką pracowała nienagannie na rzecz pozwanego przez okres pięciu lat, pracodawca nie miał do jej pracy jakichkolwiek zastrzeżeń, a pomimo to rozwiązał z nią umowę o pracę za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, bez wskazania przyczyny. Postawiło to powodkę w o wiele gorszej sytuacji

od pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, co należy uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wypowiedzania umów terminowych. W toku tego postępowania pozwany nie podjął nawet próby wskazania jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia powódce umowy, stojąc na twardym stanowisku, że miał prawo zawrzeć umowę terminową w ramach swobody zawierania umów i wypowiedzieć ją bez podania przyczyny, gdyż pozwala mu na to prawo. Nie uwolnił się zatem od postawionego mu zarzutu nadużycia prawa.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 5 czerwca 2014r. I PK 308/13, że stosowanie dwutygodniowych okresów wypowiedzenia w przypadku długoletnich umów na czas określony jest nieuzasadnione. Pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie długoletniej umowy o pracę na czas określony, nie może traktować takiego pracownika gorzej, aniżeli innych pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. W przeciwnym razie naraża się na zarzut dyskryminacji.

Mając powyższe na względzie wypowiedzenie powódce umowy o pracę należało uznać za sprzeczne z art. 8 k.p. tj. ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, co czyni zasadnym żądanie powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy. Prawidłowo też Sąd Rejonowy ustalił wysokość należnego powódce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy na podstawie art. 50§3 i 4 k.p. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z §6 pkt 4 i rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.