

Sygn. akt VII Pa 186/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Teresa Makarewicz,

Sędziowie: SO Ewa Gulska,

SO Teresa Ogrodnik (spr.),

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk;

po rozpoznaniu na rozprawie, w dniu 20 maja 2015 roku, w Lublinie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko E. F.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód
w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 maja 2014 r., sygn. akt VII P 1481/12

oddała apelację.

Sygn. akt VII Pa 186/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 maja 2014 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie zasądził od E. F. na rzecz E. K. kwotę(...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (pkt. I); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt. II); żądanie wyrównania składek na ubezpieczenie społeczne przekazał według właściwości do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L. (pkt. III); nakazał pobrać od pozwanej E. F. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie kwotę 113 zł tytułem brakującej opłaty sądowej (pkt. IV); koszty procesu wzajemnie zniósł pomiędzy stronami (pkt. V); wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty(...)zł (pkt. VI).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana E. F. w ramach działalności gospodarczej prowadziła sklep z tanią odzieżą m.in. w K. (bezsporne).

W dniu 3 kwietnia 2008 roku strony podpisały umowę zlecenia na okres od 3 kwietnia 2008 roku do 30 kwietnia 2008 roku, na podstawie której powódka E. K. zobowiązała się do wykładania nowego towaru na wieszaki. Następnie E. K. została zatrudniona na 1/2 etatu u pozwanej począwszy od 15 maja 2008 roku, na początku w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a następnie w oparciu o umowę o pracę na czas określony od 8 sierpnia 2008 roku do 31 maja 2015 roku jako sprzedawca. W punkcie 3 dotyczącym innych postanowień szczegółowych terminowej umowy o pracę napisano „długość okresu wypowiedzenia wg kodeksu pracy” (akta osobowe powódki część B: umowy o pracę,

umowa zlecenia – karty nienumerowane). Ostatnio powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości (...) zł brutto miesięcznie (zaświadczenie o zarobkach - k. 20, listy płac - k. 32 - 47).

Sklep pozwanej był otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach od 9 do 17, a w soboty od 9 do 14 (zeznania świadków I. W. - k. 89v - 90, J. M. - k. 90 - 90v, zeznania pozwanej - k. 129v - 130). Oprócz powódki w sklepie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy również J. M..

E. K. zwykle pracowała w sklepie od poniedziałku do piątku. Zdarzało się, że pracowała również w soboty. Taka sytuacja zwykle zachodziła wówczas, gdy powódka nie mogła przyjść do pracy „na tydzień” albo musiała w czasie pracy załatwić prywatne sprawy. W soboty natomiast pracował w sklepie przeważnie J. M., czasami również pozwana. Powódka zasadniczo pracowała 4 godziny dziennie (zeznania świadków J. M. - k. 90 - 90v, A. R. - k. 129v, zeznania pozwanej - k. 129v - 130, listy obecności - 48 - 72v, wnioski urlopowe powódki - k. 73 - 81).

W dniu 11 października 2012 roku pozwana wypowiedziała E. K. umowę o pracę z dnia 8 sierpnia 2008 roku z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy E. F. wskazał, iż przyczyną zwolnienia jest utrata zaufania. Nadto, pozwana zawarła pouczenie o terminie i sposobie odwołania się od decyzji pracodawcy. Stosunek pracy ustał z dniem 27 października 2012 roku (akta osobowe powódki część B: oświadczenie pracodawcy, świadectwo pracy – karty nienumerowane).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Na wiarę zasługują przede wszystkim dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania i akt osobowych powódki, które nie budzą wątpliwości co do ich prawdziwości. Nie były też kwestionowane przez strony. Również i Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru prawdziwości i autentyczności.

Ponadto, stan faktyczny został ustalony w oparciu o zeznania świadków: I. W. (k. 89v - 90), J. M. (k. 90 - 90v) oraz A. R. (k. 129v). Sąd Rejonowy generalnie obdarzył wiarą w całości zeznania świadków na okoliczności związane z czasem i rozkładem pracy powódki w spornym okresie. Zdaniem Sądu zeznania te są jasne i rzeczowe, a także korespondują z pozostałym dowodami, które zostały uznane przez Sąd za wiarygodne.

Oceniając zeznania pozwanej E. F. Sąd analizował wskazane przez nią okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i złożonych na rozprawie dokumentów. Zeznania te zasadniczo nie budziły wątpliwości i zostały uznane za szczerze i jednoznaczne. Na wiarę zasługują przede wszystkim zeznania pozwanej co do wymiaru i rozkładu czasu pracy powódki, bowiem w tym zakresie znalazły one obiektywne odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale procesowym. Niemniej jednak co do prawnych konsekwencji zawartej w dniu 8 sierpnia 2008 roku wieloletniej umowy o pracę Sąd ma odmienne zapatrywania, o czym szerzej poniżej.

Niniejsze powództwo jest zasadne jedynie w części.

Na wstępie należy wskazać, że co do zasady umowa o pracę zawarta na czas określony nie podlega wypowiedzeniu, chyba że jest zawarta na okres powyżej 6 miesięcy, zaś strony w jej treści dopuściły możliwość jej rozwiązania w tym trybie – art. 33 kp.

Obowiązującym okresem wypowiedzenia jest w tym przypadku, bez względu na staż pracy u danego pracodawcy, okres 2 – tygodniowy.

Umowa na czas określony nie stanowi zasadniczo korzystnej podstawy zatrudnienia dla pracownika, bowiem nie zapewnia ochrony trwałości stosunku pracy na tym poziomie, co najbardziej pożądana umowa o pracę – na czas nieokreślony. Istotna jest w tym przypadku daleko idąca swoboda pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy bez konieczności podawania i uzasadniania przyczyny. Dla pracownika swoboda przejawia się jedynie w krótszym okresie wypowiedzenia, gdyby to on chciał złożyć pracodawcy wypowiedzenie. Ponieważ jednak pracownik składając

wypowiedzenie nie musi podawać jego przyczyny, rozwiązanie przyjęte przy umowie na czas określony nie jest dla niego w żaden sposób istotne.

Zatrudnienie na podstawie umów na czas określony było przedmiotem licznych wypowiedzi, zarówno w orzecznictwie jak i doktrynie. Z problemem tym wiązały się zmiany dokonane w art. 25¹ kp, kiedy to chcąc zrealizować unijne zalecenie ograniczania terminowego zatrudnienia, wprowadzono regulację, w myśl której zawieranie kolejno po sobie kilku umów na czas określony wywołuje skutek prawny w postaci przyjęcia, że trzecia tak zawarta umowa (jak również drugi aneks do takiej umowy), jest uznawana za umowę zawartą na czas nieokreślony, jeżeli przerwy między rozwiązaniem umowy o pracę i nawiązaniem kolejnej umowy nie przekraczały miesiąca. Na marginesie tylko warto wspomnieć, że przyjęty przez Polskę mechanizm nie był jedynym możliwym do zastosowania, bowiem jednym ze sposobów realizacji przez państwa członkowskie Unii Europejskiej dyrektywy Rady z dnia 25 czerwca 1991 roku (91/383/EWG), mogło być wprowadzenie regulacji o maksymalnym okresie trwania zatrudnienia na czas określony u tego samego pracodawcy bez tzw. limitowania liczby zawieranych umów. Już to niewątpliwie wskazywało na kierunek przyjętych regulacji i założeń. Zatrudnienie terminowe jest mniej korzystne dla pracownika i utrzymywanie go w nadmiarze, przede wszystkim wprowadza u zatrudnionego stan niepewności, jak również uniemożliwia mu planowanie bezpiecznej przyszłości opartej na środkach uzyskiwanych z własnej pracy. Przyjęty zresztą przez Polskę sposób realizacji dyrektywy, o której wyżej mowa, w dalszym ciągu budzi wątpliwości, bowiem w niektórych przypadkach rodzi dyskryminację jako przejaw nierównego traktowania u pracodawców, którzy zatrudniają na podstawie różnych umów o pracę i wśród pracowników o podobnym stażu pracy u danego pracodawcy zachodzi zróżnicowanie przysługujących tym pracownikom okresów wypowiedzenia, a to ze względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, co powinno być eliminowane.

Długoterminowe umowy o pracę na czas określony nie są oczywiście zakazane, bowiem Kodeks pracy nie określa ani minimalnego ani maksymalnego czasu ich trwania, jednak wyraźnie podkreśla się, że może ono dotyczyć tylko takich sytuacji, w których tego rodzaju zatrudnienie znajduje uzasadnienie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145, gdzie stwierdzono, że niedopuszczalne jest 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, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994, gdzie przyjęto, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego, por. też B. Bury, Swoboda kontraktowa stron przy zawieraniu umów na czas określony, *Sł. Pracownicza* 2012, nr 12, str. 1 - 5).

Czas trwania umowy na czas określony zależy od woli stron (art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp). Jednakże ustalenie zbyt długiego okresu trwania takiej umowy (np. na 10 lat) może zostać uznane za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 kp. Nadużycia prawa podmiotowego dokonuje ta strona, która, wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Weryfikacja długoterminowych umów o pracę na czas określony zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należy do sądu pracy, który przy ocenie konkretnego przypadku kieruje się przeznaczeniem umowy na czas określony, a także usprawiedliwionym i zgodnym z prawem interesem obu stron stosunku pracy. Nie korzysta zatem z ochrony (art. 8 kp) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 kp) wyłącznie po to, żeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy (por. M. Tomaszewska (w:) K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. Wolters Kluwer 2012, czy też głosę P. Brzozowskiego do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07).

Obowiązek udowodnienia, że takie uzasadnienie istnieje obciąża pracodawcę.

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu, w żadnej mierze nie zachodzą okoliczności, które usprawiedliwiałyby stosowaną przez pozwaną praktykę zatrudniania na podstawie długoterminowych umów o pracę na czas określony. W warunkach obecnego rynku pracy, stanowiska pracy powódki i rodzaju wykonywanej przez nią pracy nie istnieją żadne argumenty usprawiedliwiające tego rodzaju działanie. Sąd, w toku prowadzonego postępowania nie ustalił, aby istniały jakiegokolwiek racjonalne powody, które uzasadniałyby przyjęcie takiego rodzaju zasad prowadzenia polityki kadrowej u pozwanej. Pracodawca jako strona silniejsza w stosunku pracy, powinien zapewnić pracownikowi, z którym zamierza się związać na 7 lat – a więc bardzo długi okres – pewną stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Z tych względów, Sąd doszedł do przekonania, że zawarta umowa o pracę na czas określony z powódką miała na celu obejście przepisów prawa, co oznacza, że w świetle przepisu art. 58 kc w zw. z art. 300 kp jest nieważna w części ustalającej okres czasu, na który jest zawarta (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 sierpnia 1999 roku, I PKN 215/99, OSNP 2000/24/890).

Okoliczności zawarcia stosunku pracy z powódką i przyjęty okres planowanego zatrudnienia skłania do uznania, że między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nie określony.

Powyzsze przekłada się na stwierdzenie, że zgodnie z art. 30 § 4 kp oraz art. 45 kp wypowiedzenie umowy o pracę powódce powinno zawierać uzasadnienie.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp), a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy, wyrażając taką opinię w wyroku z 18 kwietnia 2001 roku (I PKN 370/00, LexPolonica nr 358216, OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65), zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta – w rozumieniu art. 45 kp – jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W ocenie Sądu pozwany zachował wymagane prawem wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę. Wręczone powódce wypowiedzenie jest sporządzone na piśmie, zawiera – formalnie – wskazaną przyczynę zwolnienia oraz pouczenie o sposobie i terminie do odwołania.

Zdaniem Sądu wypowiedzenie powódce umowy o pracę jednak nie było uzasadnione. Zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę należy rozpatrywać w kontekście stwierdzenia, że jest to zwykły środek rozwiązywania stosunku pracy (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.10.1996 r., I PRN 69/96, OSNAP 1997/10/163, wyrok z dnia 4.12.1998 r., I PKN 419/97, OSNAP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10, s. 34). Służy on pracodawcy do właściwego kształtowania składu osobowego pracowników, mającego zapewnić jak najlepsze wykonywanie powierzonych zadań. Wypowiedzenie podyktowane chęcią usprawnienia pracy jest uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.08.1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/6/76). Przyczyna wypowiedzenia nie musi też mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, uzasadnia wypowiedzenie brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.1998 r., I PKN 419/97, OSNAP 1998/20/598; wyrok SN z dnia 6.12.2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10, s. 34). Bowiern w ramach prowadzenia strategii racjonalnego zatrudnienia zapewniającej poprawne wykonanie zadań pracodawca jest uprawniony do prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia mu obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania określonych zadań (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6.2.2006 r., III PK 112/05, niepubl. oraz wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1975 r., I PRN 34/75, OSNC Nr 7–8/1976, poz. 175).

Jak podnosi się w poglądach doktryny i orzecznictwa przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy

oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyrok Sądu Najwyższego z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). Naruszeniem art. 30 § 4 kp jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 09.03.2007 r., I PKN 175/09, LEX nr 585689).

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy pozwana E. F. wskazała, iż przyczyną zwolnienia jest utrata zaufania do pracownicy. Pozwana nie wskazała jednak na czym utrata zaufania miałyby polegać. Pracodawczyni ograniczyła się jedynie do podania ogólnego zwrotu. W ocenie Sądu tak sformułowana przyczyna zwolnienia nie jest konkretna i nie może usprawiedliwiać wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto, w toku postępowania pozwana nie przytoczyła żadnej okoliczności uzasadniającej decyzję o zwolnieniu. W tym miejscu należy podkreślić, iż Sąd pominął podnoszone w toku procesu zarzuty jakoby powódka spożywała alkohol w czasie pracy, że według „dochojących słuchów” nie otwierała sklepu na czas oraz pozostawiała go bez opieki wychodząc na papierosa. Jak już wyżej wskazano przyczyna uzasadniająca zwolnienie musi być tożsama z przyczyną ujawnioną przed Sądem. Oznacza to, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania nowych okoliczności na poparcie swojej decyzji. Nawet jeśli uznając, że konkretyzacją wskazanej przyczyny, miałyby być zarzut, że powódka wychodząc na papierosa pozostawiała sklep bez opieki to nie mógłby on ostatecznie odnieść zamierzonego skutku. Świadczenie było w stanie przytoczyć tylko dwie takie sytuacje. Pierwsza miała miejsce, gdy powódka pracując z inną pracownicą opuściła sklep, a druga pracownica w tym samym czasie wyszła do pobliskiego sklepu. Druga sytuacja zaś wystąpiła, gdy J. M. w sklepie rozkładał towar. W ocenie Sądu powyższe zdarzenia nie mogłyby stanowić wystarczająco uzasadnionej przyczyny zwolnienia.

Mając wszystko powyższe na uwadze, należało zasądzić od pozwanej na rzecz powódki, na podstawie art. 45 kp w zw. z art. 47¹ kp, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z przepisem art. 47¹ kp odszkodowanie z tego tytułu przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Powódka była zatrudniona u pozwanej powyżej 3 lat, co oznacza, że przysługiwał jej, trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Kierując się wskazaną wyżej normą prawną Sąd zasądził zatem na rzecz E. K. żadaną przez nią kwotę (...) złotych stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki (k. 20).

Sąd oddalił natomiast powództwo w części, w której powódka żądała ustalenia, że umowa, która została zawarta między stronami była umową na czas nieokreślony. Powództwo to zostało oparte na art. 189 kpc, który jednak uzależnia możliwość jego dochodzenia od istnienia interesu prawnego w dochodzonym roszczeniu. W niniejszej sprawie interes taki nie występuje. Po pierwsze bowiem powódce przysługują dalej idące roszczenia, jak choćby dochodzone w niniejszym procesie roszczenie odszkodowawcze, a po drugie ustalenie faktu prawotwórczego (bo do tego sprowadza się żądanie ustalenie w niniejszej sprawie) nie znajduje uzasadnienie w ochronie jakiegokolwiek

interesu powódki. Z faktu tego nie wynikają bowiem żadne dalej idące konsekwencje, które miałyby wpływ na ewentualne, inne uprawnienia powódki, w szczególności żadne przepisy prawa nie wiążą uprawnień z faktem zatrudnienia pracownika u poprzedniego pracodawcy na podstawie umowy terminowej lub nieterminowej. Ustalenie faktu, o którym mowa ma natomiast charakter przesłankowy i oczywiście przy uwzględnieniu roszczenia powódki o odszkodowanie, rzeczywiście Sąd ustalił, że strony wiązała umowa na czas nieokreślony.

Odnośnie zaś roszczenia o ustalenie wymiaru czasu pracy powódki Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż w tym zakresie E. K. nie sprostала prawu dowodowemu. Podnoszone przez nią okoliczności nie zostały poparte jakimkolwiek dowodem. powódka wykazała się pewną biernością w dowodzeniu swoich racji. Zważyć przy tym należy, iż ciężar udowodnienia faktu zgodnie z art. 6 kc stosownym w zw. z art. 300 kp ciąży na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sąd nie znalazł przy tym podstaw do kwestionowania prawdziwości zeznań świadków i pozwanej co do wymiaru czasu pracy powódki. W konsekwencji ustalenia przez Sąd, że powódka faktycznie pracowała na 1/2 etatu jako niezasadne należało uznać jej żądanie zasądzenia na rzecz E. K. wynagrodzenia za pracę w wysokości odpowiadającej pełnemu wymiaru czasu pracy.

W zakresie zaś żądania powódki wyrównania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu świadczenia pracy Sąd Rejonowy przekazał sprawę według właściwości do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L..

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia art. 108 § 1 kpc oraz art. 100 kpc. W niniejszej sprawie strony w zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces dlatego też Sąd postanowił koszty procesu wzajemnie znieść. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 25 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594, z późn. zm.), Sąd nakazał pobranie od pozwanego pracodawcy brakującej opłaty sądowej w wysokości(...) złotych (5% od kwoty (...) złotych).

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² § 1 kpc.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w pkt. I, IV i V, i zarzucając, naruszenie:

- **art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej jako kpc)** poprzez przekroczeni granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że umowa zawarta z powódką była w rzeczywistości umową na czas nieokreślony, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zamiarem stron było zawarcie umowy terminowej, a nie obejście przepisów prawa,
- **art. 233 § 1 kpc** poprzez przekroczenie przez Sąd I Instancji granic swobodnej ocen; dowodów, co ujawniło się wyciągnięciem wniosków nieznajdujących uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym i przyjęciem, że roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zasadne, pomimo braku przesłanek ku temu,
- **art. 233 § 1 kpc** poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że nie istniały jakiegokolwiek racjonalne powody, które uzasadniałyby zawarcie z powódź terminowej umowy o pracę,
- **art. 233 § 1 kpc** poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z materiałem dowodowy zgromadzonym w sprawie przez przyjęcie, że pozwana nie uzasadniła przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy pozwana wskazała w sposób konkretny wyczerpujący na czym polegała utrata zaufania do powódki,
- **art. 233 § 1 kpc** poprzez pominięcie zeznań świadków I. W. oraz J. M. zakresie spożywania alkoholu przez powódkę, pozostawiania sklepu bez opieki oraz niewykonywania obowiązków pracowniczych, które to czynniki składały się na przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę,

- **art. 328 § 2 kpc** poprzez brak odpowiedniego wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku, którym dowodom Sąd dał wiarę, a którym takiej wiary odmówił, co spowodowało wzajemne wykluczanie się części uzasadnienia i ich sprzeczność ze sobą,
- **art. 100 kpc** poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i dokonanie błędnego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu polegającego na uznaniu, że strony w zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, co doprowadziło do wzajemnego zniesienia kosztów procesu pomiędzy stronami,
- **art. 328 § 2 kpc** poprzez wskazanie jedynie przepisu stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia o kosztach bez wyjaśnienia podstawy prawnej i bez odniesienia się do kwot, co uniemożliwia weryfikację sposobu wyliczenia kosztów przez Sąd I instancji,
- **art. 113 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 Nr 90 poz. 594 ze zm.)** poprzez jego niewłaściwe losowanie i przyjęcie, że pozwana powinna uiścić brakującą opłatę sądową od pozwu.

2. przepisów prawa materialnego, tj.:

- **art. 25 § 1 Kodeksu pracy (dalej w treści jako kp) w związku z art. 33 kp** poprzez jego niewłaściwą wykładnię i zastosowanie, tj. przyjęcie, że zawarcie terminowej umowy o pracę
 - na okres 7 lat stanowi obejście przepisów o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony
 - pomimo, że z żadnych unormowań kodeksu pracy nie wynika maksymalny dopuszczalny okres, na jaki mogą być zawarte umowy o pracę na czas określony, a art. 33 kp wskazuje wprost, że umowy takie mogą być zawierane na okres powyżej 6 miesięcy, umożliwiając w takim przypadku ich rozwiązanie, co skutkowało stwierdzeniem, iż umowa terminowa zawarta z powódką miała charakter umowy zawartej na czas nieokreślony,
 - **art. 58 kc w zw. z art. 300 kp** poprzez jego niewłaściwą wykładnię i zastosowanie, tj. przyjęcie, że zawarta z powódką umowa o pracę na czas określony miała na celu obejście przepisów prawa i jest nieważna w części ustalającej okres czasu, na który została zawarta,
- **art. 30 § 4 kp oraz art. 45 kp** poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwaną było nieuzasadnione,
- **art. 45 kp w zw. z art. 47¹ kp** poprzez jego niewłaściwą wykładnię i zastosowanie, tj. przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- **art. 8 kp w zw. z art. 25 § 1 kp** poprzez jego niewłaściwą wykładnię i zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony stanowiło obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego i w konsekwencji nieprawidłowe uznanie przez Sąd, że strony łączyła umowa zawarta na czas nieokreślony, a także poprzez niewskazanie, jakie zasady współżycia społecznego naruszyła pozwana zawierając z powódką terminową umowę o pracę na okres 7 lat.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona i na uwzględnienie nie zasługuje.

Sąd Okręgowy podzielił w całości zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dlatego nie zachodziła potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Odnosząc się do zarzutów apelacji należało uznać, że nie są one zasadne.

Niewątpliwie rację ma pozwany o ile twierdzi, że prawo nie zabrania zawierania umów terminowych i nie określa minimalnego i maksymalnego okresu umów zawartych na czas określony. Jednak wysnuty na tej podstawie wniosek o całkowitej dowolności stron w tym zakresie jest nazbyt daleko idący, biorąc gwarancyjną funkcję przepisów art. 25 i 25⁽¹⁾ kodeksu pracy. W tej kwestii Sąd Okręgowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela pogląd wyrażony m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 25 października 2007r. w sprawie II PK 49/07, (OSNP 2008 nr 21-22 poz. 317) oraz wyroku z dnia 14 czerwca 2012 roku, I PK 222/11 (LEX nr 1222145), zgodnie z którym niedopuszczalne jest 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 stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W tamtych sprawach chodziło o umowę zawartą na okres pięciu lat. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na uzasadnienie odstępstwa od standardu zatrudnienia pracowniczego na czas nieokreślony, który został podkreślony w załączniku do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku, dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejskie Centrum Konferencji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konferencję Związków Zawodowych [ETUC], (Dz. U. UE L 1999 175-43 Dz. U. – sp. 05-3-368).

W załączniku tym podkreśla się konieczność oparcia korzystania z umów o pracę na czas określony na obiektywnych przesłankach. Celem porozumienia jest „ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystania stosunków pracy na czas określony”. Punkt 7 stanowi, że umowy zawarte na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, w takich przypadkach mogą odpowiadać zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Wskazana dyrektywa, rzecz jasna nie stanowi podstawy orzeczenia lecz wskazuje kierunek interpretacji obowiązujących przepisów prawa krajowego. W ocenie Sądu Okręgowego można ostrożnie stwierdzić, że im dłuższy okres, na który zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony, im dłużej zatrudnienie trwało dotychczas oraz im niższe stanowisko zatrudnionego pracownika, który nie zyskał żadnych uprawnień, swoiście „rekompensujących” mu zawarcie umowy na czas określony (choćby dłuższego okresu wypowiedzenia), tym bardziej uzasadniony może być zarzut, że umowa taka zmierza do obejścia prawa.

Sąd Rejonowy zanalizował łączący strony stosunek pracy w świetle wskazanych wytycznych i doszedł do słusznego wniosku, iż brak jest racjonalnych przesłanek przemawiających za uznaniem zawarcia przez strony ważnej umowy na okres 7 lat. Skoro powódka była zatrudniona na okres próbny, wcześniej na podstawie umowy zlecenia, a następnie na podstawie spornej umowy, to logiczne jest, że sprawdziła się w pracy i obie strony miały wolę kontynuowania zatrudnienia. Argumentacja skarżącego opiera się wyłącznie na korzyściach jakie z tak zawartej umowy miała uzyskać pozwana (wynajęty lokal). Powódka nie należała do kręgu podmiotów, z którymi standardowo zawiera się umowy o pracę na czas określony na wieloletnie okresy tj. kadra wyższa (menadżerska). W tych okolicznościach zarzuty apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego art. 58 kc w zw. z art. 400 kp należało uznać za nietrafne.

Pozwana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę wskazała jako przyczynę „utrata zaufania” do powódki. Słusznie uznał Sąd I instancji, że przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jest zbyt lakoniczna, ogólnikowa. Przyczyna musi być konkretna i prawdziwa. Stwierdzenie „utrata zaufania” bez wskazania co stanowiło podstawę tej utraty zaufania nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 kp.

Zatem powódce Sąd I instancji przyznał odszkodowanie w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 kp) nie zaś z powodu, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Nie jest zatem trafny zarzut apelacji, bezzasadnego pominięcia przez Sąd Rejonowy dowodu z zeznań świadków zgłoszonych przez pozwaną

na okoliczność spożywania alkoholu przez powódkę i innych zarzutów związanych z wykonywaniem przez powódkę obowiązków pracowniczych. Nie są zatem uzasadnione zarzuty naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 kpc i art. 328 § 2 kpc.

Wprawdzie Sąd Rejonowy nie uzasadnił szczegółowo rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to jednak rozstrzygnięcie to mieści się w granicach prawa. Powódka wygrała proces co do części roszczeń co uzasadnia wzajemne zniesienie kosztów procesu. Art. 97 ustawy z dnia 28.07.2005 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167 poz. 1398) stanowi, że wydatki w toku procesu w sprawach z zakresu prawa pracy tymczasowo ponosi Skarb Państwa. O wydatkach w orzeczeniu kończącym postępowanie orzeka sąd, stosując odpowiednio art. 113, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Takim wydatkiem w rozpoznawanej sprawie była opłata od pozwu, od której powódka była zwolniona. W orzeczeniu kończącym sąd I instancji, obciążył stronę przegrywającą pozwaną w części w której powództwo zostało uwzględnione opłatę w kwocie (...) zł, która stanowi 5 % od zasądzonej kwoty(...) zł (art. 13 cytowanej ustawy). Z przywołanych przepisów w żaden sposób nie da się wysnuć wniosku, że strona pozwana powinna uiścić na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od której powódka była zwolniona w wysokości 5,65 zł.

Nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.