

Sygn. akt IV P 413/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Ewa Niezabitowska

Ławnicy: A. N., M. B.

Protokolant: sekr. sąd. Alicja Burakowska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2016 r. w Zielonej Górze

na rozprawie

sprawy z powództwa M. A.

przeciwko I. W.- Zakład Produkcji (...) w Z.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki M. A. na rzecz pozwanej I. W.- Zakład Produkcji (...) w Z. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 413/15

UZASADNIENIE

Powódka M. A. w pozwie skierowanym przeciwko I. W.- Zakład Produkcji (...) w Z. wniosła o uznanie, że umowa o pracę z dnia 1.03.2014 r. została zawarta na czas nieokreślony oraz, że oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę złożone w dniu 3.07.2015 r. jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w związku z czym domagała się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za 1 miesiąc. Ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy powódka domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesięczny okres wypowiedzenia tj. kwoty 5.250,00 zł oraz odprawy w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia tj. 3.500,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie kolejno zawieranych umów: na okres próbny od dnia 1.12.2011 r. do 29.02.2012 r. oraz na czas określony od dnia 1.03.2012 r. do dnia 28.02.2013 r. i od dnia 28.02.2014 r. do dnia 31.12.2019 r.; każdorazowo pracowała jako pracownik wykańczalni produkcji.

W ocenie powódki pozwany zawierając z nią umowę o pracę na czas określony aż 5 lat i 9 miesięcy wraz z klauzulą zapewniającą możliwość swobodnego jej wypowiedzenia z zachowaniem 2 tygodniowego okresu, dopuścił się obejścia prawa pracy, naruszenia ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego. Na poparcie swego stanowiska powódka przytoczyła orzecznictwo Sądu Najwyższego i wywodziła, że treść umowy o pracę nie była z nią negocjowana, nie miała możliwości wybrania czasu zatrudnienia i warunków wypowiedzenia umowy o pracę. Zawierając umowę liczyła, że będzie posiadała stabilność stosunku pracy i ochronę jego trwałości, przynajmniej

taką jaką daje umowa o pracę na czas nieokreślony. Z przedmiotową inicjatywą wyszedł pracodawca przedkładając powódce gotową treść umowy. Dodając klauzulę o możliwości jej wypowiedzenia nie zabezpieczył interesów powódki w jakikolwiek inny sposób, niwelując istotę umowy o pracę na czas określony. Sam charakter pracy powódki w żadnym razie nie wymagał ani nie uzasadniał korzystania z blisko 6-letniego okresu umowy, zamiast zwykłej umowy na czas nieokreślony, co zresztą potwierdza fakt, że wcześniej zawierano z powódką umowy na znacznie krótsze okresy.

Powódka M. A. wywodziła również, że nie dała żadnych podstaw do wypowiedzenia jej umowy o pracę, co potwierdza brak jakiegokolwiek wzmianki na wręczonym jej wypowiedzeniu. Została zwolniona wyłącznie z przyczyn jej nie dotyczących, co dodatkowo uzasadnia wypłacenie jej rzecz odprawy w razie braku przywrócenia do pracy.

Reasumując swoje stanowisko powódka podała, że umowa o pracę z dnia 28.02.2014 r. powinna zostać uznana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, a złożone jej wypowiedzenie za nieskuteczne i dokonane z naruszeniem prawa albowiem rażąco narusza przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę tj. przepis art. 30§4 k.p. w zakresie w jakim nakazuje pracodawcy wskazanie przyczyny wypowiedzenia. Pozwana nie miała żadnych podstaw, by stosować wykorzystane przez nią instytucje ochrony prawnej, obchodząc przepisy prawa pracy.

Pozwana I. W.- Zakład Produkcji (...) w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała m.in., iż zaprzecza temu, by wypowiedzenie wręczone powódce skutkowało obejściem przepisów prawa pracy i naruszeniem ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego i by było nieuzasadnione/bezskuteczne. Podała, że zawarta z powódką umowa o pracę na czas określony 5 lat i 9 miesięcy z zastrzeżoną możliwością jej wypowiedzenia przez każdą ze stron (nie tylko pozwaną) nie naruszała przepisów prawa, ani zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego pozwana I. W. wywodziła, że nawet przy 9-letnim okresie obowiązywania umowy istnieje jedynie możliwość zakwalifikowania jej jako stanowiącej obejście prawa, co nie oznacza automatyzmu w takim ustaleniu. Nie jest więc tak, że sam fakt uzgodnionego przez obie strony czasu zawarcia umowy na 5 lat i 9 miesięcy mógłby stanowić o zasadność zarzutów stawianych pozwanej. Zdaniem pozwanej powołane przez powódkę orzeczenia Sądu Najwyższego nie przystają do realiów sprawy, zaś powódka pomija fakt, że zaliczona jest do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i z tego tytułu pobiera rentę.

Pozwana podała również, że z uwagi na stan zdrowia powódka nie wiedziała jak długo będzie jeszcze mogła pracować i z jednej strony szukała możliwości stałości zatrudnienia, a z drugiej zależało jej na możliwości wypowiedzenia stosunku pracy, gdyby stan zdrowia uniemożliwił jej wykonywanie obowiązków.

Z uwagi na powyższe, w uwzględnieniu potrzeb i możliwości samej powódki zaproponowano jej w 2014 r. zawarcie umowy o pracę na czas określony 3 lat tj. do końca 2016 r. M. A. poprosiła jednak o dłuższy okres obowiązywania umowy, wobec czego ostatecznie ustalono, że będzie ona zawarta do końca 2019 r. Pozwana w tym czasie negocjowała warunki dużego kontraktu z Wojskiem Polskim, który miał być wykonywany w latach 2014-2016, z możliwością przedłużenia na dalsze lata.

Mając to na uwadze pozwana zgodziła się na prośbę powódki uwzględniając również to, że będzie w stanie zapewnić pracę kilkuset pracownikom, a nadto przygotowując odpowiednie zasoby pracownicze, celem podłożenia warunkom płynącym z umowy dostawy.

Pozwana podała, że strony zawarły umowę o pracę w dniu 28.02.2014 r. , natomiast w dniu 12.05.2014 r. pozwana zawarła z Jednostką Wojskową (...) umowę dostawy przedmiotów umundurowania i wyekwipowania tej jednostki w latach 2014-2016. Powódka wykonywała w tym okresie praktycznie wszystkie obowiązki związane z tą umową dostawy.

Pozwana I. W. wywodziła więc, że to powódce zależało na dłuższej trwającej umowie o pracę; ponadto została ona zawarta z uwzględnieniem realnych możliwości i nikt nie zmuszał powódki do jej zawarcia, ani nie narzucał jej treści. Zawarcie terminowej umowy o pracę było też uzasadnione gospodarczo.

Dodatkowo pozwana wywodziła, że powódka dała podstawę do wypowiedzenia umowy, albowiem jest osobą konfliktową, co nasiliło się w poprzednim roku i z tego powodu współpraca stała się uciążliwa. Ostatecznie powódka zaczęła wykonywać swoje obowiązki niesumienne, a pozwana chcąc ją zmobilizować wypłacała premię uznaniową. Kiedy nie odnosiło do rezultatów, pozwana zaprzestała jej wypłacania od kwietnia, albowiem powódka stała się jeszcze bardziej konfliktowa wobec współpracowników i pracodawcy. Mając powyższe na uwadze pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, której realizacją powódka od dłuższego czasu nie była już zainteresowana.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. A. została zatrudniona przez pozwaną I. W.- Zakład Produkcji (...) w Z. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w okresie od dnia 1.12.2011 r. do dnia 29.02.2012 r. na stanowisku pracownika wykańczalni produkcji.

Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1.03.2012 r. do dnia 28.02.2014 r. na tym samym stanowisku.

W dniu 28.02.2014 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2019 r., na stanowisku pracownika wykańczalni produkcji, za wynagrodzeniem w kwocie 1.680,00 zł.

Powódka posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Dowód: umowy o pracę –akta osobowe powódki,

orzeczenie o stopniu niepełnosprawności- akta osobowe powódki.

W zakładzie pracy pozwanej standardem jest zawieranie kolejno umowy o pracę na okres próbny i dwóch na czas określony. Zazwyczaj druga umowa na czas określony nie przekracza 3 lat; pracownicy są każdorazowo informowani, że umowy zawarte na okres powyżej 6 miesięcy mogą zostać wypowiedziane w zachowaniu 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Powodem stosowania umów terminowych są potrzeby pozwanej i kontrakty zawierane m.in. z jednostkami wojskowymi. Od kilku lat pozwana przede wszystkim zajmuje się szyciem umundurowania i ekwipunku dla jednostek wojskowych.

Po upływie terminu drugiej umowy zawartej na czas określony pracowników zatrudnia się na czas nieokreślony; takie umowy ma około 50% pracowników zatrudnionych przez pozwaną,

Przy zawieraniu umów o pracę uwzględnia się również potrzeby pracowników, którymi w znacznej części są osoby niepełnosprawne, dając im możliwość swobodnego wypowiedzenia umowy. Na wniosek pracowników umowy zawierane są na okresy dłuższe niż 3 lata.

W przypadku ich zawierania ze strony pracodawcy rozmowy prowadzi kadrowa w obecności innego pracownika z uwagi na to, że znaczną część załogi stanowią osoby niepełnosprawne.

Dowód: zeznania świadka E. K.- k. 36-38,

częściowo zeznania świadka M. D.- k. 50-51,

zeznania świadka M. K.- k. 51-54,

zeznania świadka B. H.- k. 66-67,

zeznania pozwanej I. W.- k. 68-69,

Przed zawarciem ostatniej umowy łączącej strony pracownik kadr E. K. poinformowała powódkę, że zgodnie z Kodeksem Pracy zostanie zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony; zaproponowano powódce okres 3 letni. M. A. powołując się na swoją sytuację zdrowotną i rodzinną poprosiła o zawarcie umowy na dłuższy okres, wobec czego zaproponowano jej umowę do dnia 31.12.2019 r. Nastąpiło to po konsultacji z pozwaną. Przy rozmowach tych obecna była zatrudniona u pozwanej M. K..

Powódka podpisała umowę o pracę w biurze, miała możliwość, by zapoznać się z nią przed podpisaniem; nie zgłaszała do niej żadnych zastrzeżeń ani przy podpisywaniu, ani później.

Dowód: zeznania świadka E. K.- k. 36-38,

zeznania świadka M. K.- k. 51-54,

częściowo zeznania powódki M. A.- k. 35, k. 67-68,

zeznania pozwanej I. W.- k. 68-69,

W dniu 12.05.2014 r. pozwana zawarła umowę z Jednostką Wojskową (...) w W., której przedmiotem są dostawy przez wykonawcę w latach 2014-2016 przedmiotów umundurowania i wyekwipowania. Termin wykonania umowy ustalono na 15.11.2016 r.

Zamówienia dla wojska realizowane są przez pozwaną od 2012 r.

M. A. w czasie zatrudnienia w zakładzie pozwanej wykonywała pracę ściśle związaną z umową dostawy dla wojska.

Dowód: wyciąg z umowy z dnia 12.05.2014 r.- k. 57-61

zeznania świadka E. K.- k. 36-38,

zeznania świadka M. K.- k. 51-54,

częściowo zeznania powódki M. A.- k. 35, k. 67-68,

zeznania pozwanej I. W.- k. 68-69,

Od przełomu 2013/2014 zaczęły nasilać się zastrzeżenia do powódki zgłaszane m.in. przez jej współpracowników. Powódka popełniała błędy wymagające poprawek, a na zwracaną jej uwagę reagowała agresywnie i płaczliwie.

Do kwietnia 2015 r. pozwana przyznawała M. A. premię uznaniową, ale wobec tego, że nie działała ona motywująco, od kwietnia 2015 r. zaprzestała jej wypłaty na rzecz powódki.

Dowód: zeznania świadka M. D.- k. 50-51,

zeznania świadka E. K.- k. 36-38,

zeznania świadka M. K.- k. 51-54,

zeznania świadka B. H.- k. 66-67,

zeznania pozwanej I. W.- k. 68-69,

Pozwana sukcesywnie zwiększa produkcję i zatrudnienie. W czasie rozwiązywania umowy o pracę z powódką nie było w jej zakładzie redukcji etatów; wciąż zatrudniani są nowi pracownicy, również na stanowiska pracownika wykańczalni produkcji. Po zastrzeżeniach zgłaszanych m.in. do powódki pozwana zmieniła proces technologiczny tj. krawcowe szyjące kołnierze same je wypychają i profilują. Po tej zmianie nie ma już stanowisk na których wyłącznie

wywraca się kołnierze, patki i pagony. Nie wpłynęło to jednak na zatrudnienie pracowników wykańczalni produkcji, których pozwana nadal zatrudnia i którzy zostali przesunięci na inne prace wykończeniowe, też związane z produkcją wojskową,

Obecne kontrakty na dostawy są zawarte do 2019; w czasie zawierania ostatniej umowy o pracę z powódką były zawarte do 2016 r.

Dowód: zeznania świadka E. K.- k. 36-38,

zeznania pozwanej I. W.- k. 68-69,

Oświadczeniem z dnia 3.07.2015 r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę zawartą z powódką z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 18.07.2015 r.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy- akta osobowe powódki,

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.750,00 zł brutto.

Dowód: listy płac i roczna karta wynagrodzeń- k. 15-22,

W oparciu o ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne.

Zgodnie z brzmieniem art. 25§1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę) umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Pozwana słusznie wywodziła, że podstawową formą zatrudnienia jest umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Jedynie w określonych, uzasadnionych przypadkach pracodawca jest uprawniony do zawarcia umowy innego rodzaju, w szczególności umowy na czas określony. Typem podstawowym, standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.10.2007 r., II PK 49/07 OSNP 2008/21-22/317).

Jak przyjmuje się jednak w piśmiennictwie (Baran Krzysztof W. (red.), Ćwiertniak Bolesław Maciej, Driczinski Sławomir, Góral Zbigniew, Kosut Anna, Książek Daniel, Perdeus Wiesław, Piątkowski Jan, Skąpski Michał, Stefański Krzysztof, Tomaszewska Monika, Włodarczyk Mirosław, Wyka Teresa, Kodeks pracy. Komentarz. WK, 2016), przepis art. 25 k.p. nie konstruuje domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony, podobnie jak art. 22 § 1² k.p. nie czyni tego wobec zawarcia stosunku pracy, bowiem ocena, czy doszło do nawiązania stosunku pracy i na jakiej podstawie zależy od całokształtu okoliczności towarzyszących zawarciu umowy. Nie można więc przyjąć, że strony miały zamiar zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony (por. wyrok SN z dnia 17.05.1995 r., I PRN 11/95, OSNAP 1995, nr 20, poz. 250).

W niniejszym stanie faktycznym strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1.03.2014 r. do dnia 31.12.2019 r., w oparciu o co powódka M. A. wywodziła, że w rzeczywistości była ona umową o pracę na czas nieokreślony, a zatem dokonane wypowiedzenie naruszało przepisy.

W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ocenę, iż zarzut powódki był niesłuszny, albowiem pozwana wykazała potrzebę zawierania z pracownikami umów o pracę na czas określony oraz fakt, że czas zawarcia ostatniej umowy został uzgodniony przez strony. W ustalonych okolicznościach faktycznych okresu 5 lat i 10 miesięcy nie można było więc uznać za służącego obejściu imperatywnych unormowań prawa pracy oraz narzędzia służącego łatwemu rozwiązywaniu umów o pracę

Podkreślić jednocześnie należy, że żądanie powódki należało ocenić w oparciu o przepisy obowiązujące do dnia 21.02.2016 r., zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015.1220). Przepisy Kodeksu Pracy przed zmianą nie

limitowały okresu maksymalnego dla umowy o pracę na czas określony, zatem dla oceny zasadności stosowania tego rodzaju umów, a przede wszystkim czasu ich trwania zasadnicze znaczenie mieć musiały okoliczności faktyczne oraz wykładnia dotychczas obowiązujących przepisów przyjmowana w orzecznictwie i piśmiennictwie.

W niniejszym postępowaniu pozwana skutecznie wykazała przyczyny z powodu których zasadą stosowaną w jej zakładzie jest zawieranie umów o pracę na czas określony, poprzedzonych umową o pracę na okres próbny. Przeprowadzone postępowanie wykazało ponadto zasadność zawarcia takiej umowy z powódką M. A. na okres 5 lat i 10 miesięcy oraz dokonanie takich ustaleń przez obie strony.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało bowiem, że regułą w zakładzie pozwanej było stosowanie mechanizmu polegającego na zawieraniu z pracownikami umowy o pracę na okres próbny oraz dwóch kolejnych na czas określony, z których każda (co do zasady) nie przekraczała 3 lat. Dopiero po upływie terminu obowiązywania ostatniej pracownicy byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

Z jednej więc strony stosowana praktyka miała oparcie w obowiązujących do dnia 21.02.2016 r. przepisach Kodeksu Pracy, a z drugiej odpowiadała interesowi ekonomicznemu pozwanej, która zajmuje się przede wszystkim usługami szwalniczymi, a od kilku lat realizuje duże dostawy umundurowania i ekwipunku dla jednostek wojskowych. Pozwana przyznała, że wykonuje też inne zlecenia, lecz od 2012 r. są to przede wszystkim dostawy dla wojska, co potwierdzili nie tylko świadkowie, ale również powódka zeznając, że w ostatnim czasie zajmowała się przede wszystkim pracami wykończeniowymi przy produkcji wojskowej. Jak zeznała pozwana, posiada ona wyłączność na tkaniny i certyfikat (...)wski, wobec czego posiada uprzywilejowaną pozycję, co oznacza duże prawdopodobieństwo pozytywnych rozstrzygnięć w przetargach dotyczących tego rodzaju zamówień.

Okolicznością bezsporną było to, że dostawy dla wojska mają charakter terminowy tj. produkcja jest zapewniona na okres zawarcia umowy. W toku postępowania pozwana przedłożyła umowę na dostawy w okresie od 2014 do 2016 r., zawartą do 15 listopada 2016 r. Zeznała jednocześnie, że obecnie realizowane są kontrakty zawarte do 2019 r. Tym samym przyjąć należało, że profil działalności pozwanej uzasadnia terminowe zatrudnianie pracowników, skoro potrzeba ich pracy jest wprost uzależniona od zawartych kontraktów oraz ich przedmiotu. Przyjmując nawet, że pozwana realizuje też inne zamówienia (materiały reklamowe, pościel), to zasadniczą część jej produkcji stanowią dostawy o charakterze terminowym, co czyni logicznym i uzasadnionym zawieranie umów o pracę na czas określony. Zapewne stała produkcja innego rodzaju (jak np. pościel) nie generuje potrzeby zatrudnienia takiej samej liczby pracowników, jakiej wymaga realizacja dostaw dla wojska. Ponownie podkreślić należy, że z zeznań wszystkich przesłuchanych świadków i stron wynikało, że w ostatnim czasie dostawy dla wojska stanowiły zasadniczą część produkcji.

Jak przyjmuje się w orzecznictwie (por. m.in. cytowany powyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.10.2007 r.), zasadniczo celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie. Sąd Najwyższy wskazał również, że zawarcie umowy terminowej powinno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze rozważania wymagało dodatkowo, czy uzasadnionym było również zawarcie umowy o pracę z powódką M. A. na czas 5 lat i 10 miesięcy. Istotnie czas zawarcia ostatniej umowy łączącej strony (31.12.2019 r.) i kontraktu z Jednostką Wojskową (...) (15.11.2016 r.) nie pozostawał w związku, co nie oznaczało automatycznie przyjęcia, iż działanie pozwanej stanowiło obejście przepisów prawa oraz naruszenie zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Otóż postępowanie dowodowe wykazało, że powódce proponowano 3 letni okres zatrudnienia na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony, a na wyraźne życzenie M. A. została ona zawarta na czas dłuższy tj. do dnia 31.12.2019 r. Tym samym intencją pozwanej było powiązanie czasu trwania kontraktu z zatrudnieniem pracowników, przy jednoczesnym zachowaniu dopuszczalnej (a również uzasadnionej w tym stanie faktycznym) praktyki zawierania kolejnych dwóch terminowych umów o pracę. Jednakże wola pracownika i jednoczesne przekonanie pozwanej, że kontrakt będzie nadal realizowany po 2016 r. sprawiły, że pozwana wyraziła zgodę na zawarcie umowy o pracę

na dłuższy okres. Sąd uznał za wiarygodne spójne zeznania świadków E. K., M. K. i pozwanej I. W. z których wynikało, że wolą powódki było zawarcie umowy na dłuższy czas. Powódka temu wprawdzie zaprzeczyła, zasłaniając się niepamięcią, lecz jednocześnie zeznała: „taka umowa na 5 lat dawała mi pewność, że mam pracę” (k. 68), co pozwalało przyjąć, iż była nie tylko świadoma czasu obowiązywania umowy, ale i tego, że dłuższy czas umowy jest dla niej korzystny. Za wiarygodnością zeznań świadków i pozwanej przemawiało również to, że pozostali pracownicy zatrudniani w tamtym czasie zawierali umowy na okresy 3-letnie, a czas zawarcia umowy z M. A. był przez strony uzgodniony, co przeczyło twierdzeniu pozwu (k. 5), iż treść umowy nie była z powódką negocjowana, nie miała ona możliwości wybrania czasu zatrudnienia i warunków wypowiedzenia umowy.

Dodać należy, że choć terminowe umowy o pracę chronią co do zasady interes pracodawcy, to jednocześnie dają pracownikowi możliwość rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Nie można więc wykluczyć, że w określonych sytuacjach klauzula o możliwości ich wypowiedzenia jest korzystna dla pracownika.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27.05.2014 r. (OSNP 2015/11/146 II PK 225/13), wskazano, że już samo zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, **bywa** w orzecznictwie na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku) kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współzycia społecznego (...) W szczególności może dotyczyć to przypadku, gdy nie istniały żadne uzasadnione (racjonalne) przesłanki zawarcia takiej umowy, poza dążeniem pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników z związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszkii).

W niniejszej sprawie powódka nie wykazała, by celem pozwanej było „łatwe” zwalnianie pracowników; przeciwnie postępowanie wykazało, że rozwiązywanie umów następuje bardzo rzadko, a terminowe umowy mają związek z profilem działalności pozwanej.

Co więcej, trudno skutecznie zarzucić pozwanej działanie polegające na wielokrotnym zawieraniu długoterminowych umów o pracę (jak w cytowanych przez powódkę orzeczeniach SN), skoro pierwsza umowa na czas określony łącząca strony została zawarta na 2 lata, zaś przed zawarciem drugiej powódce proponowano okres 3 letni. Przeprowadzone przez Sąd dowody nie pozwoliły również na ustalenie, by pozwana wymuszała terminową podstawę stosunku pracy, albowiem warunki zostały powódce zaproponowane (w obecności dwóch pracowników), a nadto uwzględniono propozycję M. A., by umowę zawrzeć na dłuższy okres.

W cytowanym powyżej piśmiennictwie (Baran Krzysztof W. (red.), Ćwiertniak Bolesław Maciej, Driczinski Sławomir, Góral Zbigniew, Kosut Anna, Książek Daniel, Perdeus Wiesław, Piątkowski Jan, Skąpski Michał, Stefański Krzysztof, Tomaszewska Monika, Włodarczyk Mirosław, Wyka Teresa, Kodeks pracy. Komentarz. WK, 2016) podnosi się zaś, że dotychczas obowiązujące przepisy kodeksu pracy nie określały ani minimalnego, ani maksymalnego okresu obowiązywania takiej umowy. Ustalenie zbyt długiego okresu trwania takiej umowy (np. na 10 lat) było analizowane dotychczas jedynie z punktu widzenia nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Nadużycia prawa podmiotowego dokonuje ta strona, która, wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, lecz jest to ochrona mało efektywna. Weryfikacja (kontrola) długoterminowych umów o pracę na czas określony zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zgodnie z art. 33 k.p. obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r., 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. Według wypracowanej linii orzeczniczej nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) 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 k.p.) wyłącznie po to, żeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. W orzeczeniu tym pojawia się zatem element uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony.

Jednak zbyt daleko idącym uproszczeniem byłoby uznanie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia każdej umowy na czas określony. Obowiązek taki nie wynika z przepisów prawa nawet po zmianach wprowadzonych przez nowelizację z dnia 25 czerwca 2015 r. W wyroku chodzi raczej o takie umowy, których czas trwania znacznie przekracza potrzeby, dla których instytucja umowy na czas określony została wprowadzona do kodeksu pracy. Dopiero na tej podstawie można kwestionować wybrany przez strony rodzaj umowy i traktować zawartą umowę jako umowę na czas nieokreślony.

Jak więc słusznie podnosiła pozwana, fakt zawarcia długoletniej umowy o pracę nie przesądza o uznaniu jej za umowę na czas nieokreślony, gdyż zależy to od okoliczności rozpoznawanego przypadku. Skoro zaś celem pozwanej nie było ułatwienie sobie niekępowanej możliwości zwalniania pracowników, a powódka miała możliwość negocjowania czasu zawarcia umowy, to trudno działaniu pozwanej postawić zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

Ustalenie okresu trwania umowy na czas określony według kodeksu pracy nie podlega wyraźnym ograniczeniom. Strony mogą zawierać tego rodzaju umowy nawet na długie okresy przy założeniu jednak, że będzie to zgodne z celem umowy, którym może być np. wykonanie przez danego pracownika zadań rozłożonych w czasie (por. Florek Ludwik (red.), Celeda Ryszard, Gonera Katarzyna, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz Marek, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2011).

Zgodnie z brzmieniem art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Informacja o możliwości wypowiedzenia umowy została wprost w niej zawarta (podobnie jak we wcześniejszej), a nadto w świetle zeznań świadków E. K. i M. K. powódka została o tym szczegółowo poinformowana. Zdaniem Sądu pozwalało to przyjąć, że powódka była świadoma tego zapisu i rozumiała go, a jedynie nie spodziewała się, że pracodawca z takiej możliwości skorzysta.

Okolicznością będącą przedmiotem dowodu w niniejszej sprawie stały się również przyczyny, które legły u podstaw decyzji o wypowiedzeniu umowy. Pomimo braku wskazania tychże przyczyn w treści oświadczenia pozwanej (co nastąpiło zgodnie z brzmieniem art. 30§4 k.p.) pozwana podniosła tego rodzaju zarzut w odpowiedzi na pozew, a jego rozpoznanie było konieczne w świetle twierdzeń powódki, że pozwana wypowiadając umowę dopuściła się obejścia prawa, a nadto zarzutu, że przyczyny rozwiązania umowy leżały wyłącznie po stronie pracodawcy (co wg powódki uzasadniało żądanie ewentualne zasądzenia na jej rzecz odpłaty).

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało zaś, że od drugiej połowy 2013 r. zaczęły się systematyczne problemy z powódką, które wynikały z niewłaściwego wypełniania obowiązków, co z kolei przekładało się na ustne upomnienia i silne reakcje powódki. M. A. tym twierdzeniom zaprzeczyła zeznając, że jedyne zarzuty dotyczyły tempa jej pracy, jednak wszyscy przesłuchani świadkowie i pozwana zeznali, że problemy nie wynikały wyłącznie z niewłaściwego wykonywania pracy, ale niemożności komunikacji z powódką, która reagowała histerycznie, płacząc i krzycząc. Pozwana wyjaśniła również przekonująco, że pomimo nasilających się zastrzeżeń do pracy powódki została z nią zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony, gdyż powódka znajdowała się wówczas w trudnej sytuacji po śmierci męża. Postępowanie dowodowe wykazało więc, że istniały przyczyny leżące po stronie pracownika, które zdecydowały o wypowiedzeniu umowy. Było to zarówno niestaranne wykonywanie pracy (co wpłynęło m.in. na zmianę procesu technologicznego), jak i atmosfera w pracy wywołana kłótnością powódki i histerycznymi reakcjami na zwracanie jej uwagi. Nie dość więc, że pozwana wykazała przyczyny leżące po stronie pracownika, to jednocześnie zeznała (co potwierdziły m.in. zeznania świadków M. K. i E. K.), że w okresie składania wypowiedzenia w zakładzie pozwanej nie było żadnej redukcji etatów- przeciwnie I. W. nadal zatrudnia i poszukuje pracowników, w tym na stanowisko pracownika wykańczalni produkcji.

Reasumując, zarówno potwierdzone przez w postępowaniu uzasadnione zastrzeżenia do pracy powódki, jak i jej wola zawarcia umowy o pracę na czas określony przekraczający 3 lata nie pozwoliły na przyjęcie, by pozwana wypowiadając umowę naruszyła zasady współzycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Skoro powódka (niezależnie od swej świadomości prawnej) subiektywnie oceniła, że zawarcie umowy o pracę na czas określony ponad

5 lat będzie dla niej bardziej korzystane niż proponowane jej 3 lata, to nie mogła z faktu zawarcia umowy na taki czas czynić zarzutu w niniejszym postępowaniu. Jednocześnie, jak wskazano powyżej, pozwana wykazała w postępowaniu zarówno zasadność zawierania z pracownikami terminowych umów o pracę, jak i przyczyny z powodu których umowa o pracę z powódką została rozwiązana.

Mając powyższe na uwadze powództwo oddalono w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie z § 3 cytowanego przepisu do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Na koszty procesu pozwanej składała się kwota 60,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego ustalona na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013, poz. 461 z późn. zm.), w brzmieniu obowiązującym do dnia 31.07.2015 r.

W kosztach procesu Sąd nie ujął opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, albowiem zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt f) ustawy z 16.11.2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. Nr 225 poz. 1635), nie było obowiązku jej uiszczenia w niniejszej sprawie.