

Sygn. akt VII Pa 43/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk
Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Renata Gąsior (spr.)

Protokolant protokolant sądowy E. P.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 czerwca 2016 r. w W.

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony, o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz odprawę pieniężną,

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 29 stycznia 2016 r., sygn. akt VI P 140/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustala, że umowa o pracę z dnia 26 stycznia 2015 r. zawarta przez powódkę P. S. z pozwaną (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w W., była umową o pracę zawartą na czas nie określony oraz zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki P. S. kwotę 1.250,00 zł, (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
2. w pozostałej części oddala apelację,
3. nie obciąża stron kosztami procesu.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych,

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2016 r. sprawy z powództwa P. S. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o ustalenie, że umowa o pracę na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony, o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz o odprawę pieniężną, oddalił powództwo P. S..

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

W dniu 17 lipca 2014 r. pomiędzy Miastem S. W. – Urzędem Pracy (...) W. a (...) Spółką Akcyjną jako organizatorem została zawarta umowa nr (...) o zorganizowanie stażu dla bezrobotnych, na podstawie której strony zorganizowały staż dla jednej osoby bezrobotnej – P. S., na stanowisku architekta wnętrz, trwający od 24 lipca 2014 r. do 23 stycznia

2015 r. Organizator zobowiązał się m.in. do zatrudnienia osoby bezrobotnej po zakończonym stażu na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka odbyła staż w (...) S.A. zgodnie z powyższą umową. W jego trakcie na początku uczyła się materiałoznawstwa, wprowadzenia do znajomości mebli biurowych i hotelowych, a potem wykonywała wszystkie zlecane jej na bieżąco czynności, takie jak inni pracownicy. Po jego zakończeniu strony zawarły w dniu 26 stycznia 2015 r. umowę o pracę, na podstawie której P. S. została zatrudniona na czas określony do 31 lipca 2018 r. z możliwością rozwiązania umowy za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia, na stanowisku asystenta projektanta wnętrz, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.500 zł. W momencie zawierania umowy nikt nie wyjaśnił jej, dlaczego umowa była zawarta akurat na ten okres czasu ani nie określono jej zakresu zadań do wykonania w trakcie jej trwania, umowa takiej treści została jej przedstawiona do podpisu i strony nie prowadziły w tym zakresie negocjacji. Powódka zgodziła się na podpisanie tej umowy, bo chciała kontynuować współpracę z pozwaną spółką, i nie zgłaszała pracodawcy żadnych postulatów.

(...) S.A. z siedzibą w W. zajmowała się głównie sprzedażą mebli biurowych i hotelowych. W latach 2009–2013 realizowano w niej strategię biznesową opartą na rozwoju obszarów działania w zakresie mebli hotelowych. Przyjęcie tej strategii związane było ze środkami unijnymi w latach 2009–2013, które przeznaczano rozwój turystyki i organizację w Polsce Euro 2012. Ta strategia pokazała, że w działalności spółki trzeba było wykorzystywać bieżące trendy, które trwały krótko.

Już w 2012 r. zaobserwowano, że obszar hotelowy wygasał, dlatego szukano nowego pomysłu na znalezienie się na rynku. W tym czasie zauważono trend w projektowaniu biur, które miały być projektami bardziej artystycznymi, do realizacji których potrzebne było większe zaangażowanie w projekt, a nie tylko dostarczanie mebli. Wpływ na to miała bardzo duża podaż biur w 2015 r. w W. w najwyższej klasie. W związku z tym opracowano i przyjęto strategię na lata 2014–2018, która zakładała rozwój obszaru projektowania, która miała być świadczona klientom spółki poza samą sprzedażą. Zdawano sobie jednak sprawę z tego, że takie rozwiązanie miało wadę, gdyż klienci raczej woleli, żeby projektant był osobą niezależną od produktów, które sprzedaje, tak by klient miał dalej swobodę podejmowania decyzji. Mając to na uwadze, podjęto decyzję, że jeżeli uda się rozkręcić ten dział i będzie on w stanie sprzedawać usługi projektowe, to zostanie założona nowa spółka o tym profilu działalności, a spółka (...) będzie się skupiać tylko i wyłącznie na sprzedawaniu mebli. Z tych względów zwiększono stan osobowy w dziale projektowym, bo pracodawca miał zapotrzebowanie na pracownika. Z nowymi pracownikami zawierano umowy o pracę na 5 lat, bo na tyle założono funkcjonowanie tego działu i w 2018 r. miała zostać podjęta decyzja, czy przyjęta strategia była słuszna.

W dniu 24 lipca 2014 r. pozwana spółka w dziale projektowym zatrudniała 4 osoby, z tego 3 na stanowisku projektanta wnętrz i jedną — S. T. na stanowisku asystenta projektanta wnętrz. Według stanu na dzień 26 stycznia 2015 r. pozwana zatrudniała 5 osób, w tym powódkę na stanowisku asystenta projektanta wnętrz. Jedna z osób zatrudnionych dotychczas na stanowisku projektanta wnętrz zmieniła stanowisko na dyrektora działu projektowego. Stan pracowniczy nie uległ zmianie ani do 27 marca 2015 r., ani do 10 kwietnia 2015 r. Według stanu na 31 października 2015 r. pozwana zatrudniała 4 osoby — te same co według stanu na 24 lipca 2014 r., przy czym stanowisko S. T. zmieniło się z asystenta projektanta wnętrz na młodszego projektanta wnętrz. W marcu 2015 r. pozwana spółka zatrudniała 22 osoby i stan ten nie uległ zmianie w kwietniu 2015 r. W tym miesiącu pozwana spółka zwolniła jedną osobę — P. S., zaś zatrudniła B. O.

na stanowisko opiekuna klienta. Według stanu na 1 maja 2015 r. pozwana spółka zatrudniała 22 osoby, z których jedna wypowiedziała umowę o pracę, stąd na dzień 10 maja 2015 r. liczba zatrudnionych osób wynosiła 21 i stan taki istniał do października 2015 r. W tym miesiącu rozwiązano umowę o pracę na mocy porozumienia stron z inicjatywy dwóch pracowników, zatem według stanu na 1 listopada 2015 r. liczba zatrudnionych pracowników wynosiła 19. W listopadzie i grudniu 2015 r. przyjęto natomiast po jednym pracowniku.

A. B., zatrudniona na stanowisku projektanta wewnątrz, przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim od 1 października 2014 r. do 4 sierpnia 2015 r., z czego od 25 maja 2015 r. do 4 sierpnia 2015 r. łączyła urlop rodzicielski z pracą na 1/2 etatu. Jej czasowa nieobecność w pracy nie miała wpływu na zatrudnienie P. S..

W piśmie z dnia 27 marca 2015 r. pracodawca złożył P. S. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 11 kwietnia 2015 r.

Przy wręczaniu dokumentu wypowiedzenia pracodawca nie wyjaśnił jej przyczyn podjęcia tej decyzji. Po rozwiązaniu umowy z powódką nie zatrudniono na jej miejsce nowej osoby, gdyż takie rozwiązanie się nie sprawdziło, a dotychczasowe obowiązki powódki zostały rozdzielone na innych pracowników. Spółka w tym okresie nie znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej, a wręcz w 2015 r. zanotowała wzrost dochodów.

Trzymiesięczne wynagrodzenie P. S., liczone na zasadach obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 7.500 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, które nie budziły wątpliwości, oraz na podstawie zeznań świadków i stron. Sąd Rejonowy pominął jednak zeznania świadków i stron w zakresie dotyczącym przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką i związanej z tym oceny jej pracy – jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, i oddalił je w całości.

Uzasadniając oddalenie powództwa w zakresie ustalenia, że umowa o pracę na czas określony, która łączyła strony, jest umową zawartą na czas nieokreślony, Sąd Rejonowy wskazał, że zawarcie z powódką umowy o pracę na okres trzyipółletni z klauzulą dopuszczającą wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem nie stało w sprzeczności z przepisami o zawieraniu umów na czas określony ani zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu Rejonowego, po pierwsze, przepis art. 25 k.p.

nie preferuje żadnego z rodzajów umów o pracę, nie wskazuje przesłanek dopuszczalności zawarcia umowy na czas określony ani nie przyjmuje domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony w razie wątpliwości co do rodzaju zawartej umowy. Po drugie, strony sporu, w tym powódka, zdawały sobie sprawę z charakteru zawieranej umowy. Po trzecie, okres, na który zawarta została umowa o pracę nie był na tyle długi, by sam z siebie uzasadniał tezę o obejściu przepisów prawa pracy lub naruszeniu zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy przywołał orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia

5 października 2012 r., I PK 79/12, w którym wskazano, że zatrudnienie na czas określony lat pięciu z prawem wcześniejszego wypowiedzenia takiej umowy

nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tak w zakresie działania art. 58 k.c., jak i art. 8 k.p. Wskazał też, że po wejściu w życie ustawy z dnia

25 czerwca 2015 r. nowelizującej Kodeks pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220)

z dniem 22 lutego 2016 r. ustawodawca przewidział wprost możliwość zatrudniania pracownika łącznie na okres 36 miesięcy na podstawie umowy

o pracę zawartej na okres próbny i na czas określony, co stanowi okres nieznacznie krótszy od umowy zawartej między powódką a pozwanym.

Po czwarte, umowa łącząca pozwaną z Urzędem Pracy wprost przewidywała zawarcie ze stażystą terminowej umowy o pracę. Najistotniejsze jednak

w ocenie Sądu Rejonowego było to, że za dopuszczalnością zawarcia z powódką umowy na czas określony przemawiała wprowadzona u pracodawcy strategia biznesowa, opracowana na czas do połowy 2018 r., czyli do czasu, na jaki została zatrudniona powódka. Powódka nie była przy tym traktowana gorzej niż inni pracownicy pozwanej, którzy także zostali zatrudnieni na podstawie umów terminowych.

Konsekwencją uznania, że zawarta przez strony umowa o pracę nie była umową na czas nieokreślony, było oddalenie powództwa również w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, skoro przysługują one tylko w razie wadliwego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony i zarzucane przez powódkę wadliwości wypowiedzenia jej umowy opierały się właśnie na przepisach dotyczących umów na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy oddalił też roszczenie powódki o przyznanie odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 10 ust. 1 ustawy przepisy o odprawie pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny

te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy

lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Sąd uznał, że w rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała, by po stronie pozwanej zaistniały takie przyczyny, w szczególności reorganizacja, zmiany organizacyjne, technologiczne czy zwolnienia

z inicjatywy pracodawcy. Wręcz przeciwnie, z niezakwestionowanych zeznań prezesa zarządu pozwanej wynikało, że spółka w 2015 r. znajdowała się

w bardzo dobrej kondycji finansowej i jej problem stanowił wręcz brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości i zarzucając Sądowi Rejonowemu:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. oraz

2) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, tj. naruszenie art. 233 k.p.c.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że umowa zawarta między powódką a pozwaną była zawarta w ramach przeznaczenia umów terminowych i że jej zawarcie było zgodne z interesem obu stron, a nie tylko pozwanej. Podniosła, iż żadne okoliczności sprawy nie wskazują na to, że zawarcie umowy terminowej było zgodnym zamiarem stron, że uwzględniało interes powódki oraz że po stronie pozwanej istniała rzeczywista i konkretna potrzeba zawarcie właśnie z powódką umowy terminowej, właśnie na okres ponad trzyipółroczny z zastrzeżeniem w tej umowie możliwości wcześniejszego wypowiedzenia. Dalej powódka wskazała, że chociaż miała świadomość co do terminowego charakteru umowy, jednakże inicjatywa zawarcia takiej umowy nie pochodziła od niej, lecz od pozwanej,

co oznaczało faktyczne narzucenie jej treści stosunku pracy przez pozwaną. Zdaniem powódki Sąd Rejonowy pominął w ocenie materiału dowodowego fakt, że umowa o pracę zawierana była bezpośrednio po zakończeniu odbywania przez powódkę stażu i dopiero w dniu zawarcia umowy jej warunki zostały przedstawione powódcie.

Powódka wskazała, że postanowienia umowy o zorganizowanie stażu pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, zwłaszcza że dowiedziała się o ich treści dopiero w toku procesu.

W odniesieniu do czasu, na jaki zawarta została umowa, powódka wskazała, że w stanie prawnym, jaki obowiązywał przed 22 lutego 2016 r., zawieranie umów terminowych z klauzulą dwutygodniowego wypowiedzenia, jako mogących służyć obejściu prawa oraz potencjalnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, zawsze musiało być poddawane wnikliwej kontroli sądowej, o ile pracownik tego zażądał, i nie można uznać a priori, że umowa nawet na stosunkowo krótki czas jest umową terminową prawidłowo zawartą. Sąd Rejonowy powinien był więc zbadać, czy zawarty stosunek pracy nie był wypaczony.

Według powódki Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że zawarcie umowy terminowej uzasadniała strategia biznesowa pozwanej. Sąd przypisał tej strategii byt obiektywny, podczas gdy była ona jedynie dokonaniem przez pozwaną w toku procesu opisem zwykłej działalności gospodarczej, i nie wynikało z niej, jaki związek z jej realizacją miałyby mieć powódka. Pozwana nie wykazała, że zadania powódki były związane z okresem, na jaki została zawarta umowa. Powódka wykonywała na bieżąco czynności zlecane jej przez pozwaną, analogiczne jak w okresie stażu.

Wreszcie powódka wskazała, iż dla uzasadnienia zawarcia z nią umowy o pracę na czas określony nie może mieć znaczenia fakt, że inni pracownicy pozwanej też byli zatrudnieni na podstawie takich umów.

W konsekwencji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Wskazała, że Sąd Rejonowy w sposób skrupulatny przeprowadził postępowanie dowodowe, prawidłowo ustalając, że powódka miała pełną świadomość charakteru zawieranej umowy, której kauzą była wdrożona i stosowana przez pozwaną strategia rozwoju 2014–2018, o której powódka była informowana.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony powodowej była zasadna jedynie częściowo.

Zarzuty podniesione przez powódkę w treści apelacji w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego w postaci art. 8 ust. 1 k.p. w zdecydowanej większości okazały się nietrafne. Sąd Okręgowy miał jednak na uwadze, że powódka w drodze apelacji zaskarżyła rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, co stanowi wyraźne odróżnienie postępowania apelacyjnego od kasacyjnego. Obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.), oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.) (zob. wyrok SN z dnia 27 stycznia 2015 r. II PK 65/14). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93). Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną (bo rozpoznaje „sprawę”), z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego. Rozpoznanie apelacji sprowadza się więc do ponownego rozpatrzenia przez sąd drugiej instancji sprawy, w sposób potencjalnie nieograniczony, co oznacza że sąd ten jeszcze raz bada pod kątem merytorycznym i faktycznym sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego,

niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. zasadę prawną wyrażoną w uchwale składu 7 sędziów SN – zasadę prawną z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07). Jedynymi ograniczeniami rozpoznania sprawy w postępowaniu odwoławczym są więc granice zaskarżenia, każdorazowo wytyczane w poszczególnych przypadkach przez sformułowanie konkretnych zarzutów podniesionych w treści wniesionej apelacji. Z tych też względów całościowe zaskarżenie rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego przez stronę powodową w konsekwencji prowadziło do rozpoznania niniejszej sprawy w pełnym zakresie.

Przechodząc do rozważań w zakresie zasadności zarzutów podniesionych przez powódkę Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odwołał się do zastrzeżeń powódki w kontekście prawidłowości zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy podkreśla, że swobodna ocena dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kategorii sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i waży ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt zarzutów podniesionych przez pozwaną spółkę Sąd Okręgowy zaznacza, że powódka formułując zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zarzuciła Sądowi Rejonowemu dokonanie błędnej oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego, jednocześnie nie kwestionując przyjętej przez ten Sąd oceny dowodów. Sąd Okręgowy co do zasady nie dopatrył się jednak żadnych nieprawidłowości w ustaleniach stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonanych w postępowaniu przed sądem I instancji.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i zgromadził obszerny materiał obejmujący zeznania świadków, dowody z dokumentów prywatnych, jak również dowody z przesłuchania stron, a zebrany materiał dowodowy został poddany wszechstronnej analizie, co prowadziło do rzetelnego ustalenia stanu faktycznego. Pozytywna ocena postępowania Sądu Rejonowego z perspektywy ustaleń stanu faktycznego prowadziła do przyjęcia przez Sąd Okręgowy tychże ustaleń jako własnych, przy czym nie odbyło się to bez zastrzeżeń; powódka trafnie bowiem wskazała, że z materiału dowodowego nie wynika, że przed zawarciem umowy o pracę miała świadomość co do treści postanowień umowy zawartej pomiędzy pozwaną spółką a urzędem pracy, dotyczących zatrudnienia jej w pozwanej spółce po zakończeniu stażu na czas określony. Powódka nie była stroną tej umowy i nie zostało w postępowaniu przed Sądem I instancji wykazane, aby pozwana spółka informowała ją o treści tej umowy. W tym też zakresie zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. okazał się zasadny.

Strona powodowa podniosła w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego w postaci art. 8 k.p., jednakże już pobieżna analiza przeprowadzona przez Sąd Okręgowy prowadziła do stwierdzenia, że zarówno wnioski apelacji, jak i jej uzasadnienie nie korespondują z treścią przepisu objętego zarzutem. Powódka wnosila bowiem w apelacji o uwzględnienie powództwa w całości, a więc również,

a właściwie przede wszystkim, w odniesieniu do żądania ustalenia, że zawarta pomiędzy stronami sporu umowa o pracę, wbrew swej literalnej treści, nie była umową na czas określony, lecz nieokreślony. Stosownie do powyższego powódka podniosła w apelacji, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że w stanie faktycznym sprawy istniały uzasadnione przyczyny dla ukształtowania tej umowy jako terminowej. Tym samym zarzuty powódki dotyczyły dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny samej dopuszczalności zawarcia przez strony umowy na czas określony, nie zaś oceny skuteczności jednostronnej czynności prawnej polegającej na złożeniu przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony (która byłaby nieskuteczna w razie uznania, że została dokonana w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do jej dokonania lub zasadami współzycia społecznego — art. 8 k.p.). W konsekwencji powódka nie wskazała, w jaki sposób Sąd Rejonowy naruszył powołany przez nią w apelacji przepis. Żadnego naruszenia tego przepisu nie dopatrzyl się też w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy, w związku z czym omawiany zarzut okazał się niezasadny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być traktowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), 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 (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r. II PK 294/04 oraz z 25 października 2007 r. II PK 49/07). W orzecznictwie wyrażano również tezę zgodnie z którą nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony nie korzysta z ochrony art. 8, 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 oraz z 14 lutego 2002 r. II PK 136/11). Weryfikacja długoterminowych umów o pracę na czas określony zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem obejmuje ustalenie zachowania stabilizującego zatrudnienie, sensu umowy terminowej oraz usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy (por. wyrok z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/07). W tym miejscu warto również przypomnieć wciąż w pełni aktualny pogląd, wyrażony w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. III ZP 52/97), zgodnie z którym umowa na czas nieokreślony jest standardem prawa pracy, która „ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika”, jak również, że „umowa terminowa jest wyjątkiem, który, jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy”.

W świetle przytoczonych wyżej poglądów Sąd Rejonowy prawidłowo podkreślił, że o ocenie, czy pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współzycia społecznego decydują okoliczności konkretnego przypadku. W ocenie Sądu Okręgowego dokonał jednak błędnej oceny tych okoliczności w niniejszej sprawie, uznając

w ustalonym stanie faktycznym sprawy, że zawarcie pomiędzy powódką

a pozwaną umowy o pracę na czas oznaczony było dopuszczalne, dopuścił się naruszenia art. 353¹ k.c. oraz art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Błąd ten polegał przede wszystkim na uznaniu, że wystarczającą przyczyną zawarcia umowy terminowej z powódką była „strategia biznesowa na lata 2014–2018” przedstawiona przez prezesa zarządu pozwanej. Tymczasem, jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, strategia ta sprowadzała się do założenia,

że w 2018 r. pozwana rozważy, czy będzie nadal utrzymywać u siebie dział projektowy, czy też wydzieli go do nowej spółki, zależnie od tego, czy dział ten będzie osiągał dobre wyniki gospodarcze (czy „uda się go rozkręcić”). „Strategia” stanowiła więc jedynie ogólne twierdzenie i miała charakter ściśle abstrakcyjnego motywu planu działania spółki na przyszłość, uzależnionego

od potencjalnie osiągniętych wyników gospodarczych. Trafnie zatem podniosła powódka, że opis tej strategii nie różni się od opisu każdej działalności gospodarczej, gdyż każdy przedsiębiorca prowadzi działalność w określonych warunkach, musi liczyć się zarówno z możliwością osiągnięcia zakładanych rezultatów, jak i ryzykiem ich nieosiągnięcia, i stosownie do osiąganych wyników podejmować decyzje biznesowe o dalszym rozwoju przedsiębiorstwa albo jego wstrzymaniu. Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę,

że przedstawiana przez pozwaną strategia biznesowa na lata 2014-2018 miała charakter ogólnego zarysu czy też koncepcji niż skonkretyzowanego planu działania; w szczególności zaznaczenia wymaga, że strategia ta nie została ujęta w postaci żadnego dokumentu czy też w innej formie pozwalającej ustalić merytoryczne plany rozwojowe pozwanej spółki. Dodać należy, że nawet istnienie stanowczego planu wydzielenia działu projektowego do osobnej spółki w 2018 r. nie uzasadniałby zawarcia umów terminowych z pracownikami tego działu. W świetle bowiem art. 23¹ k.p. do tego, aby pracownicy tegoż działu stali się pracownikami nowej spółki, wcale nie byłoby potrzebne uprzednie rozwiązanie ich stosunków pracy z pozwaną.

W ocenie Sądu Okręgowego ewentualne plany prowadzenia firmy czy też wizje jej prowadzenia w przyszłości mogą co do zasady stanowić przyczynę zawierania z pracownikami długoterminowych umów, przy czym ocena dopuszczalności rozwiązań tego rodzaju, zgodnie z cytowanym wyżej orzecznictwem Sądu Najwyższego, powinna odbywać się między innymi

w oparciu o relacje pomiędzy charakterem umowy oraz celem przewidzianym

w strategii biznesowej. Tymczasem w przypadku niniejszej sprawy charakter pracy wykonywanej przez powódkę nie wskazywał na istnienie związku terminowego charakteru umowy ze strategią rozwoju pracodawcy w określonym horyzoncie czasowym. Jak zostało bowiem ustalone, powódka nie wykonywała jednego konkretnego zadania czy też zbioru zadań stanowiących elementy wykonania większego projektu, a więc pracy, których termin pełnego wykonania lub realizacji wynikającego z nich skutku sięgałyby 2018 roku, lecz wykonywała zadania zlecane jej na bieżąco, w charakterze „szeregowego” pracownika.

Wreszcie w niniejszej sprawie nie można mówić o zgodnym i usprawiedliwionym interesie obu stron w zawarciu umowy terminowej,

skoro strony w ogóle nie prowadziły na ten temat negocjacji i nie zostało ustalone, aby powódce przy zawieraniu umowy o pracę przedstawiono „strategię biznesową” pozwanej. Jak bowiem wynika z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, sporna umowa o pracę została powódce przedstawiona faktycznie jedynie do podpisu, bez jakichkolwiek wyjaśnień odnośnie czasu

na jaki została zawarta i bez określenia zadań do wykonania w trakcie

jej trwania, a co za tym idzie – bez wyjaśnień co do istniejącej w spółce „strategii biznesowej” jako motywu zatrudniania pracowników na umowy terminowe. Sama świadomość czy też wiedza odwołującej w zakresie istnienia wspomnianej strategii nie została również wykazana w toku postępowania przed sądem I instancji; nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym przez

Sąd Rejonowy materiale dowodowym deklaracje prezesa pozwanej spółki jakoby już na etapie przyjmowania powódki na staż pozwana informowała

ją o istnieniu strategii biznesowej oraz jej wpływu na ustalenie terminowego charakteru umowy o pracę, która miała zostać zawarta po zakończeniu stażu. Wobec tych okoliczności Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że pozwana spółka miała w stosunku prawnym z powódką silniejszą pozycję,

mając na względzie fakt, iż powódka była osobą posiadającą status bezrobotnej, co jak wynika choćby ze składanych przez nią w toku postępowania przed sądem I instancji oświadczeń, przekładało się na obniżenie standardów

w zakresie akceptacji warunków zatrudnienia proponowanych przez pozwaną spółkę.

Mając na uwadze powyższe ustalenia oraz ugruntowane tezy cytowanego wcześniej orzecznictwa Sąd Okręgowy ustalił, że w sytuacji niniejszej sprawy zawarcie umowy na czas określony było niedopuszczalne i w związku z tym stosunek pracy pomiędzy P. S. oraz (...) S.A. podlega przepisom pracy dotyczącym umowy na czas nieokreślony. W konsekwencji dokonane przez pozwaną wypowiedzenie tej umowy było niezgodne z przepisami prawa pracy, gdyż stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. nie zawierało uzasadnienia.

W tym stanie rzeczy, zgodnie art. 45 § 2 k.p., sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie jednak z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia

za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Taki przypadek w ocenie Sądu Okręgowego zachodzi w niniejszej sprawie. Jak bowiem wynika z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sad Rejonowy, pozwana spółka nie była bowiem zadowolona z jakości pracy świadczonej przez powódkę. Praca powódki była poddawana częstej kontroli, a wykonane przez nią zadania wymagały poprawy, co prowadzi do konkluzji, iż powódka w rzeczywistości nie spełniała wymagań stawianych jej przez pracodawcę. Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że powódka pracowała u pozwanej stosunkowo krótko, zaś od rozwiązania stosunku pracy upłynął długi czas, znacznie dłuższy niż powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej. Okoliczności te, w połączeniu z naturalnym konfliktem jaki wystąpił pomiędzy powódką i pozwaną jako przeciwnymi stronami procesu, przesądzają w ocenie Sądu Okręgowego o niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Dlatego też, zamiast przywrócenia do pracy, Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 47¹ k.p.). Przyznanie odszkodowania

w takiej wysokości jest uzasadnione krótkim okresem przez jaki powódka pracowała u pozwanej, w związku z czym przysługujący powódce okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynosił właśnie 2 tygodnie (art. 36 § 1 pkt 1 k.p.). Tym samym, chociaż oświadczenie o wypowiedzeniu złożone powódce przez pozwaną naruszało przepisy prawa pracy o obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, to jednocześnie nie naruszało tych przepisów w zakresie wymaganego okresu wypowiedzenia.

Z uwagi na to, że Sąd Okręgowy nie orzekł o przywróceniu powódki do pracy, lecz o odszkodowaniu, niezasadne było orzekanie o wynagrodzeniu za czas pozostawania powódki bez pracy. Zgodnie bowiem z art. 47 k.p. wynagrodzenie to przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. W zakresie roszczenia o to wynagrodzenie apelacja podlegała zatem oddaleniu.

Sąd Okręgowy poddał również ponownej analizie roszczenie powódki o odprawę, jako którego podstawę powódka wskazała art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192). Powódka wniosła wprawdzie w apelacji o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości, a zatem także w zakresie powyższego roszczenia, nie podniosła jednak żadnych zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów powołanej wyżej ustawy. Ponowna analiza tego roszczenia skutkowałą co do zasady przyjęciem stanowiska prezentowanego przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia, w szczególności w zakresie związku zwolnienia powódki z powrotem innej pracownicy pozwanej, A. B., z urlopu macierzyńskiego. W ocenie Sądu Okręgowego oddalenie omawianego roszczenia powódki było trafne choćby z tej przyczyny, że powódka nie może skutecznie go dochodzić;

przepis wskazywany przez nią jako podstawa roszczenia dotyczy przypadków zwolnień grupowych, które w pozwanej spółce, na dzień przedłożenia powódce wypowiedzenia o pracę, nie miały miejsca. Analiza wykazów stanowisk pracy w Dziale Projektowym przedłożonym przez prezesa pozwanej spółki jednoznacznie wskazywała na stabilny poziom zatrudnienia w dziale, a ilość pracowników działu pozostawała niezmienna w pierwszych trzech kwartałach 2015 roku. Sąd Okręgowy zważył również, że rozważania w zakresie celowości przywrócenia powódki do pracy z perspektywy treści art. 10 ust. 1 ustawy

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników miały implikacje w zakresie zasadności roszczenia o odprawę. W przepisie tym jest bowiem mowa jedynie

o sytuacji polegającej na rozwiązaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników; w przypadku powódki nie można mówić,

iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, gdyż jak wskazano wyżej, praca powódki nie spełniała stawianych przed nią wymagań. Konsekwencją tych okoliczności było oddalenie apelacji w zakresie omawianego roszczenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd dokonał stosownej zmiany zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku, oddalając apelację w pozostałym zakresie w punkcie 2 sentencji na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku

na podstawie art. 100 k.p.c., biorąc pod uwagę, że powódka wygrała proces

w odniesieniu do roszczenia o ustalenie oraz o odszkodowanie (orzeczone zamiast przywrócenia do pracy), przegrała natomiast w zakresie roszczenia

o odprawę pieniężną, z czego wynika, że każda ze stron uległa przeciwnikowi w około połowie. Ponadto za takim rozstrzygnięciem w zakresie kosztów przemawiają względy słuszności, albowiem uwzględnienie apelacji powódki nastąpiło na skutek dostrzeżenia uchybień Sądu Rejonowego przez Sąd Okręgowy w ramach rozpoznania sprawy w granicach apelacji, nie zaś w wyniku trafności podniesionych przez powódkę zarzutów. Zgodnie zaś z orzecznictwem wzajemne zniesienie kosztów procesu nie wymaga dokładnego obliczenia stosunku części uwzględniającej powództwo do części oddalającej pozew, a zasadniczym kryterium rozłożenia ciężaru kosztów procesu jest w takim wypadku poczucie słuszności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II PZ 10/11).

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

Zarządzenie: (...)

(...)