

Sygn. akt VI P 720/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Alicja Furtak Marian Bednarczyk

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powoda K. C. kwotę 5040 zł / pięć tysięcy czterdzieści złotych / tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę .

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł / sto osiemdziesiąt złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

III. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł / jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych/.

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 252 zł / dwieście pięćdziesiąt dwa złote / tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 1649,33 zł / jeden tysiąc sześćset czterdzieści dziewięć złotych 33 /100 / tytułem zwrotu wydatków.

VI P 720/14

UZASADNIENIE

Powódka K. C. pozwem z 24 września 2014 r. skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo- (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o orzeczenie odszkodowania w kwocie 5.400 złotych brutto wobec stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa. Nadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż w dniu 19 lutego 2009 r. zawarła z pozwaną spółką umowę na czas określony, która miała się zakończyć z dniem 30 czerwca 2015 r. W treści umowy przewidziano możliwość jej wypowiedzenia. Powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W dniu 5 września 2014 r. powódka została wezwana na rozmowę do pracodawcy, gdzie obecnych było kilka innych osób. Przy ich obecności została zapytana czy się boi, a także poinformowana o tym, że się wypaliła i konieczne jest zakończenie współpracy z nią. Powódka została poinstruowana, aby udać się do pokoju kadrowej, gdzie podyktowano jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. K. C. zgodziła się na ten sposób rozwiązania umowy, ponieważ zaoferowano

jej umorzenie raty pożyczki, którą otrzymała z zakładu pracy. Po sporządzeniu i podpisaniu dokumentu powódce podsunęto do podpisania wypowiedzenie umowy o pracę, jednocześnie informując ją o tym, że w zależności od tego jak będzie przebiegał okres wypowiedzenia jeden z tych dokumentów zostanie zniszczony z zakończeniem okresu wypowiedzenia. Powódka nie otrzymała żadnego z dokumentów. Matka powódki w dniu 17 września 2014 r. udała się do siedziby pracodawcy celem ich odebrania, jednak przekazano jej jedynie kserokopię wypowiedzenia umowy o pracę oraz dodatkowego porozumienia w związku z wypowiedzeniem, a także wniosek o przyznanie pożyczki. Matka powódki usłyszała, że dokumenty te zostały już przekazane powódce i najprawdopodobniej przez nią zgubione.

W ocenie strony powodowej zachowanie pozwanego pracodawcy uznać należy za sprzeczne z przepisami o wypowiedzaniu umów, z zasadami współzycia społecznego, a nawet za dyskryminujące. Niedopuszczalna jest sytuacja w której pracodawca w pierwszym informuje o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem, a po podpisaniu przez pracownika dokumentu oznajmia, że decyzja o trybie rozwiązania stosunku pracy nie została jeszcze podjęta i oczekuje potwierdzenia odbioru wypowiedzenia. Nadto nie zachowano pisemnej formy wypowiedzenia, skoro przedłożono pracownikowi dokument wypowiedzenia celem potwierdzenia jego odbioru zanim został jeszcze podpisany przez osobę umocowaną. Powódka zakwestionowała także, by podpisała dokument w którym znajduje się oświadczenie pracodawcy o skierowaniu jej na urlop. Wypowiedzenie było niezgodne z zasadami współzycia społecznego, ponieważ pracodawca wykorzystał przymusowe położenie finansowe powódki oczekując wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia. Pracodawca dopuścił się również naruszenia zasady godności pracownika przez rozwiązanie umowy w obecności osób trzecich oraz na wywoływaniu u powódki poczucia zastraszenia oraz przeświadczenia o gorszej pozycji jako strony stosunku pracy. Pracodawca uzasadniając przyczynę wypowiedzenia wskazał, że powódka się wypaliła, czym nie tylko naruszył jej godność, ale również dopuścił się naruszenia zakazu dyskryminacji.

(pozew, k. 5-10)

Pozwane Przedsiębiorstwo Usługowe - (...) Sp. z o.o. w G. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że K. C. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 20 listopada 2008 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu, zaś od 2 stycznia 2013 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. W dniu 5 września 2014 r. powódce zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, który był przewidziany w umowie o pracę. Przy wypowiedzeniu obecni byli przełożeni powódki – M. A. (Dyrektor Naczelny), S. K. (Dyrektor Finansowy), M. G. (Kierownik ds. marki), a także Specjalista ds. kadr – A. P. oraz osoba przyuczająca się do pracy na zastępstwo na stanowisku Specjalista ds. kadr – M. W.. Pracownicy zostały ustnie przekazane przez przełożonych przyczyny wypowiedzenia, m.in. zaniechanie obowiązków dotyczących rozpatrywania reklamacji, zła współpraca z przełożoną M. G., odmówienie przez pracownicę sporządzenia raportu w sprawie reklamacji. Po przedstawieniu przyczyn powódce zostało wręczone pisemne wypowiedzenie umowy o pracę oraz porozumienie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym pracodawca kieruje pracownicę na urlop oraz zwalnia z obowiązku świadczenia pracy. Oba pisma zostały sporządzone wcześniej w dniu 5 września 2014 r. i podpisane odrębnie przez pracodawcę – S. K.. Z pismami, sporządzonymi zgodnie z przepisami, na których widniały już podpisy pracodawcy, powódka zapoznała się, składając na nich swój podpis. Nie uchybiono zatem wymogom zachowania formy pisemnej wypowiedzenia. Również zarzuty naruszenia zasad współzycia społecznego oraz godności osobistej są absurdalne i nie odpowiadają stanowi faktycznemu sprawy. W okresie zatrudnienia z pracownicą wielokrotnie były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące i korygujące jej zachowanie, jak również sposób wykonywania pracy, a dyrekcja niejednokrotnie udzielała jej słownej reprimendy.

(odpowiedź na pozew, k. 30-31)

W piśmie procesowym z 23 grudnia 2014 r. powódka zakwestionowała, by umowa o pracę była rozwiązana w okolicznościach przedstawionych przez pozwanego. Pozwany chciał, by powódka przyuczyła do pracy przyjęta na jej miejsce pracownicę. Z tego względu pozwany był zdziwiony, że powódka w dniu 8 września 2014 r. nie stawiała się do pracy. Powódka zakwestionowała również, by 5 września 2014 r. przedstawiono jej dokument wypowiedzenia i

porozumienia w związku z wypowiedzeniem. W ocenie K. C. brak było również okoliczności, które uzasadniałyby zawarcie umowy na okres sześciu lat. Zawieranie tak długich umów o pracę na czas określony stanowi nadużycie prawa, uznać należy więc, że umowa została zawarta na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia powinien wynosić więc trzy miesiące, a pracodawca powinien wskazać pisemnie przyczynę wypowiedzenia.

(pismo procesowe, k. 80-81)

W piśmie procesowym z 23 kwietnia 2015 r. pozwany podtrzymał dotychczasowe stanowisko wskazując, że nie jest prawdą by zawarto porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę. Pozwany zaprzeczył, aby obiecał powódce umorzenie udzielonej pożyczki, jak też wskazał, że nie oczekiwał od powódki, że ta przyuczy do pracy nową pracownicę. Zdaniem pozwanego nie ma również uzasadnienia dla tezy, by zawieranie umów na czas określony wynoszący lat sześć prowadziło do obejścia prawa. Pozwany zakwestionował również zasadność przywrócenia powódce terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. C. świadczyła pracę na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. od 21 września 2007 r. jako specjalista ds. sprzedaży i marketingu bez pisemnej umowy o pracę. Początkowo praca polegała przede wszystkim na wykonywaniu projektów graficznych na samochody z reklamami spółki. Powódka została przyjęta do pracy przez wspólników i członków zarządu spółki M. A. i S. K.. Do pracy stawiała się codziennie w godzinach 8:00-16:00, jej przełożoną była w tamtym czasie M. G..

(**dowód:** - przesłuchanie powódki K. C., k. 386-389 czas od 00:21:54 do 00:51:47; - przesłuchanie przedstawiciela pozwanej S. K., k. 371-373 od 00:03:09 do 00:30:53; - protokół z zeznań świadka A. S. w aktach sprawy (...))

W dniu 20 listopada 2008 r. powódka zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę na okres próbny na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu. Umowa zawarta została na okres od 20 listopada 2008 r. do 19 lutego 2009 r. W dniu 19 lutego 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 20 lutego 2009 r. do 30 czerwca 2015 r. Powódka nadal pełnić miała funkcję specjalisty ds. sprzedaży i marketingu. W umowie strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

(**dowód:** - umowa o pracę na okres próbny, k. B1 akt osobowych; - umowa o pracę na czas określony, k. B6 akt osobowych; - przesłuchanie powódki K. C., k. 386-389 czas od 00:21:21 do 00:51:47 ; - poświadczenie ZUS, k. 381; - zeznania świadka M. G., k. 194 czas od 00:07:45 do 00:32:57)

Do zakresu obowiązków powódki należało realizowanie planów sprzedażowych, realizacja zamówień i ich fakturowanie, współpraca z magazynem, (przesyłaniem zamówień) obsługa i kontakt z sieciami, organizacja i realizacja reklamacji, przygotowywanie raportów systemowych dotyczących sprzedaży i stanów magazynowych, współpraca z przedstawicielami handlowymi, i inne obowiązki zgodnie z poleceniami dyrekcji..

(**dowód:** - zakres obowiązków, k. B12 akt osobowych)

Porozumieniem zmieniającym z 27 grudnia 2012 r. strony postanowiły, że od 2 stycznia 2013 r. nastąpi zmiana stanowiska pracy powódki na specjalistę ds. sprzedaży. Zmiana powyższa wynikała z utworzenia w spółce odrębnego działu sprzedaży. Przełożonym powódki został wówczas D. D., a następnie M. R..

(**dowód:** - porozumienie zmieniające, k. B19 akt osobowych; - zeznania świadka M. G., k. 194 czas od 00:07:45 do 00:32:57)

Członkowie zarządu spółki S. K. i M. A. nie byli zadowoleni z pracy świadczonej przez powódkę.

(**dowody:** - przesłuchanie S. K., k. 371-373 czas od 00:03:09 do 00:30:53; - przesłuchanie M. A., k. 385-386 czas od 00:03 :26 do 00:20:16)

)

W dniu 5 września 2014 r. w siedzibie spółki odbyło się spotkanie w czasie którego obecni byli wspólnicy M. A. i S. K., poprzednia przełożona powódki M. G. (w zastępstwie nieobecnego M. R.), kadrowa A. P. oraz osoba przyuczająca się do jej zastępstwa M. W.. Celem spotkania było poinformowanie powódki K. C. o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Decyzja taka podjęta została około 2-3 miesiące wcześniej przez zarząd spółki. Zorganizował on rekrutację i znalazł pracownika na miejsce powódki. W czasie spotkania S. K. przedstawił powódce motywy rozwiązania z nią umowy o pracę, wskazując m.in. na zaniedbania w procesie przyjmowania reklamacji oraz nieporozumienia we współpracy z pracownikami, jak też na nieskuteczność wcześniejszych rozmów dyscyplinujących. W czasie spotkania K. C. rozpląkała się, strony podziękowały sobie wzajemnie za współpracę i uściśniły sobie dłonie.

(dowody: zeznania świadka M. W., czas od 00:35:34 do 01:11:26; - zeznania świadka A. P., k. 198-201 czas od 01:14:22 do 02:01:18) ; - zeznania świadka M. G., k. 194 czas od 00:07:45 do 00:32:57; - przesłuchanie przedstawiciela pozwanej S. K., k. 371 czas od 00:03:09 do 00:30:53)

Po zakończeniu spotkania powódka udała się wraz z A. P. i M. W. do pokoju kadr celem dopełnienia formalności związanych z wypowiedzeniem. Tam powódka podpisała wcześniej przygotowane przez pracowników kadr i podpisane przez S. K. dokumenty w postaci wypowiedzenia umowy o pracę oraz porozumienia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, którego przedmiotem było skierowanie powódki na niewykorzystany urlop oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Dokumenty te sporządzone zostały każdy w dwóch egzemplarzach, przy czym odbiór każdego z nich został pokwitowany przez powódkę własnoręcznym podpisem.

(**dowody:** - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. C2 akt osobowych - porozumienie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. C1 akt osobowych; zeznania świadka M. W., czas od 00:35:34 do 01:11:26; - zeznania świadka A. P., k. 198-201 czas od 01:14:22 do 02:01:18) - opinia biegłego J. B., k. 322-342)

Jednocześnie powódka sporządziła i podpisała pismo, w którym wniosła o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Uczyniła to na skutek sugestii A. P., która zadeklarowała rozmowę z dyrekcją w tej kwestii. Powódka wskazała również, że postara się stawić w poniedziałek do pracy celem rozliczenia się z posiadanego telefonu służbowego. Wobec niestawiennictwa powódki do pracy pismo z wnioskiem powódki o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron nie zostało przedłożone S. K..

(dowody: - zeznania świadka M. W., k. 195-198 czas od 00:35:34 do 01:11:26; - zeznania świadka A. P., k. 198-201 czas od 01:14:22 do 02:01:18)

Po powrocie z pracy K. C. nie mogła pogodzić się z rozwiązaniem umowy – była bardzo zdenerwowana tą okolicznością. W poniedziałek 8 września 2014 r. udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie do dnia 17 września 2014 r. Zażywała leki uspokajające, nasenne i antydepresyjne. Powódce zalecono również konsultację z lekarzem psychiatrą, które odbyła w dniach 22 października 2014 r., 12 listopada 2014 r., 27 listopada 2014 r. oraz 17 grudnia 2014 r. Na zwolnieniu lekarskim powódka przebywała do kwietnia 2015 r.

(**dowody:** zwolnienie lekarskie, k. 4; - dokumentacja medyczna, k. 101; k. 111-114; - przesłuchanie powódki K. C., k. 146-148 czas od 01:05:47 do 01:35:05)

W dniu 8 września 2014 r. (poniedziałek) powódka nie stawiała się do pracy, jak również nie odbierała telefonu służbowego, który był niezbędny spółce jako telefon kontaktowy dla klientów. W czwartek matka powódki G. C. udała się do siedziby spółki celem uzyskania kserokopii dokumentów związanych z wypowiedzeniem, bowiem córka powiedziała jej że takich nie otrzymała. Na miejscu A. P. odmówiła matce powódki wydania dokumentów wskazując, że powinna się ona legitymować pełnomocnictwem w formie aktu notarialnego. Kserokopie tych dokumentów zostały matce powódki przekazane dopiero tydzień później, podczas kolejnej wizyty w siedzibie spółki, przez M. W.. Jednocześnie pracownica ta wysłała pismo z wypowiedzeniem oraz zawarte wraz z nim porozumienie na adres K. C..

(**dowód:** - zeznania świadka G. C., k. 142-146 ; czas od 00:05:28 do 01:04:24; - przesłuchanie M. A., k. 385 czas od 00:03 :26 do 00:20:16)

Pozwana spółka zawiera z pracownikami umowy o pracę, niektóre osoby świadczą pracę również na podstawie umowy zlecenia, w szczególności w początkowym etapie współpracy ze spółką. Powódka nie została zatrudniona w związku z realizacją żadnego terminowego projektu czy kontraktu przez pozwanego , wynajmem pomieszczeń , kampanią marketingową .

(**dowód:** przesłuchanie przedstawiciela pozwanej M. A., k. 385-386; czas od 00:03 :26 do 00:20:16; - przesłuchanie przedstawiciela pozwanej S. K., k. 371-373; czas od 00:03:09 do 00:30:53)

W chwili wypowiedzenia umowy o pracę miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.680 złotych miesięcznie.

(**dowód:** zaświadczenie o dochodach, k.75)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się częściowo na zeznaniach powódki oraz przedstawicieli pozwanej spółki S. K. i M. A., a także na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków G. C., M. G., M. W. i A. P.. Ponadto podstawę ustaleń faktycznych stanowiły zgromadzone w sprawie dokumenty prywatne i urzędowe, w szczególności zgromadzone w aktach osobowych powódki. W zakresie wymagającym wiadomości specjalnych, tj. odnośnie stwierdzenia autentyczności podpisów powódki Sąd oparł się na dowodzie z opinii biegłego grafologa J.B..

Nieprzydatne dla ustaleń faktycznych okazały się zeznania świadka M. S. i dokumenty zgromadzone w aktach sprawy o sygn.. (...). Świadek nie posiadała żadnych informacji na temat rozwiązania stosunku pracy między stronami postępowania, wskazując jedynie na okoliczności związane z jej własnym zatrudnieniem i związanym z tym postępowaniem w przedmiocie odszkodowania, dokumenty w aktach sprawy z powództwa świadka również nie dotyczą powódki .

Z przyczyn podanych w dalszej części wyводу Sąd nie uwzględnił również wniosków opinii biegłego Z. K..

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadków będących pracownikami pozwanej spółki, tj. A. P., M. W. oraz M. G.. Dokonując szczegółowej i całościowej analizy powyższych zeznań Sąd nie znalazł żadnych powodów dla odmówienia im wiarygodności tylko z powodu pozostawania w stosunku pracy z pozwaną spółką. Zeznania były spójne i logiczne, zgodne i uzupełniające się ze sobą , w tym potwierdzone treścią załączonych do akt sprawy dokumentów, co pozwoliło na jednoznaczne ustalenia stanu faktycznego sprawy. Podkreślić należy, że świadkowie zeznawali co do okoliczności znanych im osobiście, zaś zeznania te tworzyły logiczną całość i wzajemnie się uzupełniały. A. P., M. W. i M. G. brały osobisty udział w spotkaniu zorganizowanym w celu wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Świadkowie jednolicie wskazywali, że spotkanie nie miało gwałtownego przebiegu i miało rzeczowy charakter, polegający na wskazaniu przyczyn wypowiedzenia i podziękowaniu sobie za wzajemną współpracę. Powyższe wyklucza tezę powódki, że okoliczności wypowiedzenia umowy naruszały jej godność. Wskazywane przez powódkę pytanie „czy się obawia” oraz oświadczenie, że „się wypaliła”, nawet jeżeli miały miejsce, to w kontekście przebiegu spotkania nie mogą być uznane za uwłaczające jej godności. Świadek M. G. wprost wskazała, że „nie przypomina sobie, by ktoś obrażał powódkę, czy naruszał jej godność”. Również świadek A. P. podniosła, że „nie przypomina sobie takich zachowań, jak naruszające godność powódki – to było kulturalne”.

Zeznania omawianych świadków różniły się między sobą detalami, nie mającymi istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. A. P. wskazała, że w chwili wypowiedzenia bezpośrednią przełożoną powódki była M. G., co nie było zgodne z prawdą. Bezsporne w sprawie było bowiem to, że przełożonym tym był M. R., natomiast M. G. jedynie

zastępowała go na spotkaniu w sali konferencyjnej. Okoliczność ta nie wpływa jednak na całokształt oceny zeznań świadka A. P. w szczególności ze względu na fakt, że M. G. przez wiele lat była przełożoną powódki, co uzasadnia omyłkę świadka w tym zakresie.

Także okoliczności towarzyszące wręczeniu dokumentów związanych z wypowiedzeniem, na tle omawianych zeznań, kształtowały się inaczej, niż to twierdziła powódka. M. W. i A. P. w szczególności, precyzyjny i przede wszystkim spójny sposób przedstawiły stosowaną w spółce procedurę wytworzenia, wydruku i wręczenia wypowiedzenia pracownikowi. Zdaniem Sądu zeznania świadków w tym zakresie w pełni zasługiwały na uwzględnienie. Fakt wytworzenia dokumentu jeszcze przed wypowiedzeniem potwierdzony został przedłożonym przez pozwanego wydrukiem (k. 32-33). Natomiast okoliczność otrzymania przez powódkę dokumentów znajduje potwierdzenie we własnoręcznym pokwitowaniu ich odbioru. Sąd oparł się w tej kwestii na opinii biegłego grafologa J. B., dochodząc do wniosku, że podpis powódki nie został podrobiony na dokumentach. Świadek A. P. wskazała, że „były po dwa egzemplarze każdego z tych dokumentów” oraz że „powódka je podpisała i otrzymała”. Na podstawie wymienionych dowodów Sąd uznał więc, że powódce wręczone zostały dokumenty w postaci wypowiedzenia umowy o pracę oraz porozumienia kierującego powódkę na niewykorzystany urlop i zwalnającego ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Tego rodzaju postępowanie pracodawcy uznać należy zresztą za logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Pozwana spółka funkcjonuje na rynku co najmniej od kilkunastu lat, spółka posiada także doświadczenie na tle sporów sądowych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Brak jest więc logicznego wytłumaczenia dlaczego zamiast po prostu wręczyć pracownikowi podpisane przez pracodawcę wypowiedzenie spółka ta miałyby zadawać sobie trud podrobienia podpisu zwolnionego pracownika. Także skierowanie pracownika w okresie wypowiedzenia na zaległy urlop oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, w szczególności w tak krótkim jak w przypadku powódki okresie wypowiedzenia, uznać należy za powszechnie przyjętą praktykę w stosunkach pracowniczych. Całokształt wskazanych okoliczności przemawiał więc za przyjęciem, że powódka po zakończeniu spotkania w sali konferencyjnej otrzymała odpisy spornych dokumentów.

Sąd nie podzielił również wątpliwości powódki co do trybu rozwiązania stosunku pracy. To, że powódka sporządziła pismo w którym zwraca się do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w żaden sposób nie wpływa na tryb zakończenia przez strony współpracy, skoro pismo to nie zostało nawet pracodawcy przedłożone. Przedstawiciel pozwanego S. K. wskazał, że „nic mu nie wiadomo, by były przygotowywane jakieś dokumenty dotyczące rozwiązania umowy na zasadzie porozumienia stron”. Zgodzić w tym miejscu należy się więc z twierdzeniami świadka A. P., że pismo to sporządzone zostało na skutek jej sugestii. Powódka w sposób bardzo emocjonalny odebrała informacje o wypowiedzeniu jej stosunku pracy i postawę świadka uznać należy w tej sytuacji za naturalną, nawet przy uznaniu za wiarygodne twierdzeń powódki, że nie była ona ze świadkiem w bliskich relacjach. Nie można przy tym stwierdzić, jak wywodziła K. C., że sporządzanie dwóch rodzajów dokumentów rozwiązujących stosunek pracy (za porozumieniem i za wypowiedzeniem), było stałą praktyką u pozwanego, co potwierdzać miałyby świadek M. S.. Z zeznań tego świadka wynikało jedynie, że dano jej wybór czy chce rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem (co wiązałoby się w jej przypadku z uzyskaniem odprawy pieniężnej ze względu na likwidację stanowiska pracy), czy też za porozumieniem stron (za co pracodawca oferował wystawienie pozytywnych referencji). Jednak w przypadku powódki, której stanowisko pracy likwidowane nie było, tryb rozwiązania stosunku pracy nie był tak istotny dla samego pracodawcy. Miał on większe znaczenie dla powódki, ze względu na ewentualne problemy przy poszukiwaniu kolejnej pracy przy otrzymaniu wypowiedzenia, jak też ze względu na brak uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych przy rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. W konsekwencji Sąd uznał, że pozwana spółka wręczyła powódce pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, zaś strony zawarły porozumienie w przedmiocie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia.

Z ostrożnością Sąd podszedł do oceny zeznań świadka G. C. (matki powódki), ze względu na osobiste zaangażowanie świadka w sprawę, w tym działania świadka mające na celu wyjaśnienie przyczyn i okoliczności wypowiedzenia bezpośrednio po jego nastąpieniu. Nie bez znaczenia pozostawał też fakt, że matka powódki nie była obecna przy rozmowie pracodawcy z powódką i wręczaniu jej dokumentów, zaś swoje zeznania opierała jedynie na informacjach uzyskanych od córki. Z powyższych względów Sąd pominął zeznania świadka w zakresie stanowiącym w istocie

zrelacjonowanie stanowiska procesowego powódki, tj. co do faktów których G. C. nie była naocznym świadkiem. Za w pełni wiarygodne Sąd uznał natomiast zeznania świadka odnośnie późniejszych wizyt w siedzibie pracodawcy celem wyjaśnienia przyczyn wypowiedzenia oraz uzyskania kserokopii dokumentów. Zeznania w tym zakresie były zbieżne z zeznaniami świadków A. P. i M. W., które potwierdziły przebieg wizyt matki powódki w siedzibie spółki i okoliczności wydania jej kserokopii dokumentów.

Jedynie w części za wiarygodne Sąd uznał zeznania powódki K. C.. Zasługiwały na uwzględnienie, jako potwierdzone dokumentacją medyczną, powołane przez powódkę okoliczności związane ze jej stanem zdrowia po otrzymaniu wypowiedzenia stosunku pracy, jak i co do okresu zatrudnienia u pracodawcy. W szczególności zgodzić należało się z twierdzeniem, że powódka świadczyła pracę już od 21 września 2007 r., co znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadka A. S. złożonych w sprawie (...). Okoliczność tę co do zasady potwierdził S. K., wskazując, że powódka początkowo pracowała na umowę zlecenie. Wobec nieprzedłożenia przez pozwanego wskazanej umowy, jak też na tle przedstawionego przez powódkę poświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (k. 381), Sąd uznał, że powódka świadczyła pracę bez pisemnego zawarcia umowy. W zakresie przebiegu spotkania mającego na celu wypowiedzenie umowy o pracę oraz w kwestii dokumentów przekazanych powódce w pokoju kadr Sąd uznał zeznania K. C. za niewiarygodne, dając w tym zakresie wiarę świadkom A. P. oraz M. W..

Poza wspomnianą kwestią zawarcia z powódką umowy zlecenia brak było podstaw do kwestionowania zeznań przedstawicieli pozwanej spółki S. K. oraz M. A.. Zeznania tych osób były spójne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności A. P., M. W. i M. G.. Przedstawiciele pozwanej w przekonujący sposób wskazali na okoliczności przebiegu współpracy z powódką oraz przyczyny jej zakończenia. Także brak wiedzy pozwanych o sporządzeniu przez powódkę pisma z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron potwierdza okoliczność wskazaną przez A. P., że działanie to stanowiło jej osobistą inicjatywę. Z kolei potwierdzone przez biegłego J.B. podpisanie przez powódkę porozumienia zwalniającego z obowiązku świadczenia pracy uwiarygadnia twierdzenia M. A., że powódka miała stawić się w poniedziałek do pracy jedynie w celu rozliczenia się z telefonu komórkowego.

Powódka wywodziła, że podpisy znajdujące się na dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę (k. 2C akt osobowych) oraz porozumienia (k. 1C akt osobowych) nie zostały przez nią nakreślone, co przemawiać miałyby za nieprawidłowym, bo nie dokonany w formie pisemnej oraz nie zawierającym pouczenia, rozwiązaniem stosunku pracy, jak też o tym, że nie została ona skierowana na urlop. Stwierdzenie autentyczności podpisu powódki wymagało wiadomości specjalnych, stąd Sąd postanowił dopuścić dowód z opinii biegłego grafologa na tę okoliczność. Biegły Z. K. w opinii z 3 października 2015 r. stwierdził, że złożone na dokumentach podpisy nie są autentycznymi podpisami powódki, tj. nie zostały napisane przez K. C..

Zarzuty do powyższej opinii złożyła strona pozwana, przedkładając jednocześnie prywatną opinię biegłego R. R. podważającą treść opinii biegłego Z. K.. Opinia sporządzona na prywatne zlecenie nie posiada waloru dowodu z opinii w rozumieniu art. 278 § 1 k.p.c., lecz wobec przyjęcia jej przez sąd do akt, ma znaczenie wyjaśnienia stanowiącego poparcie stanowiska strony, z uwzględnieniem wiadomości specjalnych. Tym samym prywatna opinia poparta odpowiednią argumentacją może stanowić przyczynę powołania przez sąd innego biegłego w sprawie. Strona pozwana w piśmie z 5 listopada 2015 r. zarzuciła, że opinia biegłego Z. K. została sporządzona w oparciu o kserokopie spornych dokumentów. Wykonanie skutecznej analizy oryginalnych podpisów metodą porównawczą z nieoryginalnymi wzorcami sprzeczne jest z zasadami badań pismoznawczych i w ocenie pozwanej podważa ogólną wartość opinii. Nadto pozwany zarzucił kwestionowanej opinii, że obydwa podpisy na dokumentach zostały scharakteryzowane w identyczny sposób, przy użyciu jednakowych sformułowań, zaś biegły nie zinterpretował występujących między nimi odmienności. Biegły nie uzasadnił również, z czego wynikać miałyby stwierdzona przez w obydwu podpisach tendencja do swobodnego naśladowania. W zakresie dokonanych badań porównawczych biegły nie odniósł się i nie ocenił całości dostarczonego materiału porównawczego i nie sprecyzował, w którym z spośród dostępnych do dyspozycji wzorców zachodzą podkreślane przez niego różnice w podpisach. W końcu pozwany podniósł również, że opinia zawiera podstawowe błędy interpretacyjne. Biegły demonstrując na tablicach

poglądowych cechy grafomotoryczne, występujące w badanych podpisach, pokazuje zgodności, natomiast opisuje je jako różnice.

W ocenie Sądu powyższą argumentację uznać należy za zasadną. Oceny tej nie zmienia sporządzona przez biegłego opinia uzupełniająca z 24 listopada 2015 r. (k. 261). Przede wszystkim uznać należy, że sporządzona opinia nie wyjaśnia jasno, w przystępny dla osoby nie posiadającej wiadomości specjalnych, sposobu dojścia do jej wniosków. Biegły ograniczył się do ogólnego, nie zestawionego bezpośrednio z podpisami wymienienia różnic badanych podpisów z materiałem porównawczym. Różnice te wyjaśnione zostały natomiast na podstawie załączonych do opinii tablic poglądowych zawierających porównanie badanych podpisów jedynie z kilkoma wybranymi przez biegłego wzorcami. Biegły wymieniając różnice między badanym materiałem a wzorcami nie dokonał również zróżnicowania między obydwoma podpisami powódki, które niewątpliwie nie mogą być uznane za jednakowe. Także sporządzenie opinii w oparciu o kserokopie podpisów dyskwalifikuje zdaniem Sądu powołaną opinię. Wynika to z faktu, że na podstawie kserokopii nie jest możliwe dokonanie analizy intensywności nacisku osoby sporządzającej podpis, czyli odtworzenie reliefu pisma. Kserokopia znacznie utrudnia również ewentualne stwierdzenie ingerencji w podpis, co także może mieć wpływ na wnioski końcowe opinii.

Wobec powyższego Sąd uznał za zasadne dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego grafologa J.B.. Biegły ten stwierdził, że podpisy na dokumencie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz porozumieniu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę zostały nakreślone przez K. C., której wzory pisma i podpisów przedstawiono do badań. Wskazaną opinię Sąd uznał za jasną, kompletną, co upoważniało do przyjęcia jej wniosków za własne. Nie bez znaczenia pozostawał również fakt, że żadna ze stron nie wniosła zarzutów do opinii.

Konfrontując obydwie przeprowadzone w sprawie opinie biegłych, zawierające sprzeczne ze sobą wnioski, wskazać należy powody, dla których to opinia J. B. zasługiwała przez Sąd na uwzględnienie przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy. Po pierwsze, biegły J. B., w przeciwieństwie do biegłego Z. K., sporządził opinię w oparciu o oryginały pism zawierających sporne podpisy. Pozwoliło to biegłemu na analizę reliefu podpisów wykonaną w oparciu o ich zdjęcia w podczerwieni. Ponadto umożliwiło to stwierdzenie biegłemu, że powierzchnie dokumentów nie zawierają uszkodzeń pochodzenia mechanicznego oraz chemicznego, które mogłyby wskazywać na wymazywanie, wydrapywanie, działanie na podłożu substancjami chemicznymi lub inne oddziaływanie, mające na celu przerabianie dokumentów lub ich fragmentów w obrębie badanych podpisów. Biegły J. B. w sposób czytelny wykazał również cechy zgodne między porównywanymi podpisami. Przede wszystkim podpisy porównane zostały na tablicach poglądowych ze wszystkimi przedstawionymi biegłemu wzorcami. Powyższe okoliczności przemawiały za przyjęciem wniosków opinii biegłego J. B. z pominięciem sprzecznej z nią opinii biegłego Z. K..

W zakresie oceny prawnej dokonanego wypowiedzenia sąd zważył, co następuje .

Strona powodowa wywodziła, że nie został jej wręczony dokument wypowiedzenia oraz nie została należycie pouczona o możliwości odwołania się od wypowiedzenia. Wskazywała również na naruszenie godności pracownika towarzyszące wypowiedzeniu, jak również na fakt, że długość umowy okresowej przesądza o jej zawarciu w celu obejścia prawa, co upoważnia do traktowania powódki jak osoby zatrudnionej na czas nieokreślony. Sporne było także to, czy istniały podstawy do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Strona pozwana przeczyła wszystkim wymienionym okolicznościom.

Jak już wykazano przy wypowiedzeniu umowy o pracę sąd nie dopatrył się naruszenia godności powódki, zaś dokument z wypowiedzeniem został powódce wręczony, co pokwitowała ona własnoręcznym podpisem. Do rozważenia pozostaje więc to, czy istniały podstawy do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania. Konieczne jest również rozważenie, czy zawarta umowa o pracę na czas określony wynoszący sześć lat zawarta została w celu obejścia prawa, a co za tym idzie czy wypowiedzenie uznać należy za zgodne z przepisami prawa .

Zdaniem Sądu istniały podstawy do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Stosownie do treści art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie

czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W myśl art. 264 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Wskazuje się, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2016 r., II PK 365/14).

W niniejszej sprawie powódka pokwitowała odbiór dokumentu wypowiedzenia wraz z pouczeniem o możliwości odwołania do sądu w dniu 5 września 2015 r. Pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu złożony został 24 września 2015 r. W ocenie Sądu powódka wykazała, że do uchybienia terminowi doszło bez jej winy. Uzasadnia to potwierdzony dokumentacją medyczną oraz zeznaniami świadka G. C., jak i wskazywany w zeznaniach samej powódki jej stan zdrowia po otrzymaniu wypowiedzenia stosunku pracy. Powódka od 8 września 2015 r. aż do kwietnia 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i korzystała z konsultacji psychiatrycznych. Nadto zażywała ona leki uspokajające i nasenne. Ustalony przez Sąd stan faktyczny wskazuje, że wypowiedzenie stosunku pracy wiązało się dla powódki z ogromnym stresem, który stał się przyczyną powyższych problemów zdrowotnych.

Nie bez znaczenia pozostaje przy tym również ocena zachowania samego pozwanego, który początkowo bezzasadnie odmawiał wydania matce powódki kserokopii dokumentów związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy. Podkreślić należy, że tego rodzaju czynność faktyczna nie wymaga pełnomocnictwa w formie aktu notarialnego (czego początkowo wymagano od G. C.). Sąd wprawdzie ustalił, że powódka odebrała dokumenty w dniu wypowiedzenia, nie ulega jednak wątpliwości / art. 231 k.pc / że ich nie posiadała gdy wróciła do domu, dlatego matka powódki udała się do pracodawcy w celu odbioru kserokopii, posiadała ona stosowne pełnomocnictwo do odbioru dokumentów związanych z wypowiedzeniem umowy córki. Uznać trzeba, że nieuzasadniona odmowa wydania kserokopii dokumentów także opóźniła możliwość wystąpienia z niniejszym powództwem.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż w niniejszej sprawie zastosowanie znajduje stan prawny obowiązujący w czasie wypowiedzenia powódce stosunku pracy, tj. na dzień 5 września 2014 r. W dalszej części wyводу Sąd będzie więc odnosił się do stanu prawnego na wskazany dzień. Znajduje to uzasadnienie w treści art. 17 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zgodnie z którym do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, tj. przed dniem 22 lutego 2016 r.

Zgodnie z treścią art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy (art. 25 § 2 k.p.). Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca (art. 25¹ § 1 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 (art. 33 k.p.).

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego do nadużycia prawa przez pracodawcę przy zawieraniu umów o pracę na czas określony dochodzić może w wypadku, gdy umowa taka zawiera klauzulę o dopuszczalności 2 tygodniowego wypowiedzenia. W wyroku z dnia 7 września 2005r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207, Sąd Najwyższy przyjął, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (dziewięć lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane 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.). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317, Sąd Najwyższy doprecyzował, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy lub z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Natomiast w wyroku z dnia 25 lutego 2009r., II PK 186/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230, Sąd Najwyższy orzekł, iż 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) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Niedopuszczalność zawarcia takiej umowy potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2012r., II PK 136/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 9, w którym wskazano, iż wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia dziesięcioletniej terminowej umowy o pracę, która podlegała przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, nie powinna przekraczać wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.), jeżeli wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, choćby jego przyczyny nie zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy.**

Warto mieć na uwadze, że również regulacje prawa wspólnotowego dopuszczają zawieranie umów o pracę na czas określony tylko w razie wystąpienia obiektywnych warunków, takich **jak nadejście dokładnie ustalonej daty, wykonanie określonego zadania lub zajście określonego wydarzenia (klauzula 3 pkt 1 załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE, Dz.U. UE.L.1999.175.43)**, wymagając ustalenia przez państwo środków zapobiegania nadużyciom związanym z zawieraniem kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony, w postaci wskazania obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy oraz liczby takich odnowień, a także maksymalnej długości kolejnych terminowych umów lub stosunków, którym uchybienie prowadzi do uznania umów lub stosunków pracy za zawarte na czas nieokreślony (klauzula 5). **Środki zapobiegania nadużyciom (klauzula 5) załącznik do dyrektywy Rady 99/70 WE**

1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków

pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni,

wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom,

w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących

środków:

a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;

c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, **na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:**

a) będą uważane za „kolejne”;

b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Wprawdzie wymienione regulacje zostały jedynie częściowo implementowane do polskiego prawa pracy, bo przepisy do 22 lutego 2016 r. nie określały dopuszczalnych okresów łącznego maksymalnego terminowego zatrudnienia, ale także w polskim prawie pracy uznanie ważności i legalności wieloletniego zatrudnienia terminowego może być kwalifikowane jako obejście przepisów dopuszczających zawarcie umów o pracę na czas określony.

Na potrzebę oceny zawarcia takiej umowy w płaszczyźnie przepisów antydyskryminacyjnych zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2014r., II PK 225/13, LEX nr 1511138.

II PK 225/13 ; „ O ocenie, iż 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. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i - co do zasady - uchyla się spod kontroli kasacyjnej (najkrócej rzecz ujmując, chodzi o stosowanie w określonych stanach faktycznych klauzul generalnych, zwrotów nieokreślonych). Taka kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające.”opubl. Legalis.

II.W celu zapewnienia efektywności prawa europejskiego polski sąd pracy ma obowiązek przeprowadzenia oceny zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji.opubl. OSNAPiUS 2015/11/146. „

W sprawie tej pracownik zatrudniony został na podstawi umowy o pracę zawartej na czas określony lat 5 .

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 27 05 2014r. stwierdził m.i.

„Z bezspornie poczynionych ustaleń faktycznych (którymi Sąd Najwyższy jest związany stosownie do art. 398¹³ § 2 KPC) wynika, że w dniu 1 sierpnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, która z założenia miała trwać do 31 lipca 2012 r. Tymczasem nawiązany na tej podstawie stosunek pracy ustał wcześniej, bo przed upływem okresu pięcioletniego, na jaki został zawarty (15 października 2011 r.). Umowa o pracę została bowiem rozwiązana jednostronnie **przez pracodawcę za wypowiedzeniem w oparciu o klauzulę przewidzianą w art. 33 KP**. Zgodnie z tym przepisem, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zdaniem Sądów obu instancji, zawarcie w ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy umowy na czas określony trwający 5 lat (z klauzulą dopuszczającą jej dwutygodniowe wypowiedzenie), było czynnością zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 KC a przez to nieważną. To zaś powodowało przyjęcie, że pomiędzy stronami doszło w rzeczywistości do nawiązania **umowy o pracę na czas nieokreślony, ze wszelkimi wynikającymi z tego konsekwencjami**. Sądy obu instancji doszły zatem do przekonania, że pozwany pracodawca powinien wobec powoda zastosować w szczególności regulację z art. 36 § 1 pkt 3 KP (trzymiesięczny okres wypowiedzenia) a uchybienia w tym zakresie powodowały uwzględnienie powództwa.W tym miejscu należy zauważyć, że przy wyrokowaniu Sąd drugiej instancji nie stosował spotykanej niejednokrotnie w orzecznictwie konstrukcji kwalifikowania na podstawie art. 8 KP wypowiedzenia terminowej umowy o pracę przez pracodawcę jako czynności sprzecznej z zasadami

współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237, z glosą T Zielińskiego; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P Smolika oraz z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82). Z tego względu chybione jest powołanie się Spółki w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych między innymi na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230; Monitor Prawa Pracy 2012 nr 1, s. 51, z glosą E. Engel-Babskiej; Gdańskie Studia Prawnicze- Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 201, z glosą A. Uzdowskiej), w którym stwierdzono, że nie korzysta 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, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Sądy orzekające zastosowały w sprawie konstrukcję nieważności umowy o pracę zawartej na czas określony z uwagi na obejście przepisów ustawy (art. 58 § 1 KC), która jest znana orzecznictwu i opiera się na założeniu, **zgodnie z którym w negatywnym świetle stawiane jest już samo zawarcie długoterminowej (kilkuletniej) umowy o pracę na czas określony z klauzulą dopuszczającą jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem**. W tym przypadku ocena nie dotyczy więc jednostronnej czynności pracodawcy polegającej na złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony (przez co pracodawca nadużywa swego prawa podmiotowego - art. 8 KP), **lecz nawiązania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą długoletniego umownego stosunku pracy na czas określony z możliwością jego wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (bez podania przyczyny)**. Dlatego 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 KC w związku z art. 300 KP (w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku) kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno- gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współzycia społecznego (stosowanie tych przepisów w żadnym wypadku nie może być oceniane jako "korzystanie z klauzuli generalnej przy ocenie stosunków pracy prowadzące do wykładni contra legem"). **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). Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania jego przyczyny, **można postrzegać jako czynność zmierzającą do obejścia regulacji art. 25¹ § 1 i 2, art. 30 § 4 lub art. 38 § 1 KP**. W związku z tym, choć nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, to należy mieć na względzie, że **dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę**. / patrz powołany załącznik do dyrektywy WE 99/70 / Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika **z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58)**.

Istotne jest przy tym również to, by ocena w zakresie dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony (w kontekście art. 58 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP) uwzględniała aspekt zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy

dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do złamania przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3a} KP) polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz (przede wszystkim) w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 KP. /.../”

Wskazać także należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014r., I PK 398/13, G.Prawna 2014/109/7), w którym podniesiono, iż osoba wykonująca pracę na podstawie siedmioletniej umowy terminowej nie może być gorzej traktowana niż zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Mając na względzie poczynione uwagi na tle ustalonego stanu faktycznego Sąd doszedł do przekonania, że umowa o pracę na czas określony między stronami niniejszego postępowania zawarta na okres od dnia 20 lutego 2009 r. do 30 czerwca 2015 r. miała na celu obejście przepisów prawa pracy o zawarciu umów na czas nieokreślony i przepisów o wypowiedzaniu takich umów, a zawarta została w celu zapewnienia pracodawcy nieskrępowanej możliwości rozwiązania umowy z powódką z zachowaniem jedynie 2 -tygodniowego okresu wypowiedzenia i bez podania przyczyny wypowiedzenia na piśmie . Przemawia za tym przede wszystkim okoliczność, że brak było w sprawie niniejszej jakiegokolwiek uzasadnienia dla zawarcia umowy na okres lat 6 / podobnie w sprawie o sygn. Akt II PK 225/13 wyrok SN z 27 05 2014r. / Praca powódki na podstawie tej umowy nie była związana z realizacją jakiegos określonego czasowo projektu. Czas trwania umowy nie wynikał też ze specyfiki zajmowanego przez powódkę stanowiska. Powyższą argumentację dodatkowo wzmacnia fakt, że przed zawarciem umowy o pracę na okres próbny w listopadzie 2008r. powódka świadczyła już przez okres ponad roku pracę na rzecz pozwanej spółki, bez jakiegokolwiek umowy na piśmie , następnie zawarto z powódką umowę na okres próbny, choć powódka przez okres ponad roczny świadczyła już taką samą rodzajowo pracę na rzecz pozwanej, co czyni zawarcie umowy na okres próbny niezasadnym i sprzecznym z celem zawarcia takiej umowy , po czym dopiero po rozwiązaniu się umowy na okres próbny pracodawca powódki zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony 6 lat , przy czym nie istniały jakiegokolwiek obiektywne powody do zawarcia takiej umowy na czas określony . Uznanie dopuszczalności zawarcia umowy na czas określony w dniu 19 lutego 2009 r. w sprawie niniejszej skutkowałoby tym, że powódka w dniu 30 czerwca 2015 r. (z datą rozwiązania się umowy) po siedmiu latach pracy na rzecz pozwanej, wciąż nie mogłaby żądać zatrudnienia na czas nieokreślony (była to bowiem pierwsza umowa powódki na czas określony). Tego rodzaju ukształtowanie stosunku pracy z powódką, jako zmierzające do obejścia prawa i w istotny sposób naruszający interes pracownika, zgodnie z art. 8 k.p. nie zasługuje na ochronę prawną.

Z uwagi na fakt , iż strona pozwana zawarła wieloletnią umowę o pracę z powódką na czas określony w celu obejścia prawa tj. przepisów o zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, co jawi się szczególnie jaskrawo w sytuacji zawarcia umowy o pracę na okres próbny po roku świadczenia pracy na rzecz pozwanej , postanowienia umowy z dnia 19 lutego 2009r. traktujące o terminowym charakterze umowy uznać należy za nieważne , zgodnie z art. 58 § 1 i 2 k.c., w miejsce nieważnych zapisów tej umowy wchodzi natomiast odpowiednie regulacje prawa pracy o umowach na czas nieokreślony w tym o rozwiązywaniu i wypowiedzaniu takich umów , a więc do rozwiązania umowy o pracę z powódką będą miały zastosowanie przepisy kodeksu pracy o wypowiedzaniu umów zawartych na czas nieokreślony/ art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. /.

Art. 30 § 4 k.p. stanowi, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Art. 36. § 1 k.p. stanowi z kolei, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W myśl art. 45 § 1-2 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, 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. 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.

Zgodnie natomiast z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Analiza stanu faktycznego sprawy na gruncie powołanych przepisów kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce dokonane zostało z ich naruszeniem. Powódka zatem traktowana powinna być jako pracownik, z którym zawarto o pracę na czas nieokreślony. Wobec pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony konieczne jest pisemne sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Również okres wypowiedzenia przysługujący powódce powinien wynosić trzy miesiące, nie zaś dwa tygodnie.

Z powyższych względów Sąd uwzględnił powództwo o odszkodowanie w całości, tj. co do kwoty 5.040 zł, uznając, że umowa o pracę zawarta na okres od 20 lutego 2009 r. do 30 czerwca 2015 r. z możliwością rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem została zawarta przez stronę pozwaną w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Umowę taką należy uznać za nieważną na mocy art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i zastosować odpowiednie przepisy prawa pracy dotyczące umów zawartych na czas nieokreślony. Odszkodowanie w takiej sytuacji powinno być przyznawane w wysokości odpowiedniej do umowy na czas nieokreślony, tj. w przypadku powódki która była zatrudniona co najmniej 3 lata – za okres 3 miesięcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt I sentencji wyroku zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powódki K. C. kwotę 5.040 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę

O kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł w pkt II wyroku zasądzać od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych. Podstawę rozstrzygnięcia stanowi art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz.1348 ze zm.) zasądzono wynagrodzenie w wysokości trzykrotnej stawki minimalnej z uwagi na przyczynienie się pełnomocnika powódki do wyjaśnienia sprawy .

W pkt III wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W pkt IV wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 13 i art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 167, poz. 1398) Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1649,33 złote zwrotu wydatków kosztów przeprowadzonych w sprawie opinii biegłych i 252 zł tytułem opłaty od pozwu . Sąd uznał, iż to na pozwanym, jako stronie przegrywającej sprawę w całości, spoczywa obowiązek uiszczenia kosztów przeprowadzonych w sprawie opinii biegłych stosownie do treści art. 98 kpc .