

Sygn. akt VII Pa 261/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Stefania Zdunek-Waliczek

Sędziowie: SSO Izabela Gruszkowska

SSO Jarosław Łukasik (spr.)

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2017 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa A. G. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 września 2016 r. sygn. akt IV P 1322/15/N

I. Oddała apelację.

II. Zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz A. G. (1) 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i oddała wnioszek powódki o zwrot kosztów procesu w pozostałym zakresie.

Jarosław Łukasik Stefania Zdunek-Waliczek Izabela Gruszkowska

Sygn. akt VII Pa 261/16

UZASADNIENIE

A. G. (1), w pozwie przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wniosła o zasądzenie od pozwanej spółki 10200 zł z ustawowymi odsetkami, tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Według pozwu rozwiązana z nią umowa o pracę była umową na czas nieokreślony mimo, że faktycznie nawiązana została na czas określony, zgodnie z praktyką firmy. Według powódki zawieranie z nią umów terminowych na wieloletnie okresy i z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i przez to nieważne. Powódka zarzuciła, że również wskazana jej przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia nie była rzeczywista, a w każdym wypadku nie była przyczyną wyłączną. Z treści oświadczenia pracodawcy nie wynika dlaczego i w jaki sposób pozwany dokonał doboru powódki, czyli dlaczego powódka dostała wypowiedzenie.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Podniósł, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony i pozwany pracodawca nie miał obowiązku informować powódki o przyczynie wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Wyrokiem z 16 września 2016 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10 200 zł odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 kwietnia 2016 r. oraz 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt I i II). Sąd nakazał również pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie kwotę 510 zł tytułem opłaty sądowej (pkt III) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 400 zł .

Podstawą orzeczeń z wyroku były następujące ustalenia faktyczne:

Powódka A. G. (1) została zatrudniona przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na okres od 14 marca 2011r. do 31 maja 2011r., na stanowisku specjalisty ds. reklamy.

Przedmiotem działalności (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. jest produkcja i sprzedaż okien. W strukturach własnego przedsiębiorstwa pozwana spółka posiada dział marketingu, który zorganizowany jest w dwa zespoły. Pierwszy zespół obsługuje rynek polski oraz czeski i słowacki (m.in.) a drugi zajmuje się rynkiem francuskim, włoskim oraz niemieckim.

Z datą 1 czerwca 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 maja 2013 r. Od dnia 29 grudnia 2011 r. powódce powierzone zostało stanowisko specjalisty ds. komunikacji marketingowej. Z zakończeniem okresu, na jaki była zawarta ta umowa stron powódka spodziewała się, że zostanie z nią zawarta umowa na czas nieokreślony. Została jej jednak zaproponowana kolejna umowa na czas określony na okres 4 lat. Od dłuższej zatrudnionych pracowników powódka dowiedziała się, że w ten sposób, tj. na kolejne, dłuższe umowy na czas określony, zatrudniana jest większość pracowników w firmie. W trakcie zawierania nowej umowy, powódka pytała o możliwość zawarcia umowy na czas nieokreślony, ale otrzymała odpowiedź, że warunki kolejnej umowy są takie, jak zaproponowano. 29 maja 2013 r. strony podpisały umowę na czas określony od dnia 31 maja 2013 r. do 31 maja 2017 r.

W związku z ciężką powódki i planowanym urlopem macierzyńskim, a następnie rodzicielskim, strona pozwana zatrudniła A. G. (2), którą powódka wdrażała do wykonywanej przez nią pracy przez okres ok. 2-3 miesiące. Po tym okresie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie, od 11 kwietnia 2014 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a od 10 kwietnia 2015 r. do 12 czerwca 2015 r. z urlopu wypoczynkowego.

Po powrocie do pracy powódka została przydzielona do zespołu obsługującego rynek polski. Zespół ten tworzyło 5 osób, z których trzy zajmowały się tworzeniem stron internetowych. Decyzją pracodawcy przy obsłudze rynku francuskiego pozostała A. G. (2) oraz dodatkowo pracownik na terenie Francji.

16 marca 2015 r. powódka złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy od 13 czerwca 2015 r. do 12 czerwca 2016 r. do 4/5 etatu, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracodawca wyraził zgodę na obniżenie jej etatu. Strony podpisały stosowne porozumienie w tym zakresie.

W dniu 29 września 2015 r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Wskazano w nim, że podstawą prawną rozwiązania umowy jest art.10 ust.1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako podstawę ustaleń faktycznych wskazał Sąd dokumenty z akt osobowych i inne złożone do akt, a także zeznania świadka M. C. oraz z dowód

z przesłuchania stron. Okoliczność, że zwolnienie powódki nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników zakwalifikował Sąd jako fakt bezsporny .

Sąd pierwszej instancji zważył, że stan faktyczny sprawy podlegał ocenie według przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015.a. wyrok z dnia 27 maja 2014 r. w sprawie II PK 225/13, wyrok z dnia 4 listopada 2014 r. w sprawie II PK 15/14, wyrok z dnia 5 czerwca 2014 r. w sprawie I PK 308/13, wyrok z dnia 14 lutego 2012 r. w sprawie II PK 136/11, wyrok z dnia 25 października 2007 r. w sprawie II PK 49/07). Sąd wywiódł, że łączny okres zatrudnienia powódki na podstawie umów terminowych; umowy na okres próbny od 14 marca 2011r. oraz na podstawie umowy na czas określony wynoszący 2 lata i kolejnej zawartej

z powódką na okres 4 lat; przekraczał 6 lat. W ocenie Sądu zawarcie z powódką,

z wyłącznej inicjatywy pracodawcy, drugiej umowy o pracę na czas określony wynoszący 4 lata, stanowiło obejście przepisów prawa i naruszenie społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa z uwagi na łatwość i szybkość rozwiązania przedmiotowej umowy, nie tylko z uwagi na możliwość zastosowania

2- tygodniowego okresu wypowiedzenia, ale przede wszystkim dlatego, że pracodawca uzyskał możliwość obejścia przepisów dotyczących rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony, czyli obowiązku podania na piśmie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy, co prowadzi ostatecznie do braku możliwości zweryfikowania przyczyny zwolnienia, a w konsekwencji braku możliwości skutecznego poddania przez pracownika zasadności zwolnienia kontroli sądu pracy.

Z zeznań powódki oraz informacji pozwanego pracodawcy z zestawień

o rodzaju i długości zawieranych przez niego umów z pracownikami wynika, że większość pracowników była zatrudniana na czas określony. Pracodawca w toku nin. postępowania nie wykazał motywów uzasadniających zatrudnianie pracowników

z zasady w oparciu o długie umowy terminowe.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że postanowienia umowy z dnia 29 maja 2013 r. dotyczące czasu trwania umowy należy w świetle art. 58 § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP uznać za nieważne. Powódka jako pracownik zatrudniony na czas określony mimo wieloletniego stażu pracy

u tego samego pracodawcy, została w zakresie rozwiązania umowy o pracę potraktowana gorzej, niż pracownik z długim stażem pracy, lecz zatrudniony na umowę na czas nieokreślony, wyłącznie dlatego, że zawarła z nią umowę na czas określony mimo braku obiektywnych przeszkód, aby po poprzedniej umowie na okres próbny i zawartej po niej umowie na czas określony kolejna umowa o pracę została z nią zawarta na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy wywiódł, że w takiej sytuacji zasadne jest zastosowanie zamiast nieważnych postanowień umowy dotyczących czasu jej trwania, przepisów ustawy o charakterze niedyskryminacyjnym i uznał, że z uwagi na okres zatrudnienia u pozwanego powódka ma prawo do takiej samej ochrony w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy, jak wynikająca z zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Za uprawnione uznał Sąd stanowisko, że zawarcie z powódką terminowej umowy o pracę na okres 4 lat zmierzało do obejścia prawa w zakresie rozwiązania umowy o pracę, skoro powódka była sprawdzonym pracownikiem, dążyła do stabilizacji zatrudnienia, a w konsekwencji tego, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i że pracodawca rozwiązując z nią umowę o pracę, winien był uprzednio ocenić zasadność rozwiązania z nią umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów wyboru w grupie pracowników zatrudnionych na analogicznych jak powódka stanowiskach, a następnie wskazać powódce przyczynę wytypowania jej do wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z art. 30 § 4 KP, co nie miało miejsca . Powódka po powrocie do pracy, po przerwie spowodowanej wykorzystaniem uprawnień związanych z rodzicielstwem, przydzielona została do pracy na porównywalne stanowisko, lecz w innym zespole niż przed urlopem macierzyńskim, a przed wypowiedzeniem jej umowy była porównywana jedynie z A. G. (2), która została zatrudniona w związku z urlopem macierzyńskim powódki i która po powrocie powódki zajęła jej stanowisko. Sąd wywiódł, że z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że pracodawca nie opracował i nie stosował żadnych obiektywnych kryteriów typowania

pracowników do zwolnienia, ani nie dokonał oceny wszystkich pracowników zatrudnionych na analogicznych jak powódka stanowiskach pomimo, że stanowisko jakie zajmowała powódka, było jednym z wielu u pozwanego.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powódki zasądając na rzecz powódki odszkodowanie wraz z należnymi odsetkami na podstawie art. 481 KC w zw. z art. 300 KP, orzekając o kosztach procesu zgodnie z art. 98 KPC przy zastosowaniu § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, natomiast o kosztach sądowych orzekł na zasadzie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W apelacji strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu pierwszej instancji w całości. Apelujący zarzucił Sądowi:

1. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 KPC poprzez wyprowadzenie przez Sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego nieuprawnionych wniosków, a w konsekwencji wadliwe przyjęcie, że do zawarcia drugiej umowy o pracę na czas określony (okres 4 lat) doszło z wyłącznej inicjatywy pozwanej, podczas, gdy z zeznań powódki wynika, iż to powódka wystąpiła z inicjatywą kontynuowania stosunku pracy, akceptując ofertę pozwanej dotyczącą rodzaju umowy,

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 58 § 1-2 KC w zw. z art. 300 KP poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że postanowienia umowy o pracę z dnia 29 maja 2013r. dotyczące czasu trwania umowy należy uznać za nieważne z uwagi na fakt, iż po „zsumowaniu” okresu trwania umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2011r. (umowa na okres 2 lat) oraz umowy o pracę z dnia 31 maja 2013r. (umowa na okres 4 lat) „łączny” okres trwania stosunku terminowego wynosi w sumie 6 lat, pomimo tego, że brak jest podstaw prawnych, aby dwie odrębne umowy o pracę (dwie czynności prawne) zawarte przez strony kwalifikować jako „jedną umowę” (czynność prawną),

- art. 18^{3a} KP oraz art. 18 § 3 KP w zw. z art. 25¹ KP w brzmieniu z dnia 22 lutego 2016r. poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie wymienionych przepisów i przyjęcie, że powódka jako pracownik wieloletni została potraktowana „gorzej” niż pracownik z długim stażem pracy, lecz zatrudniony na umowę na czas nieokreślony, w sytuacji, gdy porównanie powinno dotyczyć tej samej grupy pracowników, a ustawa nowelizująca art. 25¹ KP w przepisach przejściowych wyraźnie dopuściła stosowanie dłuższych niż 33 miesięczne okresów zatrudniania,

- art. 8 KP poprzez błędną wykładnię a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony oraz zastosowanie krótkiego 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia naruszało zasady współżycia społecznego, podczas, gdy rodzaj umowy był elementem oferty a zawarta umowa nie przekraczała 4 lat,

- art. 45 § 1 KP poprzez niewłaściwe zastosowanie wynikające z przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania według spisu kosztów przedłożonego na rozprawie, a w razie jego nieprzedstawienia według norm przepisanych. W ocenie powódki Sąd pierwszej instancji i prawidłowo ustalił stan faktyczny i zastosował odpowiednie przepisy obowiązującego prawa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zawiera zarzutów uzasadniających uwzględnienie apelacyjnych wniosków strony pozwanej.

Materiał z akt nie potwierdza ani że treść wyroku Sądu pierwszej instancji może być skutkiem naruszeń prawa procesowego, ani że stan faktyczny, który ma oparcie w faktach, jakie wynikają z twierdzeń przyznanych przez strony, mających cechę niespornych, z wiarygodnych dowodów oraz z domniemań, uzasadnia wniosek

o dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji błędnej subsumcji lub wadliwego zastosowania prawa materialnego.

Wskazany w podstawach apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC jest bezzasadny i bepodstawny. Wbrew sugestiom apelującego, nie doszło do naruszenia art. 233 §1 KPC, gdyż materiał, o jakim mowa w art. 233 §1 KPC nie potwierdza, że Sąd dokonał wskazanej w tym przepisie oceny „wiarygodności” i „mocy dowodów”, a w samej apelacji nie wskazano z czym i z jakim konkretnie dowodem apelujący wiąże twierdzenie, że zawarta w art. 233§1 KPC ustawowa reguła oceny wiarygodności i mocy dowodów została przez Sąd naruszona i że skutki tego naruszania miały albo mogły mieć wpływ na treść wyroku. Konfrontacja treści poszczególnych dowodów z akt z pozostałymi i ich ocena na tle całości materiału z akt potwierdza, że stan faktyczny, w relacji, do którego Sąd Rejonowy dokonał subsumcji i zastosował prawo materialne, nie jest sprzeczny z rzeczywistą treścią któregokolwiek dowodu. Zważywszy na podstawy faktyczne roszczeń pozwu oraz treść twierdzeń i zarzutów, którymi strona pozwana podważała zasadność powództwa a także na treść apelacji i jej uzasadnienie, należy przyjąć, że opisywany przez strony stan faktyczny pozostawał i pozostaje niesporny w aspekcie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia o prawnomaterialnej zasadności powództwa i zarzutów strony pozwanej.

Apelacyjny zarzut, że Sąd naruszył art. 233 §1 KPC przez wadliwe przyjęcie, że „do zawarcia drugiej umowy o pracę na czas określony (okres 4 lat) doszło z wyłącznej inicjatywy pozwanej, podczas gdy z zeznań powódki wynika, iż to powódka wystąpiła z inicjatywą kontynuowania stosunku pracy, akceptując ofertę pozwanej dotyczącą rodzaju umowy”, nie jest usprawiedliwiony. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku potwierdza, że Sąd Rejonowy nie ustalił ani że zawarcie przez strony drugiej umowy o pracę nastąpiło z wyłącznej inicjatywy pozwanej, ani że powódka nie wystąpiła z inicjatywą kontynuowania stosunku pracy, ale ustalił, że z wyłącznej inicjatywy pozwanej nastąpiło zawarcie kolejnej umowy na czas określony (okres 4 lat), gdyż powódka zwracając się o dalsze jej zatrudnianie (po zatrudnieniu na podstawie umowy na okres próbny i umowie na czas określony dwa lata) miała wolę kontynuowania zatrudnienia i oczekiwała, że strona pozwana zatrudni ją na czas nieokreślony. Rację ma wywód apelującego, że z materiału dowodowego, którego częścią jest dowód z przesłuchania strony powodowej, można wywieść, że zawarcie z powódką kolejnej umowy o pracę na czas określony wynoszący 4 lata zostało zainicjowane przez powódkę, ale ta okoliczność nie pozostaje w opozycji do ustalenia Sądu (mającego oparcie w ustaleniu faktycznym logicznie spójnym z treścią całości materiału dowodowego), że inicjatywa o wyborze rodzaju umowy (umów) na podstawie, której strony realizowały stosunek pochodziła wyłącznie od pozwanego pracodawcy. Z logicznie spójnej treści zeznań powódki, niesprzecznych z treścią pozostałych dowodów z akt, wynika jednoznacznie, że po zrealizowaniu przez strony umowy na okres próbny i bezpośrednio po niej zawartej umowie na czas określony 2 lata, powódka wystąpiła z inicjatywą kontynuowania stosunku pracy oczekując i będąc przekonaną, że zostanie zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony oraz że umowę na czas określony 4 lat podpisała tylko dlatego, że strona pozwana przejawiała inicjatywę kontynuowania stosunku pracy przez strony tylko na podstawie kolejnej terminowej umowy o pracę na okres 4 lat. W sensie faktycznym po stronie powódki leżała zatem inicjatywa kontynuowania przez strony stosunku pracy, natomiast wyłącznie po stronie pozwanej leżała inicjatywa dalszego zatrudnienia powódki tylko na czas określony 4 lat. Z twierdzeń strony pozwanej i materiału dowodowego z akt (tj. przedstawionego przez stronę pozwaną Wykazu pracowników świadczących pracę na rzecz strony pozwanej w okresie zatrudnienia powódki - k. 66-71 a.s, według którego na ponad 230 pracowników zatrudnianych przez stronę pozwaną w tym samym okresie co powódka, tylko ok. 1/4 pracowników była zatrudniona na umowy na czas nieokreślony) wynika jednoznacznie, że pozwany pracodawca zatrudnił powódkę na czas określony tylko dlatego, że jako element polityki kadrowej przyjął jako zasadę zatrudnianie pracowników przede wszystkim na podstawie terminowych umów o pracę, a nie dlatego, że jakieś cechy powódki lub zasługujące na ochronę prawa ekonomiczne albo organizacyjne względy przemawiały za tym, że mimo konieczności stałego zatrudniania przez pozwaną wykonawców prac rodzajowo powierzonych do wykonywania w umowie powódce, okresowe zatrudnienie właśnie powódki na czas określony wynoszący aż 4 lata, ma obiektywnie akceptowalne, społeczno-gospodarcze uzasadnienie. Żaden dowód z akt nie uzasadnia zatem stwierdzenia sprzeczności z materiałem dowodowym ustaleń faktycznych opisanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku następująco: „Kiedy zbliżał się termin zakończenia umowy powódka spodziewała się zawarcia ww. umowy na czas nieokreślony. Jednak w dziale kadr zaproponowano jej kolejną umowę na czas określony na 4 lata, bez możliwości negocjacji umowy w tym zakresie. Od dłużej zatrudnionych pracowników powódka dowiedziała się, że w ten sposób, tj. na kolejne, dłuższe

umowy na czas określony, zatrudniana jest większość pracowników w firmie. Ponownie w trakcie podpisywania zaproponowanej przez pracodawcę umowy, powódka pytała o możliwość zawarcia umowy na czas nieokreślony, ale otrzymała odpowiedź, że warunki kolejnej umowy są takie, jak zaproponowano”. Z tych okoliczności faktycznych wyraźnie wynika, że powódka godziła się na zawieranie ze stroną pozwaną umów o pracę na czas określony, mimo że zawsze była zainteresowana zawarciem umowy na czas nieokreślony i tego od strony pozwanej oczekiwała, tylko dlatego, że pracodawca wykorzystując dopuszczalne przez prawo pracy co do zasady zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, narzucał zarówno podejmującym zatrudnienie jak i zainteresowanym kontynuowaniem zatrudnienia w pozwanej spółce osobom zawieranie umów o pracę na czas określony o dowolnie ustalanych przez siebie okresach z klauzulą o możliwości ich wypowiedzenia, a więc, jak słusznie stwierdził Sąd pierwszej instancji, wykorzystując swoje prawo bez poszanowania woli i słuszych interesów pracowników, czyli sprzecznie z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem. Fakt zmiany przez powódkę roszczenia i zażądania po wniesieniu pozwu odszkodowania w miejsce orzeczenia o przywróceniu do pracy w pozwanej Spółce, słuszności powyższych wniosków nie zmienia.

Ustalony w sprawie stan faktyczny nie uzasadnia również zarzutów i ocen strony apelującej o tym, jakoby zaskarżony wyrok był skutkiem błędnego zastosowania prawa materialnego.

Usprawiedliwiona faktami i słuszna jest ocena, że nie usprawiedliwione czymkolwiek racjonalnym, sprzeczne z zasługującymi na ochronę prawa interesami pracowniczymi powódki, jej zatrudnienie przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę z dnia 29 maja 2013 r. na czas określony trwający aż 4 lata, zawierającej klauzulę dopuszczającą dwutygodniowe wypowiedzenie bez konieczności podawania przyczyny to uzasadniającej, jest czynnością - w części nadającej podstawie nawiązania stosunku pracy charakter umowy terminowej - nieważną w rozumieniu art. 58 § 1 i § 2 KC w zw. z art. 300 KP, a także w rozumieniu art.18 § 1 i 3 KP. Nie budzi uzasadnionych wątpliwości, że jedynym możliwym, dającym się racjonalnie wywieść z materiału z akt, celem zawarcia z powódką umowy z takimi zapisami (w sytuacji, gdy strony miały niekwestionowaną, zgodną wolę realizowania stosunku pracy, przez czas, którego jakiegokolwiek wymierne oznaczenie lub ograniczenie w chwili zawierania umowy było z jakiegokolwiek powodu zbędne, czyli de facto przez czas „nieokreślony”) było po stronie pozwanej wyłącznie zagwarantowanie pracodawcy możliwości rozwiązania umowy w każdej dogodnej dla niego chwili bez konieczności wykazywania uzasadnienia takiej czynności i bez wymogu wykazywania jej zasadności, a zatem pozbawienie pracownika możliwości poddania oceny takiej decyzji pracodawcy kontroli sądu.

Słusznie Sąd pierwszej instancji poparł swoje stanowisko przez nawiązanie do poglądu wyrażonego w judykaturze (przywołując wyroki Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, OSNP 2015/11 14 oraz z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13, OSNP 2015/11/147), w myśl którego nawet zawarcie jednej umowy o pracę na czas określony z określeniem długiego czasu jej trwania i zastrzeżeniem dla stron prawa do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez konieczności uzasadnienia, gdy wyznaczenie czasu trwania takiej umowy nie daje się racjonalnie i obiektywnie wytłumaczyć, należy traktować jako przejaw wykorzystywania prawa w sposób, który prowadzi do ograniczenia działania prawnego mechanizmu z art. 25¹ KP, którego celem jest zapobieganie nadużywaniu zawierania umów na czas określony. Nota bene, istnienie art. 25¹KP jest dowodem, że przepisy prawa pracy wymagają wykazywania istnienia causa dla zawierania w konkretnych przypadkach umów o pracę na czas określony. Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 października 2012 r., I PK 79/12, - dotyczący stanu prawnego obowiązującego w okresie którego dotyczył spór w tej sprawie – że de lege lata przepisy Kodeksu pracy, co do zasady zezwalają na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzenie za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny. Jednocześnie jednak na akceptację zasługuje pogląd, mający również wyraz w uzasadnieniu tego judykatu, że wyjątek stanowią powody oraz wypadki dojścia do nadużycia prawa, przez zastosowanie do wykreowania jako podstawy stosunku pracy umowy terminowej, wbrew zasadom współzycia społecznego lub obejścia prawa. Zastosowanie umowy o pracę na czas określony jako podstawy nawiązania stosunku pracy wbrew rzeczywiście zgodnej woli obu stron i wbrew zasadom współzycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania jest nieważność umowy w całości lub w części (art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP). Jak wskazał Sąd Najwyższy, pracodawca zawierający umowę o pracę na długi

czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230). Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jak w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też skutków związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu, do którego ma trwać), połączone z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 KC w związku z art. 300 KP).

Stanowisko powyższe ma uzasadnienie również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13, OSNP 2015/11/147, według uzasadnienia którego 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, naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współżycia społecznego. W szczególności może dotyczyć to przypadku, gdy nie istniały żadne uzasadnione (racjonalne) przesłanki zawarcia takiej umowy, poza dążeniem pracodawcy do zapewnienia sobie możliwości nieuzasadnionych zwolnień pracowników w związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności. Zawieranie trwałej 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 KP (w brzmieniu mającym zastosowanie w tej sprawie), art. 30 § 4 lub art. 38 § 1 KP. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony można kwalifikować jako uzasadnione wtedy, gdy szczególnie 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 (w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy wzięciu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy, ale nie wówczas, gdy pracodawca stosuje to jako stałą praktykę tylko dlatego że uważa, że zawieranie takich umów daje mu swobodę w realizacji własnej polityki kadrowej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z głosem A. Kosut dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145, z głosem K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A U O nr 6, poz. 58).

W świetle powyższego i stanu faktycznego, którego dotyczy spór w tej sprawie, nie budzi wątpliwości, że postępowanie pozwanej pracodawcy należało ocenić jako nadużycie przewagi ekonomicznej i obejście zasady prawa pracy, jaką jest zasada uprzywilejowania pracownika, przez stosowanie praktyk polegających na zawarciu z pracownikiem umowy terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy. Nie istnieją w materiale z akt dowody wystąpienia jakichkolwiek uzasadnionych przesłanek, ponownego zatrudnienia powódki przez pozwaną Spółkę w ramach długotrwałej (4-letniej) umowy o pracę na czas określony, w odniesieniu do której obowiązywał krótki, bo dwutygodniowy okres wypowiedzenia (bez konieczności podawania przyczyny wypowiedzenia), zważywszy na to, że już wcześniej strony wiązała umowa o pracę na okres próbny oraz umowa o pracę na czas określony (2-letnia).

Zasadności ocen prawnych Sądu nie zmienia okoliczność, że w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 22 lutego 2016 r. nie było podstaw do przyjmowania kauzalności rodzaju umowy o pracę. Za ugruntowany należy jednak uznać pogląd, że w wówczas obowiązującym stanie prawnym pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, wykorzystywania prawa do zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony w sposób niezgodny z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem umów terminowych, działania sprzecznego z zasadami

współzycia społecznego lub obejścia prawa, musiał wykazać, że zatrudniając pracownika na podstawie zaoferowanej mu jednostronnie, wyłącznie z własnej inicjatywy i tylko przez wzgląd na znany wyłącznie pracodawcy jego własny interes, wieloletniej umowy na czas określony z klauzulą o możliwości jej rozwiązania bez uzasadnienia za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, oraz że wypowiadając umowę zawartą na wynoszący wiele lat czas określony bez merytorycznego wykazania pracownikowi, dlaczego umowa zostaje rozwiązana, uczynił to z poszanowaniem zasad współzycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa. W praktyce obrona ta, w wypadku gdy pracownik (powód) przedstawił dowody popierające jego zarzuty, sprowadza się do wyjaśnienia (i wykazania) przyczyn nawiązania lub rozwiązania takiej umowy (por. ww. wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13 i z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13, a także wyrok z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 15/14, LEX nr 1560204). Wskazany kierunek interpretacyjny został podkreślony również w załączniku do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), (Dz.U.U.E.L 1999 175.43, Dz.U.U.E-sp.05-3-368). W załączniku tym zwrócono uwagę na konieczność oparcia korzystania z umów o pracę na czas określony na obiektywnych przesłankach. W tym kontekście należy się również odwołać się do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04, w którym wyjaśniono:

„Wykładni klauzuli 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) - przepisu mającego na celu zapobieżenie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony - należy dokonywać w ten sposób, że sprzeciwia się ona regulacji krajowej, w świetle której za „kolejne” w rozumieniu tej klauzuli uważane są wyłącznie umowy o pracę

i stosunki pracy na czas określony, między którymi nie upłynął okres przekraczający 20 dni roboczych. Taką regulację krajową uznać należy za mogącą podważyć przedmiot, cel jak i skuteczność (effet utile) porozumienia ramowego, taka bowiem nieelastyczna i wąska definicja następczego charakteru szeregu kolejnych umów o pracę pozwalałaby na zatrudnianie pracowników przez lata w sposób niegwarantujący im żadnej stabilności, gdy- w praktyce pracownik często nie ma innego wyboru niż zaakceptować przerwy o długości 20 dni roboczych w łańcuchu umów łączących go z pracodawcą. Ponadto uregulowanie krajowe tego rodzaju może prowadzić nie tylko do faktycznego wyłączenia znacznej liczby stosunków pracy na czas określony z przewidzianej w dyrektywie 1999/70 i porozumieniu ramowym ochrony pracowników, pozbawiając w znacznej części treści realizowany przez nie cel, lecz również pozwala na nadużycia w wykorzystywaniu takich stosunków przez pracodawców”.

W tym stanie rzeczy, za całkowicie nieuzasadnione należy uznać gołosłowne stanowisko strony pozwanej, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż wybór jako podstawy zatrudnienia wieloletniej umowy o pracę na czas określony nie musi być w okolicznościach konkretnej sprawy obiektywnie uzasadniony. Skoro zaś

w niniejszej sprawie brak jest dowodów istnienia przesłanek obiektywnie potwierdzających, co najmniej racjonalność zawarcia z powódką kolejnej umowy

o pracę na czas określony, wynoszący tym razem cztery lata, nie ma podstaw, aby zakwestionować słuszność ocen Sądu pierwszej instancji i sposób, w jaki ten Sąd zastosował, w stanie faktycznym tej sprawy, art. 58 § 1 i § 2 KC w zw. z art. 300 KP, z wnioskiem, że umowa o pracę z dnia 29 maja 2013 r., bezspornie nawiązana

i wykonywana, była nieważna w części zapisów, które nadawały jej terminowy charakter oraz przewidywały dopuszczalność rozwiązania umowy wg reguł z art. 33 KP. W ocenie Sądu Okręgowego zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy na mocy noweli z dnia 5 czerwca 2015 r., nie podważają zasadności tej oceny, ale wręcz ją wzmacniają, gdy uwzględni się, że tą nowelą prawa krajowego ustawodawca potwierdził, że uznaje za niezbędne ograniczenie mocą ustawy skuteczności okresowego zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony także wówczas, gdy łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów nie przekracza 33 miesięcy i gdy łączna liczba tego rodzaju umów nie może przekraczać trzech.

Nie ma podstaw przemawiających za uzasadnieniem do zakwestionowania zgodności zaskarżonego apelacją wyroku apelacyjnym zarzutem naruszenia art. 18^(3a) § 1 KP oraz art. 18 § 3 KP w zw. z art. 25⁽¹⁾ KP przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie w efekcie przyjęcia, że powódka jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, mimo wieloletniego stażu została potraktowana „gorzej” niż pracownicy strony pozwanej z równie długim stażem pracy jak ona, lecz zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony, jakoby dlatego, że ocena taka wymaga porównania takiej samej grupy pracowników, a ustawa nowelizująca art. 25⁽¹⁾ KP w przepisach przejściowych wyraźnie dopuściła stosowanie dłuższych niż 33 miesięczne okresów zatrudnienia. Przypomnienia wymaga, że mająca zastosowanie w Polsce, państwie członkowskim Unii Europejskiej, klauzula 4 pkt 1 przywołanego wyżej Porozumienia ramowego

w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), według wiążącej wykładni Trybunału Sprawiedliwości z wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika, może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle orzeczenia TSUE, a także bezpośrednio skutków, które wywołuje w porządku prawnym państw członkowskich UE, klauzula 4 Porozumienia ramowego (por. np. wyroki TSU z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C- 268/06 oraz z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawie C-444/09), nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek, przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego oraz w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę, zawierającego takie umowy co do zasady, zakazu dyskryminacji, co prawidłowo, z perspektywy końcowej oceny, uczynił Sąd pierwszej instancji.

Z wykazu załączonego do akt sprawy przez stronę pozwaną do pisma procesowego z datą 29 kwietnia 2016 r. wynika, że w pozwanej Spółce na stanowiskach równorzędnych lub podobnych do zajmowanego przez powódkę, były zatrudnione osoby na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony (np. osoba zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. wsparcia działań marketingowych - por. str. 4 zestawienia, rubryka 9). Oczywiście jest zatem, że pracodawca, zawierając i rozwiązując z powódką umowę o pracę na czas określony z zachowaniem sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez miarodajnego wykazania zasadności takich decyzji odnośnie powódki w perspektywie jej stażu pracy na zajmowanym stanowisku u strony pozwanej, miał obowiązek wykazania, że tym postępowaniem nie dopuścił się zakazu dyskryminacji pracowników. W tym kontekście, choć w realiach tej sprawy nie ma to decydującego wpływu na treść

i zgodność z prawem zaskarżonego wyroku, konsekwencje prawne w postaci wydania wyroku z orzeczeniem o treści zaskarżonej apelacją, należy uznać za zgodne z właściwą wykładnią i właściwym zastosowaniem wskazanych w zarzutach apelacji przepisów prawa materialnego z art. 18 § 3 KP w zw. z art. 18^{3a} § 1 KP oraz art. 25¹ KP w brzmieniu sprzed dnia 22 lutego 2016 r., co zasadnie zauważył Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wobec powyższego wyrok Sądu pierwszej instancji należy uznać za zgodny z prawem materialnym nawet, gdy zważyć, że stwierdzenie nieważności części zapisów umowy o pracę stron z mocy art. 58§1 KC w zw. z art. 300 KP i art.18 §1 KP, nie uzasadniało rozstrzygnięcia przez Sąd pierwszej instancji o skutkach zawarcia z powódką umowy na czas określony wynoszący wiele lat i bez racjonalnie dających się uzasadnić lub odtworzyć przyczyn oraz ocenienie sposobu wykorzystywania przez pozwanego pracodawcę prawa, które co do zasady ma oparcie w art. 25 §1 KP i w art. 33 KP, przy zastosowaniu art. 8 KP. Przepis ten ma zastosowanie w wypadku korzystania z istniejącego prawa i czynienia z niego użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, a więc nie ma zastosowania do sytuacji, gdy pracodawca powołuje się lub realizuje prawo wywodzone z czynności prawnej, która wprawdzie została dokonana, ale jest nieważna z mocy art. 58 §1 KC a także art. 18 §

1 i 3 KP. Dla porządku wskazać jedynie wypada, że dopuszczalność stwierdzenia, że wykonanie przez pracodawcę podmiotowego prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub próbny stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP), jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki z dnia: 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985/12/237; 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321; 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160). W wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08 (OSNP 2010/19-20/230) Sąd Najwyższy stwierdził, 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. Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedaniu umowy o pracę, co również w pełni uzasadniało dochodzone roszczenie powódki (art. 8 KP w zw. z art. 50 § 3-5 KP).

Mając na uwadze, że prawidłowe i adekwatne w stanie faktycznym tej sprawy zastosowanie art. 58 § 1 i § 2 KC w zw. z art. 300 KP i art. 18 § 1 i 3 KP uzasadniało stwierdzenie nieważności tych postanowień podpisanej przez strony umowy, które z wyłącznej inicjatywy strony pozwanej nadawały umowie o pracę terminowy charakter i dopuszczały możliwość rozwiązania umowy bez jakiegokolwiek uzasadnienia, do oceny skutków prawnych rozwiązania z powódką umowy i zasadności jej roszczenia odszkodowawczego za rozwiązanie umowy bez miarodajnego uzasadnienia należało, wbrew zarzutom apelacji, stosować właściwe przepisy prawa pracy dotyczące rozwiązywania (wypowiadania) umów o pracę na czas nieokreślony (por. ww. wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2014 r., PK 308/13, z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13 oraz z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 15/14)), czyli m.in. art. 45§1 KP oraz art. 30 §3i4 KP. Skutkiem przedstawionej wyżej kwalifikacji jest, że pozwany pracodawca chcący uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego lub obejścia prawa musiał wykazać, że wbrew twierdzeniom powódki, wypowiadając umowę uczynił to zgodnie z przepisami

o wypowiedaniu umów, z podaniem na piśmie przyczyn tej decyzji, które uzasadniały wypowiedzenie umowy właśnie powódce. Z materiału dowodowego wynika, że strona pozwana miała potrzebę zatrudniania osoby z kwalifikacjami, jak posiadane przez powódkę, a także to, że potrzeba taka była trwała i rozciągała się na przyszłość, zarówno w momencie zawarcia umowy, jak i gdy powódka zakomunikowała pracodawcy wolę realizacji praw związanych z macierzyństwem

i rodzicielstwem, kiedy to konieczne stało się zatrudnienie nowego pracownika, który pozostał w zatrudnieniu na stanowisku powódki nawet, gdy ona otrzymała wypowiedzenie umowy, którego zasadność, odnośnie jej osoby nie została w żaden sposób umotywowana. W tym kontekście uznać należy, iż ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w tej materii są w pełni prawidłowe.

Nie jest natomiast uzasadnione twierdzenie, że zostało wykazane, że umowa o pracę z powódką nie została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przyczyny takie nie muszą mieć podłoża ekonomicznego lub organizacyjnego i są przyczynami niedotyczącymi pracownika nawet wówczas, jeżeli jedynym uzasadnieniem decyzji pracodawcy jest dowolne uznanie przez pracodawcę (osobę lub organ z art. 3 KP), że nie chce dalej zatrudniać konkretnej osoby (pracownika)

z przyczyn znanych tylko pracodawcy i tylko przez niego uznanych za istotne. Inną kwestią jest zasadność decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy z przyczyn opisanych abstrakcyjnym określeniem „przyczyny nie leżące po stronie pracownika”, w sytuacji, gdy zgodnie z regulacjami z art. 30 § 3 i 4 KP i art. 45 §1 KP w zw. z art. 6 KC i art. 300 KP pracodawca ma obowiązek wykazać, że jego postępowanie jest merytorycznie uzasadnione, a niekiedy również, że nie jest czynieniem z prawa użytku, o jakim mowa w art. 8 KP i przez to nie zasługującym na ochronę.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że pozwany w oświadczeniu

o rozwiązaniu stosunku pracy nie wskazał przyczyn, które stanowiły podstawę do rozwiązania umowy z powódką, a nie z innym pracownikiem. Mając na uwadze powyższe, zasadne było uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było sprzeczne z przepisami o wypowiedaniu umów oraz niezasadne.

Dlatego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w stanie faktycznym tej sprawy i przy zastosowaniu przepisów prawa materialnego wskazanych przez Sąd pierwszej instancji oraz w zarzutach apelacji, uzasadniona jest konkluzja prawna, że do oceny zakwestionowanego w pozwie rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę z powódką i konsekwencji prawnych tej czynności oraz zasadności roszczeń powódki należało zastosować art. 45 § 1 KP z takim skutkiem prawnym, jak opisany w sentencji zaskarżonego w apelacji wyroku Sądu pierwszej instancji.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy oddalił bezzasadną apelację na podstawie art. 385 KPC i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i § 3 KPC w związku z art. 99 KPC, w związku z art. 108 § 1 KPC po ustaleniu kwoty należnej powódce tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym, na podstawie §15 ust. 1 w zw. z §10 ust.1 pkt.1 i §9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w momencie wszczęcia postępowania apelacyjnego w tej sprawie.