

Sygn. akt IV Pa 31/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2019r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: Iwona Pawlukowska

J. Z.

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2019 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. O.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ł.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 marca 2019r. sygn. akt IV P 272/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) Spółka z o. o. w Ł. na rzecz powódki K. O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

J. Z. K. I. P.

Sygn. akt IV Pa 31/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 4 marca 2019r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od (...) Sp. z o.o. w Ł. na rzecz K. O. kwotę 6 900 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a ponadto w części zasądzonej odszkodowanie wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 300 złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 13 listopada 2018 r. przeciwko (...) Sp. z o. o. w Ł. powódka K. O. domagała się zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kwoty 6.900 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie

stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2019r. na stanowisku dietetyka. Pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z dniem 25 października 2018r. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Wcześniej miała zawarte z pozwaną dwie umowy o pracę na czas określony od 12 kwietnia 2012r. do 30 listopada 2013r. i od 1 grudnia 2013r. do 31 sierpnia 2016r., również na stanowisku dietetyka. W ocenie powódki, łączny okres jej zatrudnienia u pozwanej przekracza 33 miesiące, więc na podstawie art.25¹§1 kp doszło do przekształcenia jej umowy o pracę z dniem 1 września 2016r. w umowę o pracę na czas nieokreślony. W tych okolicznościach wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać uzasadnienie, czego jednak zabrakło. Ponadto powódka wskazała, że zastosowano wobec niej nieprawidłowy okres wypowiedzenia, który powinien wynieść trzy miesiące.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska strona pozwana wskazała, że strony łączyły trzy umowy o pracę zawarte na czas określony na stanowisku dietetyka i umowa o pracę z dnia 1 września 2016r. została wypowiedziana powódce bez podawania przyczyny. Zdaniem pozwanej nie doszło do przekształcenia tej umowy w umowę zawartą na czas nieokreślony, a więc pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Pozwana wskazała, że zawarcie z powódką w dniu 1 września 2016r. kolejnej umowy o pracę na czas określony było zgodne z art.25¹§4 kp i wiązało się z tym, że pozwaną łączyła z (...) Sp. z o. o. umowa z 12 sierpnia 2016r. zawarta na okres od 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2019r. na zapewnienie kompleksowej usługi żywienia pacjentów tego szpitala. Pozwana prowadzi bowiem działalność w zakresie świadczenia usług żywieniowych przede wszystkim na rzecz podmiotów leczniczych – szpitali. Wykonanie usługi polega najczęściej na przyjęciu w najem lub dzierżawę kuchni szpitalnej wraz z pomieszczeniami przynależnymi i wykonywaniu w niej posiłków dla pacjentów szpitala. Umowy z takimi placówkami są zawierane w trybie przepisów o zamówieniach publicznych i na czas oznaczony. Zawarcie takiej umowy generuje potrzebę zatrudnienia pracowników do jej realizacji. Potrzeba taka ustaje wraz z zakończeniem kontraktu. Dlatego, zdaniem pozwanej, obiektywnie uzasadnione i niezbędne jest zatrudnienie pracowników na czas trwania takiej umowy. Na potrzeby realizacji umowy z 12 sierpnia 2016r. zawartej z (...) Szpitalem Wojewódzkim w S. została zatrudniona powódka. Umowa ta zobowiązywała bowiem pozwaną do zatrudnienia dietetyka. W ocenie pozwanej słuszne więc było zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony ponad limit 33 miesięcy. Nie było natomiast potrzeby, aby powódkę zatrudniać dłużej, gdyż wraz z zakończeniem realizacji zamówienia pozwana kończy najem kuchni szpitalnej i opuszcza szpital. Pozwana zaznaczyła, że w przypadku powódki nie doszło jeszcze do przekroczenia 33-miesięcznego limitu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, gdyż w myśl przepisów ustawy z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw do limitu 33 miesięcy zatrudnienia na czas określony nie wlicza się okresu zatrudnienia u danego pracodawcy sprzed dnia wejścia w życie przepisów tej ustawy. Na dzień 25 października 2018r. kiedy to dokonano powódce wypowiedzenia, okres jej zatrudnienia nie przekroczył jeszcze tego limitu, więc nie doszło do przekształcenia zawartej z powódką umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka K. O. od 12 kwietnia 2012r. była zatrudniona w pozwanej (...) Sp. z o. o. w Ł. na stanowisku dietetyka, na podstawie trzech kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony: od 12 kwietnia 2012r. do 30 listopada 2013r., od 1 grudnia 2013r. do 31 sierpnia 2016r. oraz od 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2019r. Od 1 grudnia 2013r. powódka pracę dla pozwanej wykonywała w (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S.. Do jej obowiązków należało układanie jadłospisów dla pacjentów. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana spółka zajmuje się zapewnianiem kompleksowej usługi żywienia pacjentów publicznych placówek opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Pozwaną łączyła w tym przedmiocie m.in. umowa z 12 sierpnia 2016r. nr (...) /23 - (...) /16 zawarta z (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. na okres 36 miesięcy począwszy od 1 września 2016r. Umowa ta nakładała na pozwaną obowiązek zatrudnienia dietetyka do planowania diet leczniczych. Jednocześnie pozwana na ten sam okres wynajęła od (...) Sp. z o. o. z siedzibą w S. kuchnię szpitalną w celu przygotowywania posiłków dla pacjentów szpitala. Tego rodzaju umowy kompleksowego żywienia pacjentów pozwana zawarła także m.in. z Samodzielnym Publicznym

Zakładem Opieki Zdrowotnej w S. na okres od 4 marca 2016r. do 4 marca 2020r., z Powiatem Ł. dla Domu Pomocy Społecznej w R. na okres od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2017r., od 1 stycznia 2018r. do 31 grudnia 2018r. i od 1 stycznia 2019r. do 31 grudnia 2019r. oraz dla Domu Pomocy Społecznej w Ł. na okres od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2018r. W dniu 25 października 2018r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, nie wskazując przyczyny tego wypowiedzenia.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo K. O. miało uzasadnione podstawy i podlegało uwzględnieniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.25¹§1 kp okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w §1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w §1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (§3). Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że jak stanowi art.25¹§4 pkt 4 kp, przepisu §1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że na treść art.25¹§4 pkt 4 kp powoływała się pozwana jako uzasadnienie zawarcia z powódką kolejnej umowy o pracę na czas określony. Podnosiła, że miało to swoje usprawiedliwienie w tym, że łączyła ją z (...) Szpitalem Wojewódzkim w S. zawarta w dniu 12 sierpnia 2016r. na okres 36 miesięcy, począwszy od 1 września 2016r., umowa kompleksowej usługi żywienia pacjentów tego szpitala, która nakładała na pozwanego obowiązek zatrudnienia dietetyka, jakim była powódka i nie było potrzeby, żeby w związku z tą okresową umową, powódkę zatrudnić na dłużej lub zatrudnić ją na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W odniesieniu do tego rodzaju argumentacji Sąd pierwszej instancji wskazał, że związek zatrudnienia powódki z zawarciem przez pozwaną umowy kompleksowej usługi żywienia pacjentów (...) Szpitala Wojewódzkiego w S. jest tylko pozorny, gdyż do wypowiedzenia powódce umowy o pracę z 1 września 2016r. doszło w dniu 25 października 2018r., a więc blisko rok przed zakończeniem obowiązywania umowy kompleksowej usługi żywienia. Ponadto z kuchni zlokalizowanej w (...) Szpitalu Wojewódzkim w S. obsługiwano również SPZOZ w S., a tam umowa na zapewnienie usługi żywienia pacjentów była zawarta aż do marca 2020r. Okres wykraczający poza rozwiązanie z powódką umowy o pracę przewidywały również zawarte przez pozwaną umowy z Powiatem Ł. dla Domu Pomocy Społecznej w R. (łącznie od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2019r.) oraz dla Domu Pomocy Społecznej w Ł. (od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2018r.). W placówkach tych nie było przy tym zatrudnionego dietetyka. W tych okolicznościach trudno - w ocenie Sądu pierwszej instancji - mówić o ścisłym związku pomiędzy zatrudnieniem powódki przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony a kontraktem z (...) Szpitalem Wojewódzkim w S.

Sąd pierwszej instancji podniósł ponadto, że wcześniej powódka wykonywała pracę dla pozwanej w W. i na własną prośbę została przesunięta do pracy w S.. Wyrażała natomiast gotowość, że w razie konieczności może wrócić do pracy w W.. Jak wynika z zeznań świadka pracodawca brał pod uwagę również zatrudnienie jej na stanowisku kierowniczym w innym jeszcze mieście. Powódka była pracownikiem pozwanej od 2012r. i mogła oczekiwać, że pracodawca w pewnym momencie zdecyduje się zatrudnić ją na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Gdy natomiast zbliżał się moment, z którym umowa o pracę powódki uległaby z mocy prawa przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, stosując przy tym nieprawidłowy, bo jednomiesięczny zamiast trzymiesięcznego, stosownie do stażu powódki u pozwanej, okres wypowiedzenia. Powoływanie się przez pozwaną każdorazowo na umowy kompleksowej usługi żywienia zawierane przez nią z publicznymi placówkami ochrony zdrowia i pomocy społecznej mogłoby prowadzić do tego, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony nigdy nie stałoby się możliwe. Reasumując Sąd Rejonowy stwierdził,

że okoliczności wskazane przez pozwaną nie usprawiedliwiały zatrudnienia powódki na kolejny okres na podstawie umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 33 miesiące.

W konsekwencji powyższego umowa o pracę z powódką, z mocy art.25¹§3 kp, uległa z dniem 22 listopada 2018r. przekształceniu z mocy prawa w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Wtedy to bowiem upłynął okres 33 miesięcy, licząc od wejścia w życie art.25¹§3 kp w nowym brzmieniu. Umowa o pracę łącząca strony nie mogła więc ulec rozwiązaniu w trybie dokonanym przez pracodawcę, a więc bez wskazania na piśmie przyczyny wypowiedzenia. Inaczej byłoby gdyby termin rozwiązania umowy o pracę przypadł na dzień poprzedzający przekształcenie umowy o pracę powódki w umowę bezterminową. Sąd pierwszej instancji podkreślił przy tym, że w sprawie nie miały zastosowania przepisy przejściowe ustawy z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, bowiem dotyczą one umów trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, a taką nie była umowa o pracę zawarta z powódką w dniu 1 września 2016r.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez pozwaną należy ocenić jako niezgodne z prawem, gdyż wbrew art.30§4 kp nastąpiło bez podania przyczyny. Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera zaś pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art.45§1 kp). W świetle powyższych rozważań zgłoszone przez powódkę żądanie odszkodowania okazało się w pełni uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie na podstawie art.47¹ kp. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.477²§1 kpc. O kosztach procesu Sąd pierwszej instancji orzekł zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, uregulowaną w art.98§1 i 3 kpc. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego powódki, którymi obciążona została pozwana, ustalona została na podstawie §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Z kolei o obciążeniu pozwanej opłatą sądową, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, orzeczono na podstawie art.113 ust.1 w związku z art.13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana (...) Sp. z o.o. w Ł. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy ,tj.:

1. art.233§1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w tej ocenie zeznań świadka R. U., co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego ustalenia, że związek zatrudnienia powódki z zwarciem przez pozwaną umowy kompleksowej usługi żywienia pacjentów (...) Szpitala Wojewódzkiego w S. ma charakter pozorny, chociaż z dowodu tego wynika, iż zawarcie z powódką umowy na czas określony dłuższy niż 33 miesiące służyło zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy, było uzasadnione obiektywnie czasem trwania kontraktu i zapotrzebowaniem na pracę powódki przy tym konkretnie kontrakcie oraz niezbędne dla pracodawcy, albowiem po zakończeniu kontraktu pozwana nie ma możliwości zatrudnienia powódki w innych obiektach,

2. art.233§1 kpc poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu w tej ocenie umowy najmu pomieszczeń kuchni od Szpitala w S. z 12 sierpnia 2016r., a w szczególności §7 tej umowy, z którego wynika, iż umowa zawarta została na okres wykonywania zamówienia na kompleksowe żywienie pacjentów hospitalizowanych w szpitalu w S. od 1 września 2016r. do 30 sierpnia 2019r., co oznacza iż wraz z zakończeniem realizacji zamówienia pozwana kończy najem kuchni szpitala i opuszcza szpital, a zatem nie ma możliwości zatrudnienia powódki dłużej,

3. art.233§1 kpc przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w postaci umów z SPZOZ w S., z Domem Pomocy Społecznej w R. i z Domem Pomocy Społecznej w Ł. polegającej na przyjęciu, że w/w umowy są tego rodzaju co umowa ze Szpitalem w S., podczas gdy w toku procesu zostało ustalone, że w ramach w/w umów pozwana nie wynajmuje kuchni w celu przygotowania posiłków, z kuchni zlokalizowanej w

Szpitalu w S. obsługiwano również SPZOZ w S., (...) w Ł. i (...) w R., a nadto w ramach tych kontraktów nie było wymogu zatrudnienia dietetyka, a więc prawidłowa ocena materiału dowodowego powinna skutkować stwierdzeniem, że istnieje ścisły związek pomiędzy zatrudnieniem przez pozwaną powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony a czasem trwania umowy ze Szpitalem w S.,

4. art.233§1 kpc przez przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne uznanie, że związek zatrudnienia powódki z zawarciem przez pozwaną umowy kompleksowej usługi żywienia pacjentów Szpitala w S. miał charakter pozorny, podczas gdy z umowy ze szpitalem w S., z umowy najmu z 12 sierpnia 2016r. oraz z zeznań świadka R. U. wynika, że zawarcie z powódką umowy na czas określony dłuższy niż 33 miesiące służyło zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy, było uzasadnione obiektywnie i niezbędne dla pracodawcy w szczególności biorąc pod uwagę, że każdy kontrakt zawarty w trybie zamówień publicznych jest obsadzony w 100% i pozwana nie ma wolnych etatów na innych kontraktach, każdy kontrakt generuje konieczność zatrudnienia pracowników do obsługi tego właśnie kontraktu i an czas jego trwania oraz że zatrudnienie dietetyka łączy się tylko z tym kontraktem w ramach którego zamawiający udostępnia wykonawcy kuchnię do przygotowywania posiłków,

5. art.328§2 kpc poprzez brak dokonania należytej oceny dowodu z zeznań świadka R. U. w uzasadnieniu wyroku, w sytuacji gdy Sąd Rejonowy nie odmówił im wiarygodności oraz poprzez niewystarczające wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku ,tj. brak jakichkolwiek rozważań prawnych i uzasadnienia własnego stanowiska Sądu w zakresie stanowiska pozwanej oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, iż wypowiedzenie umowy, która w momencie dokonania wypowiedzenia umowy jest umową zawartą na czas określony, a dopiero ewentualnie w trakcie okresu wypowiedzenia przekształci się w kontrakt bezterminowy, następuje z zastosowaniem reżimu prawnego dla umowy na czas określony, a zatem nie wymaga wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie na podstawie art.30§4 kp,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj.:

1. art.25.1§4 pkt 4 kp przez jego niezastosowanie, mimo niespełnienia i wykazania przesłanek określonych w tym przepisie,

2. art.25.1§3 kp w związku z art.14 ust.4 ustawy z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz innych ustaw poprzez jego błędną interpretację polegającą na nieprawidłowym uznaniu, że jeśli pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony przed upływem okresu 33 miesięcy licząc od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów, to winien jest stosować przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy z przepisu art.25.1§3 kp wprost wynika, że dopiero od dnia następnego po upływie tego okresu pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i zastosowanie znajdowały do tego wypowiedzenia przepisy dotyczące wypowiedzania umów na czas określony,

3. art.30§4 kp przez jego błędne zastosowanie, bowiem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga wskazania przyczyny wypowiedzenia, a w dniu wypowiedzenia ,tj. 25 października 2018r. powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, wobec czego należało stosować do powódki przepisy dotyczące umów o pracę na czas określony,

4. art.45§1 kp przez jego błędne zastosowanie i zobowiązanie pozwanej do zapłaty na rzecz powódki kwoty 6 900 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką było prawidłowe.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ł. podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzucanych mu w apelacji naruszeń prawa procesowego i prawa materialnego i w całokształcie okoliczności sprawy prawidłowo ustalił, że w dacie rozwiązania umowy o pracę, umowa ta – na skutek upływu w dniu 22 listopada 2018r. okresu 33 miesięcy zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony (licząc od daty wejścia w życie art.25.1§3 kp w nowym brzmieniu) – była już umową o pracę czas nieokreślony i w związku z tym dokonane wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pozwana nie wskazała przyczyny wypowiedzenia, naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony. Zgodzić się wprawdzie trzeba, że w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy nie dokonał oceny zeznań świadka R. U., ale okoliczność ta nie podważa trafności rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie podziela argumentacji apelującej, że skoro w dacie wypowiedzenia umowy (25 października 2018r.) umowa była umową zawartą na czas określony, to pracodawca był zwolniony z obowiązku wskazania powódce przyczyny wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego dla ustalenia, czy wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało zgodnie z przepisami kodeksu pracy istotny jest moment upływu okresu wypowiedzenia i nastąpienia skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. W okolicznościach sprawy nie można nie zauważyć, że pozwana przez długi okres zatrudniała powódkę na podstawie umowy o pracę na czas określony (od 2012r.) i tuż przed upływem 33 miesięcy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony (licząc od 22 lutego 2016r.) zdecydowała się rozwiązać umowę o pracę nie podając przyczyny wypowiedzenia i powołując się na brak podstawy do podania takiej przyczyny. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że w okolicznościach sprawy pozwana nie może się powoływać na to, że umowa o pracę z powódką została zawarta w warunkach, o których mowa w art.25.1§4 pkt 4 kp i w związku z tym nie ma do niej zastosowania zasada, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy. W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia Sądu Rejonowego pozwalają na dalej idące stwierdzenie, a mianowicie, że umowa o pracę zawarta z powódką w dniu 1 września 2016r. w istocie od początku powinna być zawarta na czas nieokreślony. Okres trwania tej umowy określony został na czas od 1 września 2016r. do 31 sierpnia 2019r., a zatem w chwili jej zawarcia czasokres zatrudnienia powódki obliczony był na ponad 33 miesiące (36 miesięcy). W treści umowy wskazano, że zatrudnienie powódki na czas określony wynika z potrzeby realizacji przez pracodawcę terminowej umowy między pracodawcą a jego kontrahentem i takie terminowe zatrudnienie ponad limit 33 miesięcy znajduje uzasadnienie w przepisie art.25.1§4 pkt 4 kp. W ocenie Sądu Okręgowego tego rodzaju argumentacja pozwanej jest nieprzekonująca i świadczy o wykorzystywaniu regulacji art.25.1§4 pkt 4 k w sposób sprzeczny z celem tej regulacji. Należy zauważyć, że zasadą prawa pracy jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawodawca dopuszcza możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, ale w przepisie art.25.1§1 kp limituje okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Regulacja art.25.1§4 kp określająca przypadki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie dłuższym niż 33 miesiące wprowadza wyjątek od w/w zasady i nie może być interpretowana rozszerzająco. Pozwana w toku procesu przed Sądem pierwszej instancji oraz w apelacji niezmiennie powołuje się na to, że nie mogła zatrudnić powódki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż zawarty przez pozwaną kontrakt z jej kontrahentem był zawarty na czas określony i po jego upływie pozwana nie mogła dalej zatrudniać powódki. W ocenie Sądu z argumentacją taką nie można się zgodzić. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pozwana prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której świadczy usługi m.in. z zakresu przygotowania i dostarczania żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering) – tak też w odpisie z KRS na k.61v akt sprawy. W ramach tej działalności pozwana przystępuje do przetargów w trybie ustawy o zamówieniach publicznych i w przypadku wygrania konkursu zawiera z kontrahentami np. placówkami służby zdrowia terminowe kontrakty na świadczenie usług żywieniowych. Taki sposób prowadzenia działalności przez pozwaną nie może jednak mieć wpływu na sytuację pracowników. Sytuacja powódki pokazuje bowiem, że choć pozwana zawiera ze swoimi kontrahentami umowy terminowe, to prowadzona przez nią działalność ma charakter stały (pozwana istnieje od ponad 10 lat) i po realizacji jednego kontraktu zawierany jest kolejny, a po nim następny i przez cały czas po stronie pozwanej istnieje potrzeba zatrudnienia pracowników do obsługi tych kontraktów. Sama powódka była zatrudniana przez

pozwaną poczynając od 12 kwietnia 2012r. do 30 listopada 2018r. na podstawie trzech kolejnych (bezpośrednio po sobie następujących) umów o pracę na czas określony na stanowisku dietetyczki, co pokazuje, że mimo okresowych kontraktów pozwanej z jej kontrahentami, po stronie pozwanej istniała stała (w rozumieniu długiej perspektywy czasowej) potrzeba zatrudnienia dietetyka, z tą uwagą, że zmianie ulegać mogło miejsce wykonywania pracy. Gdyby przyjąć argumentację pozwanej o braku możliwości zatrudnienia powódki na czas nieokreślony to wyobrazić sobie można, że powódka (gdyby nie wypowiedzenie umowy) mogłaby świadczyć pracę na rzecz pozwanej w ramach kolejnych umów na czas określony przez kolejne sześć albo więcej lat i przez cały ten czas byłaby zatrudniona na czas określony uwarunkowany okresem trwania kontraktu między pozwaną a jej kontrahentem. Nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony z powołaniem się na regulację art.25.1§4 pkt 4 kp stanowi obejście przepisów ustawy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Należy przy tym pamiętać, że każda umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony może być wypowiedziana przez pracodawcę jeżeli istnieją ku temu rzeczywiste powody. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce dokonane przez pozwaną w dniu 25 października 2018r. naruszyło przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony i dlatego roszczenie powódki o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie. Kończąc wskazać jeszcze należy, że wypowiadając umowę o pracę powódce pozwana nie tylko nie wskazała przyczyny wypowiedzenia, ale zastosowała miesięczny okres wypowiedzenia, w sytuacji, gdy staż pracy powódki u pozwanej (ponad 6 lat) uzasadniał zastosowanie okresu wypowiedzenia w wymiarze 3 miesięcy (art.36§1 pkt 3 kp).

Z przedstawionych względów na podstawie art.385 kpc Sąd Okręgowy apelację pozwanej oddalił.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w związku z art.99 kpc i w związku z §19 ust.1 pkt 1 i §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz.265).

J. Z. K. I. P.