

Sygn. akt **XP 697/13**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Stefan Majka, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2014 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. Z.**

przeciwko **A. C.**

o ustalenie treści stosunku pracy i o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

**I. oddala powództwo;**

**II. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną;**

**III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz wydatków obciążających tymczasowo Skarb Państwa, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 22 lipca 2013 r. (k.3-7) powódka A. Z. wniosła o ustalenie, że łączyła ją z pozwaną A. C., prowadzącą działalność gospodarczą jako (...), umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Wniosła ponadto o uznanie wypowiedzenia tej umowy, dokonanego pismem z 15 lipca 2013 r., za bezskuteczne i o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 24.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swe żądania, powódka wyjaśniła, że w dniu 25 lipca 2012 r. zawarła z B. W. S. umowę o pracę na czas określony do 28 lipca 2017 r. W 2013 r. doszło do przejścia zakładu pracy na pozwaną. W dniu 15 lipca 2013 r. doszło do wypowiedzenia powódce stosunku pracy bez podania przyczyny. Zdaniem powódki umowa z 25 lipca 2012 r. była w rzeczywistości umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Przemawiał za tym zdaniem powódki okres, na który umowa została zawarta. Zdaniem powódki zastrzeżenie w umowie 14-dniowego okresu wypowiedzenia stanowiło obejście przepisów prawa, natomiast niewskazanie przyczyny wypowiedzenia naruszało art. 30 § 4 kodeksu pracy [dalej: k.p.]

Pismem z 8 sierpnia 2013 r. (k.20-21) powódka sprecyzowała żądanie w zakresie odwołania od wypowiedzenia, wskazując, że domaga się odszkodowania w kwocie 6.000 zł.

W odpowiedzi na pozew (k.28-32) pozwana A. C. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zarzuciła, że powódka nie

ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia okoliczności wskazanych w pozwie. Wskazała, że umowa zawarta przez powódkę z poprzednim pracodawcą odpowiadała woli obu stron i nie naruszała art. 353<sup>(1)</sup> k.c. oraz art. 8 k.p. B. W. S. zawierała ze swoimi pracownikami umowy na krótkie okresy – od 1 do 3 lat. Z powódką zawarto umowę na okres 5 lat na jej wyraźne żądanie. Powódka w pełni akceptowała warunki tej umowy. Pozwana wskazała, że kontrakt z firmą (...) opiewał na okres do 31 sierpnia 2013 r., zatem cel ekonomiczny umowy o pracę nie uzasadniał zatrudnienia powódki na innych warunkach. Zarzuciła, że w przypadku umów o pracę, zawieranych na czas określony, nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia. Jeśli chodzi o przyczyny wypowiedzenia, pozwana podniosła, że związane były one z podejrzeniem popełnienia przez powódkę przestępstwa na szkodę pracodawcy, które to podejrzenie uzasadnione było faktem stwierdzenia przez pracodawcę zaboru kwoty ok. 15.000 zł z sejfów w zakładzie pracy. Powódka zdaniem pozwanej nadużyła jej zaufania, a jej powództwo jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 27 kwietnia 2010 r. A. Z. zawarła z B. L. umowę o pracę na okres 3 miesięcy, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku sprzedawcy. W dniu 27 lipca 2010 r. powódka zawarła z B. L. umowę na okres od 27 lipca 2010 r. do 26 lipca 2012 r., na podstawie której zatrudniona została jako sprzedawca-kasjer. Z dniem 3 listopada 2011 r. doszło do przejścia zakładu pracy, w którym była zatrudniona powódka, na nowego pracodawcę – B. W. S., prowadzącą działalność gospodarczą jako (...).

W dniu 25 lipca 2012 r. powódka zawarła z B. W. S. kolejną umowę o pracę, na czas określony od 27 lipca 2012 r. do 28 lipca 2017 r. Powódka była na jej podstawie zatrudniona jako starszy pracownik obsługi stacji, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 1.650 zł brutto miesięcznie. W umowie zastrzeżono 14-dniowy okres wypowiedzenia.

Pismem z 10 lutego 2013 r. powódka została powiadomiona przez pracodawcę, że z dniem 19 lutego 2013 r. dojdzie do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. na (...).

Z dniem 1 maja 2013 r. na mocy porozumienia stron doszło do zmiany warunków zatrudnienia powódki – została przeniesiona na stanowisko kierownika stacji oraz przyznano jej wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł.

W okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę na S. P. L. K. w. O. M..

### **Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności: umowa o pracę z 27.04.2010 r., umowa o pracę z 27.07.2010 r., pismo z 3.11.2011 r., umowa o pracę z 25.07.2012 r. (kopia: k.11), pismo z 10.02.2013 r. (kopia: k.12), aneks z 1.05.2013 r. (kopia: k.13)

Średnie wynagrodzenie powódki w okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.233,33 zł brutto miesięcznie.

### **Dowody:**

- zaświadczenie z 5.09.2013 r. (k.34)
- listy płac powódki (k.35)

Powódka w 2012 r. zwróciła się do B. W. S. o to, aby kolejna umowa została z nią zawarta na czas nieokreślony, gdyż ważna była dla niej stabilność zatrudnienia. B. W. S. poinformowała ją, że nie ma w ogóle możliwości zatrudnienia jej na czas nieokreślony. Ostatecznie wyłącznie wskutek nalegania powódki zgodziła się zawrzeć z nią długoterminową umowę na czas określony (na 5 lat). B. W. S. w okresie, gdy doszło do przedłużenia zatrudnienia powódki, nie zawierała z innymi pracownikami długookresowych umów o pracę. Umowy proponowane przez nią innym pracownikom

dotyczyły zatrudnienia na okres roku lub dwóch lat. Wynikało to z rodzaju prowadzonej przez nią działalności gospodarczej.

**Dowody:**

- kopie umów o pracę z 1.07.2012 r. (k.39), z 1.01.2013 r. (k.40), z 1.01.2013 r. (k.41)
- zeznania B. W. S. (k.100)
- częściowo: przesłuchanie A. Z. w charakterze powódki (k.110)

Powódka akceptowała treść umowy z 25 lipca 2012 r. i nie domagała się od żadnego z pracodawców zmiany jej warunków poprzez wskazanie, że jest to umowa zawarta na czas nieokreślony.

**Dowody:**

- zeznania B. W. S. (k.100)
- częściowo: przesłuchanie A. Z. w charakterze powódki (k.110)
- przesłuchanie A. C. w charakterze pozwanej (k.110)

A. C. zawarła z (...) umowę o prowadzenie stacji (...) w O. M., na okres do 31 sierpnia 2013 r.

**Dowody:**

- kopia umowy o prowadzenie stacji L. (k.42-70)
- przesłuchanie A. C. w charakterze pozwanej (k.110)

W okresie od 17 maja 2013 r. do 1 lipca 2013 r. niustalona osoba, będąca z dużym prawdopodobieństwem pracownikiem stacji paliw prowadzonej przez pozwaną, dokonywała przerobienia raportów utargu dziennego pobierania opłat systemu V. oraz przywłaszczała sobie część tego utargu, w łącznej kwocie 15.075 zł. Opłaty w systemie V. pobierane są za przejazd drogami krajowymi, obsługę tego systemu prowadzi na rzecz Skarbu Państwa m.in. spółka L. P.. W ramach prowadzonej przez pozwaną stacji paliw zatrudniani przez nią pracownicy pobierali opłaty systemu V., a następnie wrzucali utarg w opisanym opakowaniu do tzw. kieszeni wrzutowej sejfu. Pieniądze z utargu przechowywane były w sejfie na terenie stacji paliw, a później wydawane konwojowi. Powódka jako kierownik stacji paliw była odpowiedzialna za przygotowanie pakietów z utargiem dla konwoju odbierającego pieniądze, natomiast drugi kierownik stacji P. D. był odpowiedzialny za organizację pracy na stacji, w tym m.in. przygotowywał dzienne raporty z utargu. Tylko powódka miała dostęp do sejfu na stacji. Opłaty systemu V. pobierane były w osobnej kasie przez kasjerów obecnych na zmianie. Drukowane były paragony, a na koniec zmiany opracowywany był zbiorczy raport dzienny (o 19:00, 24:00 i 7:00). Raporty dzienne zostały przerobione w taki sposób, że nie odpowiadały wystawionym paragonom, odpowiadały natomiast zaniżonej kwocie utargu wydawanej konwojowi. Przerobienie raportów polegało na wprowadzeniu zmian w oryginalnym wydrukowanym z kasy raporcie i skserowaniu raportu z naniesionymi poprawkami, bądź też zeskanowaniu go, przerobieniu i ponownym wydrukowaniu. Rozbieżności wykryte zostały po porównaniu z oryginalnymi raportami uzyskanymi od firmy obsługującej system V..

W związku ze stwierdzonymi niedoborami pozwana uiściła w lipcu 2013 r. na rzecz (...) łącznie kwotę 15.075 zł tytułem rozliczenia należności z systemu V. za maj i czerwiec 2013 r.

W dniu 28 sierpnia 2013 r. pozwana złożyła zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa na jej szkodę. W toku przesłuchania wskazała, że z uwagi na organizację pracy na stacji oraz sposób podziału obowiązków, powódka i P. D. musieli współpracować przy przywłaszczeniu pieniędzy i to ich wytypowała jako sprawców. Postanowieniem z

7 stycznia 2014 r. dochodzenie w tej sprawie zostało umorzone, wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przez powódkę zarzucanego jej przestępstwa oraz wobec niewykrycia sprawcy kradzieży.

**Dowody:**

- potwierdzenie przelewu z 3.07.2013 r. (k.36)
- potwierdzenie przelewu z 10.07.2013 r. (k.37)
- rozliczenie niedoborów (k.38)
- kopia protokołu przyjęcia ustnego zawiadomienia o przestępstwie (k.87-93)
- kopia odpisu postanowienia z 7.01.2014 r. (k.106)
- przesłuchanie A. C. w charakterze pozwanej (k.110)

Pismem z 15 lipca 2013 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, upływającego 2 sierpnia 2013 r. W okresie wypowiedzenia powódka miała wykorzystać urlop wypoczynkowy, a ponadto została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W oświadczeniu pracodawcy nie podano przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy.

**Dowody:**

- pismo z 15.07.2013 r. (w aktach osobowych powódki, kopia: k.14)

Wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką było to, że pracodawca utracił do niej zaufanie, gdyż przypisywał jej odpowiedzialność za braki w kasie i podejrzewał ją o udział w kradzieży. Przekonanie pracodawcy wynikało z tego, że powódka była odpowiedzialna za przygotowanie utargu dla konwoju i tylko ona dysponowała dostępem do sejfu.

**Dowody:**

- przesłuchanie A. C. w charakterze pozwanej (k.110)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawioną przez strony dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powódki, jak również dotyczącą rozliczeń pozwanej z tytułu obsługi systemu poboru opłat V., a także prowadzonego postępowania karnego w sprawie przywłaszczenia pieniędzy pobranych w ramach tego systemu. Jeśli chodzi o okoliczności zawarcia umowy o pracę z 25.07.2012 r., Sąd dał w całości wiarę zeznaniom B. W. S., która jako osoba niebędąca stroną niniejszego postępowania nie miała interesu w przedstawieniu okoliczności sprawy w sposób niekorzystny dla powódki. Zeznania świadka były rzeczowe, logiczne, spójne i zawierały racjonalne wyjaśnienie przyczyn, dla których nie zawarto z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony. Zeznania te znajdują ponadto potwierdzenie w treści umów zawieranych przez świadka z innymi pracownikami stacji paliw.

Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania, powołując się na to, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było wadliwe formalnie, gdyż nie wskazywało przyczyny wypowiedzenia; ponadto było bezzasadne i krzywdzące. W pierwszej zatem kolejności zauważyć trzeba, że w myśl umowy z 25.07.2012 r., stosunek pracy między stronami nawiązano na czas określony (na 5 lat). 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.). Powyższa umowa zawierała tego rodzaju zastrzeżenie. W odniesieniu do umów

zawieranych na czas określony ustawodawca w art. 50 § 3 k.p. stwierdził, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło **z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów**, pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Unormowanie to w wyraźny sposób różni się od unormowania dotyczącego umów na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.), co do których ustawodawca wskazał, że pracownikowi służą określone roszczenia nie tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów, lecz także w razie ustalenia, że wypowiedzenie jest **nieuzasadnione**. Rozróżnienie powyższe znajduje odzwierciedlenie w przepisach dotyczących wymogów formalnych wypowiedzenia – zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. jedynie „w oświadczeniu **pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia** powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”. Wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia nie zastrzeżono natomiast w odniesieniu do umów na czas określony. Wynika stąd, że pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, a **Sąd pracy co do zasady przyczyny tej nie bada**.

Powódka domagała się w związku z powyższym ustalenia, że umowa, jaką zawarła ze stroną pozwaną, była umową bezterminową, nie zaś terminową – a przez to Sąd uprawniony był do kontroli jej zasadności, a ponadto mógł uznać, że istniał wymóg wskazania w treści wypowiedzenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy (co z kolei uzasadniało interes prawny w ustaleniu treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.). Powódka podnosiła, że zawarcie z nią długoterminowej umowy o pracę (na 5 lat) nastąpiło z obejściem przepisów o zawieraniu tego typu umów, gdyż żadne uzasadnione potrzeby pracodawcy ani pracownika nie przemawiały za tym, aby powódkę zatrudnić na podstawie innej umowy, niż umowa na czas nieokreślony, zwłaszcza, że była już wcześniej zatrudniona w tym samym zakładzie pracy na podstawie kolejnych umów od 2010 r.

Argumentacja powódki w ocenie Sądu nie była przekonująca. Powódka dobrowolnie zgodziła się na zawarcie umowy terminowej na okres pięciu lat. Taka długość okresu zatrudnienia nie odbiega od powszechnie przyjętych w obrocie zwyczajów i nie narusza dobrych obyczajów i zasad współzycia społecznego. W orzecznictwie podnosi się, że niemożliwe jest wskazanie w sposób kategoriowy maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych; ocenę ich dopuszczalności należy przeprowadzać indywidualnie w każdej sprawie, z uwzględnieniem wszystkich jej okoliczności, tak związanych z charakterem wykonywanej pracy, jak i wolą oraz uzasadnionymi potrzebami obu stron stosunku pracy, a także z uwarunkowaniami obiektywnymi, takimi jak obowiązujące przepisy, cykle gospodarcze, wiążące pracodawcę kontrakty dotyczące poziomu i charakteru produkcji. Jedynie w oparciu o ocenę całokształtu okoliczności sprawy można stwierdzić, czy w konkretnym przypadku zawarcie wieloletniej umowy okresowej sprzeciwia się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, zwłaszcza w świetle zasady prymatu umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. W orzecznictwie w zasadzie zgodnie wskazuje się, że umowy terminowe zawierane na bardzo długie okresy, na 10 lat i więcej, a więc na czas przekraczający typowy okres planowania gospodarczego i wykraczający poza możliwość przewidywania obu stron stosunku pracy – są niedopuszczalne. Tak stanowczego stanowiska nie można jednak prezentować wobec umów zawieranych na znacznie krótsze, kilkuletnie okresy. Świadek B. W. S. oraz pozwana opisały uwarunkowania związane z rodzajem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej i wskazały, że w praktyce przy zatrudnieniu na stacjach paliw przeważają kontrakty o stosunkowo niedługim czasie trwania (od 1 do 3 lat), z uwagi na to, że także kontrakty między przedsiębiorcami dotyczące prowadzenia stacji paliw są ograniczone czasowo. Świadek B. W. S. wyjaśniła, że również w przypadku powódki zamierzała zawrzeć umowę krótkoterminową, jednak z uwagi na nalegania samej powódki zgodziła się w drodze wyjątku (w celu utrzymania powódki w zatrudnieniu) zawrzeć z nią umowę na dłuższy okres, niż to pierwotnie planowała. Inicjatywa w zawarciu umowy długoterminowej wyszła więc od samej powódki, pracodawca bowiem nigdy nie oferował jej możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony, przeciwnie – proponował jej zatrudnienie na takich samych zasadach, jak pozostałych pracowników, tj. na czas maksymalnie 2-3 lat. Pozwana złożyła do akt sprawy kopie umów o pracę, zawieranych w tym czasie przez B. W. S. (por. k.39-41) i potwierdzają one, że pracodawca nie korzystał w tym czasie z kontraktów długoterminowych. Powódka oczekiwała zatrudnienia na czas nieokreślony i gdy została poinformowana, że takiej możliwości nie ma, zgodziła się na zawarcie umowy o pracę na okres 5 lat, co stanowiło ustępstwo wobec niej ze strony świadka B. W. S.. Powódka nigdy potem – ani wobec poprzedniego pracodawcy, ani wobec pozwanej – nie zgłaszała woli zmiany treści umowy o pracę w tym zakresie, w pełni akceptowała

treść zaproponowanej umowy i była z niej zadowolona. Skoro zawarcie umowy na 5 lat (zamiast umowy na 2-3 lata) wynikało z oczekiwań i woli samej powódki, nie ma podstaw, aby uznać, że to pracodawca narzucił jej długoterminową umowę o pracę, w celu obejścia przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony, wyłącznie aby umożliwić sobie swobodne rozwiązywanie stosunku pracy bez podawania przyczyny.

Sąd nie podzielił też poglądu powódki, że z uwagi na liczbę zawartych terminowych umów o pracę kolejna umowa powinna być umową zawartą na czas nieokreślony. Istotnie, w art. 25<sup>1</sup> § 1 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. W przypadku powódki umowa z 27.05.2012 r. była poprzedzona umowami terminowymi zawartymi 27.07.2010 r. (na 2 lata) i 27.04.2010 r. (na 3 miesiące, „z możliwością przedłużenia”). Jak można przypuszczać, pierwsza umowa miała mieć zgodnie z intencją stron charakter umowy zawartej na okres próbny (która nie jest uwzględniana w art. 25<sup>1</sup> k.p.) – o czym świadczy zastrzeżenie o „możliwości przedłużenia”, aczkolwiek w samej treści umowy o pracę nie ma wzmianki o tym, że jest to umowa na okres próbny. Nie ma to jednak w sprawie znaczenia, z uwagi na to, że umowy z 2010 r. były zawierane pod rządami ustawy z 1.07.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r., nr 125, poz. 1035 ze zm.), znajdował zatem do nich zastosowanie art. 13 oraz art. 35 tej ustawy, wyłączający stosowanie art. 25<sup>1</sup> k.p.

W związku z powyższym Sąd uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie było podstaw, by uznać zapis o zawarciu umowy na czas określony (do 28.07.2017 r.) za nieważny, a zatem – by traktować stosunek pracy między stronami jak stosunek nawiązany na czas nieokreślony. Okres, na jaki umowa została zawarta, nie odbiegał od okresów powszechnie przyjętych i akceptowanych w stosunkach pracowniczych, a dopuszczalność zawartej umowy okresowej wynikała z obowiązujących przejściowo uregulowań antykryzysowych. Ponadto okres zatrudnienia wskazany w umowie nie był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem umowy, jak też ze słusznym, usprawiedliwionym interesem obu stron. Wobec tego Sąd uznał powyższą umowę za umowę zawartą na czas określony, a więc oddalił powództwo o ustalenie treści stosunku pracy.

Jak już wcześniej wskazano, w przypadku umów zawieranych na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie dokonane wobec powódki nie było więc wadliwe formalnie, a niepodanie przyczyny wypowiedzenia nie wpływało na jego prawidłowość i zgodność z przepisami. Sąd nie był również władny badać zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Co prawda, w wyjątkowych sytuacjach w orzecznictwie dopuszcza się sądową kontrolę powodów rozwiązania za wypowiedzeniem umów zawieranych na czas określony, ale dotyczy to wyłącznie przypadków, gdy okoliczności sprawy świadczą o tym, że wypowiedzenie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.), albo służy obejściu prawa (np. przepisów o niedyskryminacji). Na dopuszczalność zastosowania art. 8 k.p. przy ocenie prawidłowości wypowiedzenia umowy terminowej wskazał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 19.07.1984 r. (I PRN 98/84, OSP 1985/12/237) oraz z 4.03.1999 r. (I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308).

Choć co do samej zasady umów zawartych na czas określony nie wolno wypowiadać (wynika to z art. 32 § 1 k.p. a contrario), ustawodawca dopuścił jednak wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem wtedy, gdy strony tak postanowiły – oczywiście, przy zachowaniu warunków z art. 33 k.p. Od woli obu stron zależy, czy przyjmą możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia; **tego rodzaju postanowienie umowne mieści w granicach swobody stron umowy o pracę, nie narusza więc zasad prawa pracy.** Nie można wobec tego uznać, że samo skorzystanie przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia umowy stanowi nadużycie przez niego tego prawa lub jego obejście albo też jest czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego lub z zasadami prawa pracy. Co więcej, jak wskazuje w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, nie można także przyjąć jako reguły, że brak **ważnych** przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej jest równoznaczny z nadużyciem przez pracodawcę jego prawa lub z naruszeniem przez niego zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999 r., I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308). Wypowiedzenie

może zatem nastąpić również z przyczyn o mniejszej doniosłości i wówczas również co do zasady nie narusza prawa. Jest to szczególnie istotne w przypadku kontraktów długoterminowych (rocznych, kilkuletnich), w czasie których mogą się ujawnić okoliczności, których obie strony stosunku pracy nie przewidywały w chwili podpisania umowy. Ponadto przypomnieć trzeba, że stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. to **pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego** i wskazania co do tej okoliczności odpowiednich dowodów (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999 r., I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308). W ocenie Sądu dowody zaoferowane przez powódkę na tę okoliczność nie były przekonujące.

Jak wynika z relacji pozwanej, w praktyce jedyną przyczyną zwolnienia powódki było powzięcie przez pracodawcę podejrzeń, że powódka bądź to aktywnie uczestniczyła w procederze zaboru części utargu z opłat w systemie V., bądź to współdziałała ze sprawcą lub sprawcami tej kradzieży, pomagając im w ich działaniach albo zatajając przed pracodawcą wiedzę o istnieniu takiego procederu. Pozwana wskazała, że zmuszona była pokryć niedobór rzędu 15.000 zł, dotyczący utargu przywłaszczonego w okresie zaledwie 2 miesięcy. Wskazała też, że w jej ocenie z uwagi na sposób w jaki utarg był pobierany, przechowywany i wydawany konwojowi, powódka i jej zastępca P. D. musieli uczestniczyć w przywłaszczeniu tych pieniędzy. Kasjerzy wrzucali utarg do sejfów za pomocą kieszeni wrzutowej, w opisanym opakowaniu, zawierającym informacje o dacie, godzinie i osobie wrzucającej (k.92-93). Po zakończeniu zmiany generowano z kasy raporty dzienne, zestawiające kwoty pobranych opłat; kwoty te powinny odpowiadać paragonom, ale w tym przypadku ktoś je konsekwentnie przerabiał, aby ukryć to, że przekazywany L. utarg był niższy, niż pobrane opłaty. Za opracowanie raportów dziennych odpowiadał P. D., a za przeliczenie i przygotowanie utargu dla konwoju oraz za wydanie utargu konwojowi odpowiadała powódka, która jako jedyny pracownik miała dostęp do sejfów i nie powinna umożliwiać jakiegokolwiek innemu pracownikowi korzystania z niego. Zdaniem pracodawcy świadczy to o tym, że nie było możliwe, aby przywłaszczenie utargu następowało bez wiedzy powódki i bez jej umyślnego działania na szkodę pracodawcy.

Postępowanie karne w powyższej sprawie zakończyło się umorzeniem. Organy postępowania karnego nie podzieliły stanowiska pozwanej. Uznano, że nie jest możliwe wykrycie sprawcy zaboru kwoty 15.075 zł, a tym samym nie jest możliwe przypisanie odpowiedzialności za ten czyn powódce. Tego typu orzeczenie nie ma dla sądu cywilnego wiążącego charakteru, niemniej jednak wskazuje na to, że podejrzania pozwanej odnośnie nagannego działania powódki nie były oparte na tak mocnych podstawach, aby przypisać sprawstwo powódce, gdyż istniały liczne wątpliwości, które w postępowaniu karnym należało wyjaśniać na korzyść powódki. Sąd pracy podziela pogląd powódki i organów ścigania, iż okoliczności przytoczone przez pozwaną nie uzasadniają w dostateczny sposób tezy, jakoby to powódka była sprawcą zaboru mienia i jakoby to ona wskutek swych celowych, umyślnych działań doprowadziła do powstania niedoborów w kasie. Nie można wykluczyć sytuacji, iż bez wiedzy i woli powódki jeden z pracowników (bądź to kasjer, bądź drugi z kierowników stacji paliw) zabierał część utargu przed wrzuceniem go do sejfów lub już po jego otwarciu w czasie przygotowania utargu dla konwoju, przerabiając raporty dzienne (czy to jako osoba, która je sporządza, czy to jako osoba, która w sposób nieuprawniony uzyskała do nich dostęp).

Niemniej jednak zdaniem Sądu sam fakt, że pozwana nie dysponowała niezbitymi i niebudzącymi wątpliwości dowodami potwierdzającymi sprawstwo powódki, nie przesądza jeszcze o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenia stosunku pracy. Podkreślić wypada, że powódkę zwolniono w trybie zwykłego wypowiedzenia, nie zaś w drodze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 k.p. Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem nie tylko w sytuacji, gdy ma pewność co do tego, że pracownik działa na jego szkodę, ale także wówczas, gdy zachodzą takie okoliczności, które podważają zaufanie pracodawcy co do lojalności i rzetelności pracownika. Jest to szczególnie istotne w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla, do których pracodawca musi mieć pełne zaufanie. Powódka była zatrudniona jako kierownik stacji paliw, a więc bezsprzecznie powierzono jej obowiązki wymagające znacznego zaufania; świadczy o tym chociażby fakt powierzenia jej, jako jedynemu pracownikowi, dostępu do sejfów na stacji paliw. Fakt, że doszło do powstania – z winy pracowników podlegających powódce i przez nią nadzorowanych – znacznego niedoboru gotówki, zwłaszcza w sytuacji, gdy powódka była osobiście

odpowiedzialna za kontrolę, przeliczenie i przekazanie konwojowi tych pieniędzy, uzasadnia w pełni utratę zaufania przez pracodawcę do kompetencji powódki jako osoby kierującej stacją paliw i rezygnację z zatrudniania jej na tym stanowisku. Utrata zaufania nie musi wynikać wyłącznie z tego, że pracownik dopuszcza się przestępstwa przeciwko pracodawcy; utrata zaufania jest uzasadniona także wtedy, kiedy okoliczności sprawy świadczą o tym, że gdyby pracownik z należyтым zaangażowaniem realizował swoje obowiązki, nie doszłoby do popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy albo możliwe byłoby odpowiednio szybkie i pewne wykrycie jego sprawy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że osoby kierujące pewnym zespołem ludzi i odpowiadające za jego pracę ponoszą negatywne skutki nie tylko swoich działań, ale także skutki uchybień swoich podwładnych, o ile mieli w granicach swoich kompetencji realną możliwość zapobiegania takim uchybieniom (np. przez kontrolowanie pracy podwładnych, weryfikowanie dokumentacji). Zdaniem Sądu nie można czynić pracodawcy zarzutu z tego, że zwalnia za wypowiedzeniem kierownika stacji paliw, gdy na tej stacji dochodzi wskutek uporczywego, konsekwentnego, celowego działania podległych pracowników do ciągłych kradzieży. Z powyższych przyczyn Sąd nie podzielił poglądu powódki, że brak dowodów na jej udział w kradzieży świadczy o niezgodności z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenia jej stosunku pracy. W okolicznościach sprawy zdaniem Sądu uzasadniona była utrata zaufania pracodawcy do rzetelności powódki i jej kwalifikacji jako kierownika stacji paliw, a tym samym wypowiedzenie nie naruszało porządku prawnego. Wypowiedzenie było formalnie poprawne i niesprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a tym samym powódce nie służy żadne roszczenia wobec pracodawcy, związane z wypowiedzeniem.

Z powyższych względów Sąd uznał, że tak powództwo o ustalenie treści stosunku prawnego łączącego strony, jak i powództwo o zapłatę odszkodowania nie były zasadne i w punkcie I wyroku w całości je oddalił.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu odstąpienie od obciążania powódki kosztami procesu było uzasadnione tym, że powódka mogła mieć uzasadnione okolicznościami przekonanie o zasadności swego roszczenia, co w niektórych przypadkach może przemawiać za nieobciążaniem strony kosztami procesu (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). Powódka miała uzasadnione wątpliwości co do przypuszczalnej przyczyny wypowiedzenia jej stosunku pracy, przy czym przyczyna ta w istocie nie została jej w formalny sposób zakomunikowana i uzasadniona. Ponadto w jej odczuciu 5-letnia umowa na czas określony była na tyle długa, by stawała się tożsama z umową na czas nieokreślony, zwłaszcza w sytuacji, gdy z powódką zawierano wcześniej umowy terminowe. Wobec tego względy słuszności sprzeciwiały się obciążaniu pracownika kosztami jego sporu sądowego z pracodawcą.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była z mocy ustawy zwolniona, a także wydatkach związanych ze stawiennictwem świadka) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.