

UZASADNIENIE

Powód M. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) spółka z o.o. w O. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 6000 złotych oraz ustalenie, że umowa o pracę łącząca go z pozwanym z dnia 30.04.2014 roku jest umową na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony na podstawie umowy zawartej na czas określony od 1 maja 2014 roku do 30.04.2034 roku, mogła być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W ostatnim okresie z uwagi na uraz kręgosłupa przebywał na zwolnieniu lekarskim od lipca 2016 do stycznia 2017. W marcu 2017 otrzymał wypowiedzenie z terminem miesięcznym, nie wskazano żadnej przyczyny wypowiedzenia. W rzeczywistości umowa miała charakter umowy na czas nieokreślony z uwagi na jej długoterminowość, zgodnie z art. 30§4 kp w wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna tej decyzji. Ponadto okresy wypowiedzenia obecnie w art. 36 kp są takie same dla umów zawartych na czas określony i nieokreślony i w przypadku pracownika zatrudnionego ponad 3 lata wynoszą 3 miesiące.

Pozwany (...) spółka z o.o. w O. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, iż wypowiedzenie jest zgodne z art. 36§1 kp w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 roku, wg. którego okres zatrudnienia sprzed nowelizacji nie jest wliczany do okresu wypowiedzenia. Powód otrzymał wypowiedzenie, bowiem zmniejszyła się ilość zamówień, a jest jedyną osobą w swoim dziale, która często przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. W. pracuje u pozwanego od stycznia 2012 roku, przez początkowy okres na podstawie umów cywilnoprawnych - zlecenia. Od 2 kwietnia 2012 roku został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30.04.2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika fizycznego/operatora maszyny do produkcji włókniny tapicerskiej.

W dniu 30 kwietnia 2014 roku pozwany zaproponował powodowi zatrudnienie na kolejną umowę o pracę na czas określony tj. na okres 20 lat do dnia 30.04.2034 roku. W umowie przewidziano możliwość jej wypowiedzenia za okresem dwutygodniowym. Prowadowi nikt nie wyjaśniał, z czego wynika 20 letni okres zatrudnienia.

Pismem z dnia 10 marca 2017 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30.04.2017 roku, w piśmie tym nie wskazano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W rubryce dotyczącej przyczyny wskazano jedynie informację dotyczącą zastosowanego trybu tj. oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia – art. 30§1 pkt. 2 kp.

Ostatnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2311,75 złotych

/ umowy o pracę K 4,7, pismo o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem K 5, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 15, akta osobowe powoda – przebieg zatrudnienia /.

Sąd zważył, co następuje:

Generalnie pozwany trafnie interpretuje, iż w przypadku uznania, że umowa łącząca strony jest umową na czas określony, mimo ponad 3 letniego łącznego zatrudnienia powoda, okres wypowiedzenia w jego przypadku wynosiłby miesiąc.

Zmiana treści art. 36§1 kp i uzależnienie okresu wypowiedzenia w przypadku umów na czas określony od stażu pracy wynika z ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.). Z mocy przepisów przejściowych tj. art. 14 ust. 3 w zw. z art. 16 cytowanej ustawy, do umowy

łączącej strony w dacie wejścia w życie powyższych regulacji stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym tą ustawą, lecz przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy.

Jednakże w ocenie Sądu powód zasadnie wskazuje, że umowa, której wypowiedzenia dokonano, nie powinna być traktowana jak umowa na czas określony.

W odniesieniu do kwestii łączącej strony umowy o pracę i okoliczności jej zawarcia, jak i poprzedzających ją stosunków prawnych, na podstawie których powód świadczył pracę dla pozwanego, stan faktyczny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia jest bezsporny. Powód wskazał, iż ostatnia z umów, która głównie jest przedmiotem badania w niniejszej sprawie, nie była przedmiotem negocjacji, pozwany nie wskazał mu żadnych okoliczności uzasadniających zawarcie umowy na taki długi czas.

Podczas rozprawy uzasadniono, że okres, na który zawarto umowę wynika z tego, że w tamtym czasie pozwany zawierał z kontrahentami, dla których wytwarzał produkty umowy na takie okresy i kilkunastu pracowników, podobnie jak powód, zostało zatrudnionych też na takie terminy. Powyższe tj. powiązanie okresu umowy o pracę z interesami gospodarczymi pozwanego nie zostało w żaden sposób wykazane, ale też w ocenie Sądu – w odniesieniu do okresu 20 letniego nie mogłoby uzasadniać zawierania okresowej umowy o pracę.

Zgodnie z art. 353¹ k.c. stosowanym przez art. 300 k.p. odpowiednio w stosunkach z zakresu prawa pracy, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Dotyczyło to także - wobec brzmienia art. 25¹§1 kp w dacie zawierania umowy - wyboru przez strony okresu trwania umowy o pracę. Nie jest jednak tak, że zasada swobody umów nie doznawała także wówczas ograniczeń w tym zakresie. Z samego brzmienia cytowanego przepisu kodeksu cywilnego wynika, że strony mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy.

Chociaż pozwany miał prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, to nie oznacza automatycznie, że każda tak zawarta przez pozwanego umowa pozostaje pod ochroną. Najbardziej typowym sposobem zatrudnienia pracownika jest bowiem umowa na czas nieokreślony, dająca stabilizację i takie stanowisko znajduje również uzasadnienie w dyrektywach unijnych. Realizuje ona najpełniej ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz zapewnia stabilność zatrudnienia dla pracodawcy. Umowy terminowe stanowią określoną wyjątek. Takie stanowisko jest przyjmowane także jednolicie w literaturze.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r. II PK 49/07 OSNP 2008/21-22/317, OSP 2009/7-8/76 stwierdzono, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba, że co innego wynika z przepisów prawa pracy, albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 186/08 OSNP 2010/19-20/23, uznając, że nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie

rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego.

Pozwany przyjął natomiast politykę takiego sposobu zatrudnienia powoda, a także jak wskazał na rozprawie całą grupę innych swoich pracowników, ażeby przy jednoczesnym związaniu pracownika z sobą na bardzo długi okres mieć swobodę rozwiązania z nimi umów, bowiem żadnego innego celu zawarcia umowy na taki okres, takiego jej skonstruowania nie sposób jest wykazać. Nie może w takiej sytuacji budzić zatem wątpliwości, że cel zawartej z powodem umowy sprzeciwiał się tak zasadom współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczemu jej przeznaczeniu, w konsekwencji umowa naruszała art. 25 k.p.

Sąd uznał zatem, że umowę o pracę zawartą z powodem należy traktować jak umowę na czas nieokreślony ze wszelkimi tego konsekwencjami, tak w zakresie trybu wypowiedzenia, jak i okresu wypowiedzenia. Uznać zatem należy, że jej wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z przepisu tego jasno wynika, iż uzasadnienie wypowiedzenia stosunku pracy winno być dokonane w samym oświadczeniu woli, zatem dotrzeć musi do adresata jednocześnie z samym oświadczeniem. W niniejszej sprawie bezspornym jest, iż oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy takiego uzasadnienia nie zawierało, a uzupełnianie tych informacji przez pozwanego w odpowiedzi na pozew jest nieskuteczne.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, z uwagi na jego zakładowy staż pracy przekraczający 3 lata. Z uwagi na wskazane wyżej naruszenie trybu wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony żądanie to zostało uznane za uzasadnione. Należy tu wskazać, iż kwotowo roszczenie zostało określone na 6000 zł, kwota ta nie jest zbieżna z trzymiesięcznym wynagrodzeniem powoda, jednak powód oświadczył, że ma tego świadomość i nie rozszerza w tej części powództwa. Z uwagi na to zasądzono kwotę, której się domagał.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Sąd w oparciu o treść art. 113 § 1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Szczytnie) stosowną kwotę tytułem kosztów sądowych, tj. opłat, bowiem zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód nie miał obowiązku ich uiszczenia. Wysokość opłaty naliczono w oparciu o art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na uwadze wysokość zasądzzonego na rzecz powoda roszczenia.