

Sygn. akt VII P 654/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Joanna Wołoszyk
Ławnicy:	Barbara Piesiewicz, Małgorzata Wiśniewska
Protokolant:	Stażysta Małgorzata Pakulska

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2015 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) sp. z o.o. w T.

o odszkodowanie, o wynagrodzenie

1. Zasądza od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 5250 zł ( pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych ) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z ustawowymi odsetkami od dnia 30 października 2015r do dnia zapłaty
2. Zasądza od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 4136,46 zł ( cztery tysiące sto trzydzieści sześć złotych 36/100 ) brutto tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z ustawowymi odsetkami od dnia 30 października 2015r do dnia zapłaty
3. W pozostałym zakresie powództwo oddała
4. Zasądza od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 121,50 zł (sto dwadzieścia jeden złotych 50/100 ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda
5. Nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 468,13 zł ( czterysta sześćdziesiąt osiem złotych 13/100 ) tytułem zwrotu kosztów sądowych od ponoszenia których zwolniony był powód
6. Pozostałymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa

Barbara Piesiewicz SSR Joanna Wołoszyk Małgorzata Wiśniewska

## UZASADNIENIE

Powód M. L. pozwem z dnia 7 września 2015r domagał się od pozwanej (...) „ spółka z o.o. w T. : zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 9.011,76 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia

zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 7.509,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.800,00 zł. W uzasadnieniu pozwu podał, że ostatnia umowa o pracę została zawarta na czas określony do dnia 25 listopada 2034r. Tymczasem zawieranie przez pracodawcę z pracownikami umów o pracę na czas określony 20 lat jest ze strony pracodawcy nadużyciem prawa, o którym mowa w przepisie art. 8 k.p., a co za tym idzie ustalenia umowy, które czynią ją umową na czas określony są bezwzględnie nieważne. Skoro tak, to umowa z dnia 26 listopada 2014r. musi zostać uznana za umowę na czas nieokreślony. Powyższy pogląd jest utrwalony zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie, w których podkreśla się, że już zawieranie umów na czas określony na okres 7-9 lat może być uznane za nadużycie prawa. Tym bardziej za nadużycie takie należy uznać zawarcie umowy na okres lat 20. Jakkolwiek przepisy Kodeksu pracy w żaden sposób nie regulują tego, na jak długi okres można zawierać umowy o pracę na czas określony, jednakże należy w tym względzie brać pod uwagę to, jaką działalność prowadzi pracodawca i czy działalność ta uzasadnia stosowanie danego okresu pracy na czas określony. Pozwana prowadzi działalność polegającą na udzielaniu pożyczek, tzw. chwilówek i żadne względy nie uzasadniają tego, aby zawierać z pracownikami umowy na czas określony lat 20. Szczególnie, że jest to okres dłuższy niż czas trwania pozwanej spółki. Nie do zaakceptowania jest także przyjęcie, że na czas trwania umowy wpływ ma to, że działalność gospodarcza obciążona jest ryzykiem wypłacalności, a także związanym z faktem, że pozwana znajduje się na Liście Ostrzeżeń Publicznych Komisji Nadzoru Finansowego. Pracownik nie może bowiem być obciążony w jakimkolwiek stopniu ryzykiem gospodarczym działalności pracodawcy. Uwagę tę czyni się ze względu na to, że w innych, analogicznych sprawach pozwana podejmowała próby obrony w ten właśnie sposób. Jak zostało to wskazane, zapis umowy, zgodnie z którym umowa o pracę była umową na czas określony jest nieważny, a co za tym idzie, to umowa ta de facto była umową o pracę na nieokreślony. Skoro tak, to pozwana winna zastosować 3-miesięczne wypowiedzenie oraz wskazać przyczynę wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem oraz bez wskazania przyczyny wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a co za tym idzie, powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym mowa w przepisie art. 45 k.p. Zgodnie z przepisami art. 47<sup>1</sup> w zw. z art. 45 k.p. odszkodowanie należy się w wysokości wynagrodzenia za pracę za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie zatem odszkodowanie to może zostać zasądzone w wysokości do kwoty 9.011,76 zł. Powód wniosł o zasądzenie odszkodowania w maksymalnej wysokości, a to z uwagi na rozmiar nadużycia prawa, którego dopuściła się i dopuszcza nadal pozwana, a także z uwagi na to, że zatrudnianie pracowników na okres 20 lat jest stałą praktyką pozwanej. Podstawę prawną dochodzonych roszczeń stanowią przepisy art. 45 i 49 Kodeksu pracy. Co się tyczy żądania w przedmiocie zasądzenia kwoty 9.011,76 zł, to podnoszę, że zgodnie z przepisem art. 45 k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w razie uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu takich umów. Jako że z uwagi na treść przepisu art. 8 k.p. umowa powoda winna być traktowana jak umowa o pracę na czas nieokreślony, to obowiązkiem pracodawcy było wskazanie przyczyny wypowiedzenia, czego pozwana nie uczyniła. Odnosząc się do żądania w przedmiocie zasądzenia kwoty 7.509,80 zł, to wskazuję, że znajduje ono swoją podstawę w przepisie art. 49 k.p., zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany pracownikowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za okres wymaganego wypowiedzenia. Jako że umowa o pracę winna być traktowana, jako umowa bezterminowa, to okres wypowiedzenia winien wynosić nie 2 tygodnie lecz 3 miesiące, co skutkuje tym, że powód może domagać się wynagrodzenia za okres „brakujących” 2,5 miesiąca. Roszczenia, o których mowa w art. 45 i 49 k.p. są wobec siebie niezależne i pracownik może dochodzić roszczeń wynikających z obu tych przepisów, co potwierdził Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 28 lutego 2012r. (I PK 106/11). Żądane kwoty wyliczone zostały jako iloczyn kwoty 3.003,92 zł, co wynika z zaświadczenia o zarobkach z dnia 2 lutego 2015r., w którym kwotę tę wskazano jako przeciętne wynagrodzenie brutto.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, dopuszczenie dowodów przedstawionych wraz z niniejszym pismem, rozpoznanie sprawy również pod nieobecność pozwanej. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło zgodnie z treścią powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Pozwana potwierdziła, że powód był zatrudniony

w spółce od 1.09.2012r do 19.09.2015r po podstawie kolejnych umów o pracę . Powód zatrudniony był u pozwanej kolejno na stanowisku Pracownika reklamy, a następnie doradcy klienta . Pozwana przyznała także okoliczność ,że oświadczeniem z dnia 1.09.2015r rozwiązała z powodem umowę o pracę , ze skutkiem na dzień 19.09.2015r . Powód zarzuca pozwanej, iż strony powinna łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony, w związku z czym w ocenie powódki stosunek pracy łączący strony winien zostać rozwiązany zgodnie z treścią artykułu 36 § 1 pkt 3) Kodeksu pracy. Ze stanowiskiem powoda wyrażonym w niniejszej sprawie pozwana w żaden sposób nie może się zgodzić. Strony nawiązując stosunek pracy w sposób swobodny dokonują wyboru rodzaju umowy, warunków pracy i płacy. Obowiązująca w polskim systemie prawnym, a wyrażona w przepisie art. 353 1 Kodeksu cywilnego zasada swobody umów pozwala stronom kształtować łączący je stosunek prawny wedle swojego uznania i potrzeby. Podkreślić należy, iż żaden przepis prawa powszechnie obowiązującego nie ogranicza terminu na jaki można zawierać umowę o pracę na czas określony. W ocenie strony pozwanej pierwszeństwo należy przyznać zgodnej woli stron, czego przejawem było zawarcie przez powoda umowy o pracę na czas określony 20 lat. W związku z powyższym treść umowy o pracę zawartej przez strony pozostaje w zgodzie z przepisami Kodeksu pracy, a także została zaakceptowana przez obydwie strony stosunku pracy. Ustalenie okresu obowiązywania umowy o pracę nie podlega bowiem ograniczeniom ustanowionym przez przepisy Kodeksu pracy. Strony zgodnie ustaliły również możliwość rozwiązania zawartej umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, o jednakowej długości obowiązującej zarówno pracodawcę, jak i pracownika. Zawarcie umowy o pracę pomiędzy powodem, a pozwana nastąpiło na skutek złożenia zgodnych oświadczeń woli. Istotną w niniejszej sprawie jest specyfika funkcjonowania spółki polegająca na tym, iż pozwana prowadzi działalność gospodarczą polegającą na oferowaniu klientom produktów finansowych, spośród których przeważającą ilość stanowią krótkoterminowe pożyczki gotówkowe, które udzielane są osobom fizycznym. Pozwana dysponuje siecią biur obsługi klienta zlokalizowanych na terenie całego kraju, których zadaniem jest prowadzenie sprzedaży produktów finansowych. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż powód zatrudniony był jako pracownik Działu reklamy stanowiący nieoderwalną część Działu sprzedaży stanowiącego główny filar działalności gospodarczej. Strategia prowadzenia działalności gospodarczej pozwanej, a także ograniczony krąg potencjalnych klientów prowadzi do tego, iż poszczególne Biura obsługi klienta, a także powiązani z nimi pracownicy Działu reklamy funkcjonują w danej miejscowości przez dany czas, uzależniony od poziomu dochodowości danego regionu. Po utraceniu przez dane Biuro obsługi klienta prognozy opłacalności rozumianej jako porównanie kosztów utrzymania placówki oraz zysku uzyskiwanego na danym terenie, pozwana dokonuje ich likwidacji, bądź przenosi do innej lokalizacji. W związku z powyższym pozwana nie zawiera z pracownikami zajmującymi się sprzedażą, a także reklamą w/w produktów finansowych Umów o pracę na czas nieokreślony ze względu na fakt, iż prowadzenie działalności gospodarczej na danym terenie po upływie okresu kilku lat może zostać pozbawione uzasadnienia gospodarczego. Należy zatem zauważyć, iż pracownicy Działu sprzedaży, a także Działu reklamy zatrudniani są jedynie na taki czas określony, który jest uzasadniony gospodarczym celem prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwana na danym terenie. Ponadto niezwykle istotną okolicznością w niniejszej sprawie jest to, iż pozwana pomimo prowadzenia działalności gospodarczej w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa została wpisana na tzw. „Listę ostrzeżeń publicznych” prowadzoną przez Komisję Nadzoru Finansowego. Lista ta zawiera zbiór podmiotów gospodarczych, które prowadzą, w ocenie Komisji Nadzoru Finansowego, działalność bankową w myśl przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe. Fakt ten powoduje pewien stan niepewności co do możliwości dalszego funkcjonowania spółki na dotychczasowych zasadach. W świetle powyższego pozwana może zaproponować pracownikom zawarcie umów o pracę jedynie na czas określony. Stanowisko takie uzasadnia fakt, iż może ulec zmianie stan prawny będący podstawą prowadzonej przez pozwana działalności gospodarczej, który uniemożliwi funkcjonowanie spółki w obecnej formie. W tym miejscu warto powołać wydany przez Komisję Nadzoru Finansowego dokument o nazwie „Rekomendacja M” stanowiący wytyczne i zasady postępowania w zakresie ryzyka operacyjnego, który adresowany jest do wszystkich banków prowadzących działalność na terenie RP. Rekomendacja nakłada na banki obowiązek tworzenia tzw. listy kontrahentów zawierającą podmiotów, którymi współpraca obciążona jest ryzykiem utraty reputacji, bądź wiąże się podwyższone ryzyko. W ocenie Komisji Nadzoru Finansowego do takich podmiotów należą firmy wpisane na „Listę ostrzeżeń publicznych”. Ewentualne wypowiedzenia pozwanej umów prowadzenia rachunków bankowych niesie za sobą trudne do przewidzenia konsekwencje, w tym możliwe masowe redukcje zatrudnienia będące następstwem ograniczenia możliwości prowadzenia działalności spółki. Taki stan rzeczy nie daje pozwanej komfortu oferowania pracownikom umów o pracę na czas nieokreślony, o czym pracownicy wiedzą.

Najistotniejsze w niniejszej sprawie jest to, iż pozwana w pierwszym okresie swojego istnienia oferowała swoim pracownikom umowy o pracę na czas określony nie dłuższy niż okres dwóch do trzech lat. Jednakże do pozwanej masowo zwracali się pracownicy wnioskując o zmianę warunków umowy o pracę poprzez przedłużenie jej okresu obowiązywania na czas dłuższy niż trzy lata. Prośby motywowane były zamiarem zawarcia przez danego pracownika umowy kredytu hipotecznego, którego spłata rozłożona jest na wiele lat. W związku z faktem, iż banki wymagają, aby kredytobiorca pozostawał w stosunku pracy przez cały okres spłaty zaciągniętego kredytu, pozwana postanowiła wyjść na przeciw oczekiwaniom pracowników i proponować taki okres zatrudnienia, który pozwoli ubiegać się o kredyt hipoteczny. Z całą stanowczością należy podkreślić, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony dłuższy niż trzy lata było ze strony pozwanej działaniem wyłącznie na korzyść pracowników umotywowanym okolicznościami wskazanymi powyżej. Istnieje duże prawdopodobieństwo, iż powód złożył wniosek o zawarcie umowy o pracę na czas określony dziesięciu lat, na co pozwana wyraziła zgodę. Mając na uwadze powyższe należy zaznaczyć z całą stanowczością, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony nastąpiło na skutek złożenia zarówno przez powoda, jak i pozwana zgodnych oświadczeń woli w przedmiocie ustalenia warunków pracy i płacy. Co więcej, pokreślić należy, iż powód uprzedzony został przez pracodawcę o warunkach pracy i płacy, a także miał możliwość ich kształtowania w drodze negocjacji z przełożonym. Ponadto zawieranie umów na czas określony uzasadnione jest charakterem prowadzonej działalności gospodarczej przez pozwaną, a także ogólną sytuacją ekonomiczną panującą w naszym kraju. Warto również dobitnie podkreślić, iż pozwana jedynie w odpowiedzi na nagminne prośby pracowników zdecydowała się na zawieranie umów o pracę na czas określony dłuższy niż trzy lata mając na uwadze działanie wyłącznie na korzyść pracowników. W ocenie pozwanej wymienione powyżej okoliczności w pełni uzasadniają fakt zawarcia umowy o pracę na czas określony dziesięciu lat, a także dłuższy. W ocenie pozwanej powód w zasadzie roszczenia swe opiera o treść przepisu art. 8 KP, który w zgodnej opinii doktryny i orzecznictwa nie może stanowić podstawy prawnej roszczenia. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2002 roku wydany w sprawie o sygnaturze akt II CKN 943/00, w którym stwierdzono, iż "Art. 5 k.c. nie może stanowić samodzielnej podstawy powództwa, co oznacza, że bezpośrednio na jego podstawie nie można oprzeć żądań. Podstawę taką stanowią inne przepisy prawne, których przesłanki zostały spełnione w związku z zaistnieniem nadużycia prawa". Powołane orzeczenie w istocie potwierdza ugruntowaną linię orzecniczą Sądu Najwyższego w przedmiocie braku możliwości oparcia powództwa na art. 5 KC, który stanowi odpowiednik przepisu art. 8 KP. Z ostrożności procesowej, w przypadku uznania, iż strony łączyły umowa o pracę na czas nieokreślony, pozwany wskazał nadmienić także to, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego należnego powodowi za okres trzech ostatnich miesięcy świadczenia pracy, a obliczonego jak ekwiwalent za urlop zgodnie z zasadami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 roku wynosi 1.750,- złotych brutto. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż wynagrodzenie za pracę składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz z nagrody przyznawanej przez pracodawcę pracownikom. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego określona jest w sposób ścisły stosownymi postanowieniami umowy o pracę. Z kolei wysokość nagrody przyznawanej pracownikowi uzależniona jest wyłącznie od uznania pracodawcy, który może swobodnie decydować zarówno o samym przyznaniu świadczenia, jak i jego wysokości, które zostanie wypłacone danemu pracownikowi za dany okres. W związku z powyższym podkreślić należy, iż taka, a nie inna wysokość nagrody uzależniona była jedynie od decyzji pracodawcy, który przy ustaleniu jej wysokości kieruje się obiektywnymi czynnikami takimi jak zaangażowanie w pracy, punktualność, wyniki osiągnięte w pracy. Wobec powyższego stwierdzić należy, iż żądanie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 9.011,76 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w kwocie 7.509,80 złotych jest nieuzasadnione ze względu na fakt, iż prawidłowo wyliczone wynagrodzenie za pracę należny powodowi winno wynosić 1.750,- złotych brutto miesięcznie. W związku z tym żądania powoda zgłoszone niniejszym pozwem uznać należy za znacznie zawyżone. Nadto pozwana zaznaczyła, że pełnomocnik powoda domaga się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego, które zostały przezeń nieprawidłowo obliczone. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu stanowi, iż koszty zastępstwa procesowego w przypadku roszczenia określonego w pkt. I petitum pozwu winno, na zasadzie § 12 ust. 1 pkt 1, wynosić 60,- złotych. Z kolei, przy obliczaniu ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego roszczenia określonego w pkt. II petitum pozwu zastosować należy § 12 ust. 1 pkt 2 powołanego rozporządzenia. Analiza powołanych przepisów potwierdza, w sposób jednoznaczny, iż wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego sformułowany został nieprawidłowo. Pozwana podkreśliła, iż przyczyną

uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem był szereg zastrzeżeń do jej pracy, jako osoby zajmującej stanowisko Doradcy klienta. Powód, od początku bieżącego roku przebywał przez okres 6 miesięcy na zwolnieniu chorobowym, co skutecznie zakłócało proces pracy w placówce, w której zatrudniony był powód. Ponadto wicie do życzenia pozostawiał stosunek powoda do jego współpracowników, a także do klientów który w ocenie pozwanej był naganny. Stosunek ten wyrażał się tym, że powód wielokrotnie zwracał się do nich lekceważąco, a także w sposób, który powszechnie uznawany za obelżywy. Opisane powyżej naganne zachowanie powoda, niezgodne z zasadami współżycia społecznego, stanowiło główną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, o czym powód wiedział. W tym miejscu podkreślić należy, że pozwana nie toleruje i nie pozostaje obojętna wobec zachowań pracowników mających na celu poniżenie innej osoby. Pozwana dodatkowo wskazała, że roszczenie powoda objęte niniejszym postępowaniem nie zasługuje na ochronę za względu na ich kolizję z zasadami współżycia społecznego i społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa. Ocena zasadności roszczeń powoda winna zostać dokonana również poprzez pryzmat art. 8 KP, który stanowi, iż „nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”. Ocena naganego charakteru zachowania powoda, tj. niewłaściwy stosunek do współpracowników oraz klientów może prowadzić do przyjęcia wniosku, iż postępowanie powoda było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i tym samym jego roszczenie nie powinno korzystać z ochrony przewidzianej przepisami Kodeksu pracy. Należy w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013 roku wydanego w sprawie o sygnaturze akt I PK 16/13, w którym stwierdzono, iż „należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono możliwość oddalenia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia pracownika o odszkodowanie z powodu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Sąd Najwyższy uznawał, że takie rozstrzygnięcie może mieć miejsce wówczas, gdy pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych albo przepisów prawa. W tej kwestii orzecznictwo jest utrwalone i jednolite”. Podobne stanowisko znalazło odzwierciedlenie w treści orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 roku sygn. akt III PK 12/06, a także z dnia 8 stycznia 2008 roku sygn. akt II PK 112/07.

### **Sąd ustalił co następuje :**

Powód M. L. był zatrudniony u pozwanej (...) Spółka z o.o. w T. na podstawie umowę o pracę umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2012r. Umowa ta była umową na okres próbny od 1.09.2012r do 25.11.2012r . Poprzedzała tę umowę umowa zlecenia z dnia 2 lipca 2012r. Następnie, dnia 26 listopada 2012r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 25 listopada 2014r., zaś dnia 26 listopada 2014r. umowę o pracę na czas określony do dnia 25 listopada 2034r. Jednocześnie strony zastrzegły w w/w umowie, że może ona zostać rozwiązana przez obie strony za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania przyczyny.

Powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na stanowisku pracownika reklamy w okresie od 1.09.2012r do 14 kwietnia 2013r . Jako miejsce świadczenia pracy w tym okresie wskazano teren całego kraju . Jednak w praktyce pracę wykonywał na terenie województwa (...) . Następnie na mocy porozumienia stron doszło do zmiany stanowiska pracy powoda oraz miejsca świadczenia pracy . Strony zgodnie wskazały ,że od dnia 15 kwietnia 2013r miejscem świadczenia pracy powoda będzie placówka firmowa przy ul. (...) w B. . Powód został zatrudniony na stanowisku doradcy klienta . Od 26 listopada 2014r powód został zatrudniony na stanowisku doradcy klienta .Jako miejsce świadczenia pracy wskazano B. ul. (...).

W dniu 1.09.2015r pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracy . W wypowiedzeniu zastosowano dwutygodniowy okres wypowiedzenia . Pozwana nie podała na piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi .

### **Okoliczności niesporne**

Pozwana spółka prowadzi działalność gospodarczą polegającą na oferowaniu klientom produktów finansowych, spośród których przeważającą ilość stanowią krótkoterminowe pożyczki gotówkowe, które udzielane są osobom fizycznym. Pozwana dysponuje siecią biur obsługi klienta zlokalizowanych na terenie całego kraju, których zadaniem jest prowadzenie sprzedaży produktów finansowych.

Do 14.04.2013r powód wykonywał czynności związane z reklamowaniem produktów spółki na rzecz dwóch biur obsługi klienta w B. oraz biur w C. , P. i N. . W tym czasie był świadkiem otwarcia nowych biur w C. i P. . Z kolei podczas pracy na stanowisku doradcy klienta od 15.04.2015r do 19.09.2015r placówka przy ul. (...) cały czas istniała , była dochodowa , pozwana nie zamierzała jej likwidować w tamtym czasie , nie nosi się też z zamiarem likwidacji tej placówki w przyszłości . W całym okresie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce żadna placówka ( biuro obsługi klienta ) na terenie województwa (...) oraz (...) nie została zlikwidowana , pozwana nie miała też w planach likwidacji jakiegokolwiek biura obsługi na tym terenie w przyszłości .

Pozwana została wpisana na tzw. „Listę ostrzeżeń publicznych” prowadzoną przez Komisję Nadzoru Finansowego. Lista ta zawiera zbiór podmiotów gospodarczych, które prowadzą, w ocenie Komisji Nadzoru Finansowego, działalność bankową w myśl przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe. Komisja Nadzoru Finansowego wydała dokument o nazwie „Rekomendacja M” stanowiący wytyczne i zasady postępowania w zakresie ryzyka operacyjnego, który adresowany jest do wszystkich banków prowadzących działalność na terenie RP. Rekomendacja nakłada na banki obowiązek tworzenia tzw. listy kontrahentów zawierającą podmiotów, którymi współpraca obarczona jest ryzykiem utraty reputacji, bądź wiąże się podwyższone ryzyko. W ocenie Komisji Nadzoru Finansowego do takich podmiotów należą firmy wpisane na „Listę ostrzeżeń publicznych”. Ewentualne wypowiedzenia pozwanej umów prowadzenia rachunków bankowych , w ocenie pozwanej , niosło za sobą trudne do przewidzenia konsekwencje, w tym możliwe masowe redukcje zatrudnienia będące następstwem ograniczenia możliwości prowadzenia działalności spółki. Jednak w ocenie pracowników wpisanie spółki na listę ostrzeżeń publicznych nie miało żadnego znaczenia z punktu widzenia trwałości ich stosunków pracy . Powód początkowo w ogóle nie miał wiedzy o takiej okoliczności . Dopiero podczas trwania zatrudnienia dowiedział się o wpisie . Przełożeni nie informowali pracowników ,że okoliczności te stanowią przyczynę zawarcie długoterminowych umów o pracę czy w jakikolwiek inny sposób wpływają na przebieg ich zatrudnienia . W związku ze zbliżającym się zakończeniem czasu trwania umowy o pracę zawartej w dniu 26 listopada 2012r powód zwrócił się do swojej przełożonej z zapytaniem czy może liczyć na przedłużenie czasu trwania zatrudnienia . Powód w połowie 2013r zawarł umowę kredytową na zakup mieszkania i chciał wiedzieć , czy może liczyć na dalsze zatrudnienie . Powód nigdy nie zwracał się o zawarcie umowy o pracę na czas określony wynoszący 20 lat , nie informował też przełożonej , iż zamierza zakupić mieszkanie i chce w tym celu wziąć kredyt , gdyż na dzień rozmowy spłacał już wcześniej zaciągnięte zobowiązania . Kierownik regionalny na region województwa (...) oraz (...) A. K. , bezpośredni przełożony powoda oświadczyła ,że ma się nie martwić kwestią dalszego zatrudnienia . Po czym po niedługim czasie przedstawiła powodowi przygotowaną przez pozwaną spółkę umowę o pracę na czas określony od 26.11.2014r do 25.11.2034r . Prosiła , aby zapoznał się z jej treścią i podpisał . Przełożona nie informowała pracownika jakie są przyczyny zawarcia z nim długoterminowej umowy o pracę , w szczególności nie wskazywała ,że przyczyną jest wpisanie spółki na listę ostrzeżeń publicznych , tudzież niepewny byt spółki . Powód nie miał możliwości negocjowania warunków umowy . Mógł ją podpisać i podjąć zatrudnienie , lub też zrezygnować z dalszej pracy . Strony nie prowadziły także negocjacji w przedmiocie warunków przyszłej umowy o pracę , w szczególności w zakresie rodzaju umowy i czasu jej trwania . Powód , któremu zależało na utrzymaniu zatrudnienia , mający do spłaty zobowiązania kredytowe , podpisał przedłożoną mu umowę o pracę .

Co do zasady pozwana nie zawierała z pracownikami zajmującymi się sprzedażą mów o pracę na czas nieokreślony wychodząc z założenia , iż prowadzenie działalności gospodarczej na danym terenie po upływie okresu kilku lat może zostać pozbawione uzasadnienia gospodarczego. Ponadto wpisanie spółki na listę zastrzeżeń publicznych w ocenie pozwanej nie gwarantowało stabilizacji zatrudnienia dla pracowników . Pracownicy Działu sprzedaży, a także Działu reklamy zatrudniani byli na podstawie umów na czas określony na okres od 2 do 20 lat.

Rodzaj i zakres obowiązków powoda na stanowisku doradcy klienta w okresie od 15 kwietnia 2013r do chwili wypowiedzenia umowy o pracę nie uległ zmianie .

Profil działalności pozwanej nie uległ zasadniczej zmianie przez cały okres zatrudnienia powoda . Zarząd pozwanej spółki nie zgłosił nigdy wniosku o jej upadłość ani likwidację , nie nosił się też z takim zamiarem .Nie doszło też do żadnych zmian podmiotowych . W latach 2012 do 2015 r sytuacja ekonomiczna pozwanej była bardzo dobra . Pozwana

nie zamierzała rozwiązać się , zmienić przedmiotu działalności , połączyć się z innym podmiotem gospodarczym . Firma rozwijała się , z roku na rok otwierano nowe placówki w różnych miastach . Wynagrodzenia i wszelkie inne świadczenia związane z pracą były wypłacane w terminie .

Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego . Poza tym powód co miesiąc otrzymywał nagrody . Przesłanką otrzymania nagrody była pozytywna ocena pracy doradcy klienta przez kierownika regionalnego dokonywana między innymi w oparciu o wyniki sprzedaży , zaangażowanie w pracę , sposób wykonywania obowiązków , sumiennosc , staranność . Wysokość nagrody bywała różna w każdym z miesięcy . Nie można było przewidzieć czy powód ją otrzyma i w jakiej wysokości. Pracownik miał możliwość uzyskania z systemu komputerowego informacji jak wyglądała sprzedaż w danym okresie. Jednak zestawienie dokonanych sprzedaży miało charakter czysto informacyjny . Kwota nagrody nie była iloczynem ilości sprzedanych przez pracownika produktów i stawki za każdy produkt . Nie była ona prostą wypadkową wyników sprzedaży. Bywało że przy tych samych wynikach sprzedaży pracownicy otrzymywali nagrody w różnych wysokościach.

Powód otrzymywał także nagrodę w sytuacji , gdy przez część miesiąca był nieobecny w pracy z powodu choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy . Jeżeli pracownik po upływie chorobowego lub innej usprawiedliwionej nieobecności świadczył pracę bez zastrzeżeń to mógł otrzymać nagrodę w pełnej wysokości. Przyznanie nagrody lub nie przyznanie danemu pracownikowi należało do dyskrecyjnych uprawnień kierownika regionalnego .

W pozwanej spółce obowiązywał regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania. Powód zapoznał się z treścią tych dokumentów . Regulamin wynagradzania nie zawierał żadnych postanowień w przedmiocie zasad nabywania prawa do nagrody oraz jej przyznawania . W pozwanej spółce nie istniał też w jakiegokolwiek formie ( pisemnej , elektronicznej ) żaden regulamin przyznawania nagród ( prowizji ) .

Dowód ; umowy o pracę powoda oraz porozumienie z dnia 15.04.2013r – w aktach osobowych , świadectwo pracy – w aktach osobowych , rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - w aktach osobowych powoda , odpis z KRS pozwanej k-18 do 21 , zeznania świadka A. K. k- 40 do 41 , zeznania powoda k- 41 do 42 , zeznania świadka D. K. k- 39 do 40 , regulamin wynagradzania k- 56 do 62

### **Sąd zważył co następuje :**

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, uznając za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania albowiem żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ustalenia faktyczne Sąd poczynił nadto w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchanie powoda

Jako wiarygodne co do zasady sąd ocenił zeznania złożone przez powoda dotyczące przebiegu zatrudnienia , okoliczności zawarcia umów o pracę , zakresu obowiązków , sytuacji spółki , albowiem były logiczne , szczegółowe i spójne ze sobą i ze zgromadzonymi w sprawie dowodami w postaci dokumentów . Natomiast sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie twierdzeń , że składnikiem jego wynagrodzenia były prowizje od sprzedaży produktów spółki . Zeznania te nie znajdują żadnego potwierdzenia w zebranych dowodach – zarówno zeznaniach świadków jak i dokumentach : umowach pracę , regulaminie wynagradzania . W umowach o pracę powoda wskazywano jako jedyny składnik wynagrodzenia – wynagrodzenie zasadnicze . Ponadto w pozwanej spółce obowiązywał regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania. Powód zapoznał się z treścią tych dokumentów . Regulamin wynagradzania nie zawierał żadnych postanowień w przedmiocie zasad nabywania prawa do nagrody oraz jej przyznawania . Powód w żaden sposób nie wykazał prawdziwości swych twierdzeń , że co miesiąc otrzymywał prowizję od sprzedaży stanowiącą stały składnik wynagrodzenia , będącą wypadkową ilości sprzedanych produktów oraz stawek prowizyjnych . Z ustalonego stanu faktycznego wynika , że powód co miesiąc otrzymywał nagrody . Przesłanką otrzymania nagrody była pozytywna ocena pracy doradcy klienta przez kierownika regionalnego dokonywana między innymi w oparciu o wyniki sprzedaży , zaangażowanie w pracę , sposób wykonywania obowiązków , sumiennosc , staranność . Wysokość nagrody bywała różna w każdym z miesięcy . Nie można było przewidzieć czy powód ją otrzyma i w jakiej wysokości. Pracownik miał możliwość uzyskania z systemu komputerowego informacji jak wyglądała sprzedaż w danym okresie.

Jednak zestawienie dokonanych sprzedaży miało charakter czysto informacyjny . Kwota nagrody nie była iloczynem ilości sprzedanych przez pracownika produktów i stawki za każdy produkt . Nie była ona prostą wypadkową wyników sprzedaży. Bywało że przy tych samych wynikach sprzedaży pracownicy otrzymywali nagrody w różnych wysokościach. Co istotne powód otrzymywał także nagrodę w sytuacji , gdy przez część miesiąca był nieobecny w pracy z powodu choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy . Jeżeli pracownik po upływie chorobowego lub innej usprawiedliwionej nieobecności świadczył pracę bez zastrzeżeń to mógł otrzymać nagrodę w pełnej wysokości. Przyznanie nagrody lub nie przyznanie danemu pracownikowi należało do dyskrecjonalnych uprawnień kierownika regionalnego . W tej sytuacji brak jest przesłanek do uznania ,że nagroda jako stały składnik wynagrodzenia ma charakter roszczeniowy i powinna stanowić podstawę wyliczenia wysokości roszczeń podanych w pozwie . Niejako na marginesie sąd wskazuje ,że nawet gdyby przyjąć za prawdziwe twierdzenia powoda , iż otrzymywał on nie nagrodę lecz wynagrodzenie prowizyjne według zasad przedstawionych w zeznaniach , to nie można uznać ,że był to stały składnik wynagrodzenia i powodowi przysługiwało roszczenie o jego wypłatę . Po pierwsze według tego co zeznał powód prowizja miała przysługiwać nie tylko od sprzedaży dokonanej przez danego pracownika , ale też zależało od sprzedaży wykonanej przez innych pracowników danego biura . Po drugie powód nabywałby prawo do prowizji też za okresy nieświadczenia pracy ( urlop , chorobowe do 5 dni ) , jej wysokość w tym czasie uzależniona byłaby od wyników pracy innych pracowników pracującym w tym czasie w biurze. W obu przypadkach nie sposób przewidzieć wysokości prowizji . Po trzecie nie istniał żaden pisemny regulamin prowizyjny ani inny akt prawa wewnętrznego , z którego wynikałyby zasady nabywania prawa do prowizji , zasady obliczania prowizji o przyznawania prowizji . Rodzi to ten skutek ,że nawet przyjmując , iż wysokość prowizji za okres , za który powód domaga się wynagrodzenia z art. 49 kp oraz odszkodowania , byłaby teoretycznie do wyliczenia , to wobec braku zapisów w umowie o pracę i regulaminie wynagradzania o przysługiwaniu powodowi takiego składnika wynagrodzenia pozwana spółka mimo spełnienia przez powoda niepisanych warunków do wypłaty prowizji mogła w każdym czasie podjąć decyzję o nie przyznaniu powodowi prowizji . Przy jednoczesnym braku przepisów , które powinny stanowić podstawę do żądania wypłaty takiego składnika wynagrodzenia , nie sposób uznać ,że powód miał jakiegokolwiek roszczenie o jego wypłatę . W zasadzie nawet w czasie trwania zatrudnienia , w takiej sytuacji prawnej , spółka mimo spełnienia przez powoda warunków do otrzymania prowizji , mogła jej nigdy nie wypłacić .

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadków , w szczególności w zakresie rodzaju obowiązków powierzonych powodowi , rodzaju wykonywanych przez niego zadań i zakresu odpowiedzialności, sytuacji pozwanej , rozwoju firmy , braku zmian profilu działalności . Świadkowie zgodnie wskazali w jakiej sytuacji ekonomicznej i prawnej była pozwana , czy zakres obowiązków powoda ulegał zmianie , czy okoliczność wpisania spółki na listę zastrzeżeń publicznych miała znaczenie dla pracowników , praktyki zawierania wyłącznie długoterminowych umów o pracę . Zatrudniona stanowisku Dyrektora Regionalnego Sprzedaży A. K. potwierdziła ,że pracownicy zwracali się czasami do przełożonych z prośbami o zawarcie długoterminowych umów o pracę uzasadniając to zamiarem wzięcia kredytu . Sąd uznał te zeznania za wiarygodne .Jedynie sąd nie dał wiary zeznaniom A. K. ,że powód domagał się zawarcia z nim umowy długoterminowej , gdyż zamierzał zawrzeć umowę o kredyt hipoteczny na zakup mieszkania . Z ustalonego stanu faktycznego wynika ,że taka rozmowa nie mogła mieć miejsca , gdyż powód zawarł umowę kredytową w połowie 2013r i na dzień zawarcia umowy 20 letniej już spłacał kredyt .

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie świadków na okoliczność przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę , albowiem okoliczności te były bez znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy . Powód domagał ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 26 listopada 2014r oraz zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 26 listopada 2014r zawartej na czas nieokreślony , jak również zasądzenia wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia . Przy tak sformułowanych roszczeniach przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę , jak również okoliczności rozwiązania umowy są bez znaczenia z punktu widzenia przyjętej przez sąd oceny prawnej roszczenia powoda o ustalenie i odszkodowanie . Zadaniem sądu było zbadanie czy zawarta z powodem umowa o pracę z dnia 26 listopada 2014r na okres 20 lat była w istocie umową zawartą na czas nieokreślony . W przypadku ustalenia ,że strony łączyła umowa bezterminowa , sąd był zobowiązany zbadać ,czy wypowiedzenie umowy o pracę z zostało dokonane z zachowaniem wymogów formalnych z art. 30 par 4 kodeksu pracy . Przepis ten wprowadza bezwzględnie obowiązującą zasadę podania na piśmie , w oświadczeniu



pracodawcy, przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Brak podania pisemnego uzasadnienia wypowiedzenia umowy bezterminowej skutkuje nieusuwalną wadliwością takiego wypowiedzenia bez względu czy istniały przyczyny wypowiedzenia i czy były one znane pracownikowi w dacie wypowiedzenia. Okoliczności te mają znaczenie tylko w przypadku, kiedy pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zawartej na czas nieokreślony podał co do zasady przyczynę wypowiedzenia w treści swego pisma, ale zdaniem odwołującego się pracownika jest ona niekonkretna. Wówczas postępowanie dowodowe może być prowadzone także na okoliczności, czy w świetle znanych pracownikowi okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu umowy przyczyna podana w piśmie pracodawcy była dostatecznie skonkretyzowana. Tymczasem pozwana w swoim oświadczeniu z dnia 1 września 2015r w ogóle nie podała jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia. Zatem bogate orzecznictwo SN w przedmiocie ustalania czy przyczyny wypowiedzenia na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia była pracownikowi znana w ogóle nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

Art 30 § 1 k.p. określa sposoby rozwiązania stosunku pracy. Każdą z umów o pracę można rozwiązać w drodze porozumienia stron oraz przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Za wypowiedzeniem może zostać rozwiązana wyłącznie umowa na czas nieokreślony, okres próbny oraz wyjątkowo, po spełnieniu warunków zawartych w art. 33 k.p., umowa na czas określony. Zasadniczo umowa na czas określony rozwiązuje się ona wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta. Ustawodawca przewidział jednak (por. art. 33 K.p.), że w przypadku, gdy strony postanawiają zawrzeć ją na okres przekraczający 6 miesięcy, to mogą wówczas przewidzieć dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych. Każda ze stron może, poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić do ustania stosunku pracy.

Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy jedynie 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. Umowa o pracę zawarta na czas oznaczony może zostać wypowiedziana bez podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p. a contrario).

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że M. L. był zatrudniony u pozwanej (...) Spółka z o.o. w T. na podstawie umowy o pracę umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2012r. Umowa ta była umową na okres próbny od 1.09.2012r do 25.11.2012r. Poprzedzała tę umowę umowa zlecenia z dnia 2 lipca 2012r. Następnie, dnia 26 listopada 2012r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 25 listopada 2014r., zaś dnia 26 listopada 2014r. umowę o pracę na czas określony do dnia 25 listopada 2034r. Jednocześnie strony zastrzegły w w/w umowie, że może ona zostać rozwiązana przez obie strony za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania przyczyny.

Zgodnie z art. 33 kodeksu pracy przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten jest wyjątkiem od reguły, że umowa na czas określony trwa do końca okresu, na który była zawarta. Dotyczy on tylko tego rodzaju umowy, albowiem pozostałe jej rodzaje mogą być wypowiedziane z mocy prawa (umowa na okres próbny i czas nieokreślony) albo w ogóle nie podlegają wypowiedzeniu (umowa na czas wykonania określonej pracy). Klauzula o dopuszczalności wypowiedzenia może być zamieszczona w umowie o pracę albo w osobnym dokumencie.

Zgodnie z wykładnią gramatyczną art. 33 k.p. możliwość zamieszczenia klauzuli o wypowiedzeniu zależy od spełnienia dwóch warunków:

- a) umowa zostaje zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
- b) klauzula o wypowiedzeniu zostaje ustalona przy zawieraniu umowy.

Sformułowanie "na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy" sugeruje, że umowa będzie zawarta na okres co najmniej o 1 dzień dłuższy niż 6 miesięcy. Jeżeli umowa zostaje zawarta na czas krótszy, to klauzula o dopuszczalności jej wypowiedzenia jest sprzeczna z prawem, a tym samym - jako mniej korzystna dla pracownika - jest ona nieważna

(art. 18 § 2 k.p.). Niesporne w sprawie jest ,że umowę o pracę z powodem zawarto na czas określony przenoszący 6 miesięcy .Żadna ze stron nie kwestionowała tej okoliczności . Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony, dokonane z naruszeniem art. 33 k.p., powoduje rozwiązanie umowy w terminie wskazanym przez pracodawcę. Przy czym pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę . Obowiązek taki istnieje jedynie przy umowie o pracę zawartej na czas nie określony oraz w sytuacji rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia ( art. 30 par 4 kodeksu pracy ) . Oświadczeniem z dnia 1.09.2015r pozwana rozwiązała z powodem drugą umowę o pracę z dnia 26.11.2014r za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia .

W ocenie sądu umowa o pracę zawarta z powodem w dniu 26.11.2014r podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony .Tym bardziej ,że zawarcie 20 letniej umowy terminowej poprzedzało zawarcie umowy o pracę na okres próbny od 1.09.2012r do 25.11.2012r oraz umowy na czas określony od dnia 26 listopada 2012r. do dnia 25 listopada 2014r. W czasie trwania tych umów powód zatrudniony był na stanowisku pracownika reklamy . Do obowiązków pracowniczych powoda na tym stanowisku należały zadania związane z reklamowaniem produktów pozwanej spółki . Poza tym , co bardzo istotne , powód już od 15.04.2013r pracował na stanowisku doradcy klienta i to w tej samej placówce , w której kontynuował zatrudnienie od 26.11.2014r . Od 15 kwietnia 2013r do obowiązków powoda należała bezpośrednia sprzedaż produktów pozwanej klientom w stacjonarnej placówce w B. ( oferowanie produktów , informacja o nich , zawieranie umów ) . W związku wykonywaniem tych zadań miał wskazane stałe obowiązki i uprawnienia niewiążące się z ich realizacją w określonym , możliwych do przewidzenia czasie . Były to czynności powtarzalne , wykonywane na bieżąco , uzależnione od konkretnych potrzeb pracodawcy w danym momencie , niemożliwe do szczegółowego przewidzenia co ich rodzaju w przyszłości ani czasu trwania . Zakres zadań , uprawnień i odpowiedzialności powoda był charakterystyczny dla stanowisk pracy , na których wykonuje się przypisane do stanowiska obowiązki , nie kończące się na jakimś konkretnym etapie działalności pracodawcy . Dlatego też sąd nie znalazł uzasadnienia dla zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony na okres 20 lat . Żadne z zadań należących do zakresu obowiązków powoda na stanowisku pracownika reklamy a następnie doradcy klienta nie było tego rodzaju , aby uzasadniało zawarcie tak długotrwałej umowy czasowej . Dwudziestoletnia letnia umowa czasowa , poprzedzona umową trzymiesięczną umową na okres próbny nie stwarzała także dla powoda sytuacji stabilizacji stosunku pracy , bowiem pracodawca mógł umowę w każdej chwili wypowiedzieć i to bez podania przyczyny z zastosowaniem bardzo krótkiego okresu wypowiedzenia , co w istocie uczynił . Także sytuacja ekonomiczna i prawna pozwanej nie uzasadniała zawarcia tak długiej umowy na czas określony . Profil działalności pozwanej nie uległ zasadniczej zmianie przez cały okres zatrudnienia powoda . Zarząd pozwanej spółki nie zgłosił nigdy wniosku o jej upadłość ani likwidację , nie nosił się też z takim zamiarem . W latach 2012 – 2015r sytuacja ekonomiczna pozwanej była bardzo dobra . Pozwana nie zamierzała rozwiązać się , zmienić przedmiotu działalności , połączyć się z innym podmiotem gospodarczym . Firma rozwijała się , z roku na rok otwierano nowe placówki w różnych miastach . Wynagrodzenia i wszelkie inne świadczenia związane z pracą były wypłacane w terminie . Z kolei ewentualne zakończenie bytu prawnego spółki w wyniku zamknięcia rachunków bankowych nie ma , w ocenie sądu , żadnego związku z zawieraniem 20 letnich umów o pracę . Pozwana została wpisana na tzw. „Listę ostrzeżeń publicznych” prowadzoną przez Komisję Nadzoru Finansowego. Lista ta zawiera zbiór podmiotów gospodarczych, które prowadzą, w ocenie Komisji Nadzoru Finansowego, działalność bankową w myśl przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe. Komisja Nadzoru Finansowego wydała dokument o nazwie „Rekomendacja M” stanowiący wytyczne i zasady postępowania w zakresie ryzyka operacyjnego, który adresowany jest do wszystkich banków prowadzących działalność na terenie RP. Rekomendacja nakłada na banki obowiązek tworzenia tzw. listy kontrahentów zawierającą podmiotów, którymi współpraca obarczona jest ryzykiem utraty reputacji, bądź wiąże się podwyższonym ryzykiem. W ocenie Komisji Nadzoru Finansowego do takich podmiotów należą firmy wpisane na „Listę ostrzeżeń publicznych”. Ewentualne wypowiedzenia pozwanej umów prowadzenia rachunków bankowych , w ocenie pozwanej , niosło za sobą trudne do przewidzenia konsekwencje, w tym możliwe masowe redukcje zatrudnienia będące następstwem ograniczenia możliwości prowadzenia działalności spółki. Tymczasem taki skutek nastąpiłby także w wypadku zawarcia umów bezterminowych . Trudno w takiej sytuacji kontynuować działalność taka jak pozwana , jednak rodzaj zawartych umów o pracę nie ma tu żadnego znaczenia . Likwidacja pracodawcy jest bowiem jak najbardziej uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i to każdej umowy . Tak samo jak likwidacja biur obsługi czy innych komórek organizacyjnych. Każda działalność gospodarcza obarczona jest ryzykiem jej zakończenia

i to z wielu powodów .Fakt istnienia takiego ryzyka nie może stanowić usprawiedliwienia dla obchodzenia przez podmiot zatrudniający przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony . Ponadto w ocenie pracowników wpisanie spółki na listę ostrzeżeń publicznych nie miało żadnego znaczenia z punktu widzenia trwałości ich stosunków pracy . Przełożeni nie informowali pracowników ,że okoliczności te stanowią przyczynę zawarcie długoterminowych umów o pracę .

W istocie było to porozumienie, dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, nie było dla pracownika korzystne. Co prawda art. 25 § 1 k.p., przewidujący możliwość zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony, nie formułuje wyraźnych ograniczeń co do długości jej trwania. Jednak w doktrynie przyjmuje się, że czas trwania umowy musi być uzasadniony społeczno-gospodarczym celem konkretnej umowy o pracę. Przyjmuje się (por. np. Kodeks pracy Komentarz, pod red. T. Sojki i B. Łój, Zielona Góra 2000, s. 97-98), że zawarcia umowy na czas określony nie da się w zasadzie pogodzić ze wskazanym wyżej celem, skoro nie znajduje uzasadnienia w potrzebie wykonania czasowo określonych zadań przez konkretnego pracownika. W szczególności jednak za nieważne mogą być uznane umowy zawarte na czas określony, jeżeli z okoliczności towarzyszących ich zawarciu wynika, że wybór tego rodzaju umowy zmierzał do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu postanowienia wprowadzające 20-letni termin trwania stosunku pracy w umowie zawartej w dniu 26 listopada 2014 r. między pozwanym a powodem miała na celu obejścia przepisów ustawy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony . W konsekwencji klauzulę terminową w tej umowie należało uznać za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por.wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012r IPK 222/11, wyrok SN z dnia 25 października 2007r II PK 49/07 ; uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558). Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207), w którym uznał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy słusznie uznał (i Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie przyjmuje te poglądy za własne ), iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych , jednak ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie .

Warunki umowy o pracę z powodem zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę. Przy czym pracodawca nie dopuszczał żadnych negocjacji, a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do narzuconych klauzul albo nieuzyskanie zatrudnienia w ogóle. Wymuszenie terminowej podstawy stosunku pracy przez pracodawcę może wskazywać na to, że w takiej podstawie połączonej z klauzulą rozwiązania umowy w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyrażają się wyłącznie interesy pracodawcy rozumiane jako możliwość szybkiego rozwiązania umowy o pracę . Nie został natomiast uwzględniony interes pracownika. W rozważanej sprawie - o czym

była mowa wyżej - ustalone okoliczności - wbrew ocenie pozwanego - wskazują na to, że wyznaczenie przez pracodawcę długoterminowości zatrudnienia nie było w najmniejszym nawet stopniu powiązane z mechanizmami gwarantującymi stabilizację zatrudnienia w umówionym okresie. Klauzula rozwiązywalności w drodze wypowiedzenia w każdym czasie praktycznie pozbawiała znaczenia ustalenie w umowie 20 - letniego okresu zatrudnienia. Pracodawca mógł w każdej chwili, nie bacząc na zobowiązanie zatrudnienia przez 20 lat, rozwiązać umowę wcześniej, korzystając z włączonej do umowy klauzuli rozwiązywalności stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jeżeli ze względu na okresowy charakter pracy, czy inne wyraźne i szczególne potrzeby pracodawcy powstaje uzasadnienie do odstępstwa od standardu umowy na czas nieokreślony, to kwestie te powinny być objęte wolą obu stron stosunku pracy. Nie zwalnia z uwzględnienia tego przez sąd - tak jak to przedstawił pozwany - ustalenia, że pracownik został uświadomiony o konieczności przyjęcia oferty pracodawcy. Zawarcie umowy terminowej powinno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy. Sytuacja usprawiedliwionego uzgodnienia powstaje wtedy, gdy uzgodnienie umowy na czas określony łącznie z mechanizmami zabezpieczającymi osiągnięcie umówionego celu nie godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym. (por. wyrok SN z 25 października 2007r II PK 49/07, wyrok SN z dnia 5 grudnia 2007r II PK 112/07) Najbardziej uchwytym, i jak się wydaje odgrywającym istotną rolę w praktyce, elementem różnicującym sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie różnych umów o pracę, jest stopień trudności rozwiązywania umów za wypowiedzeniem. Należy zauważyć, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, chociażby był to czas odległy (umowa długoterminowa), dla swej skuteczności nie wymaga uzasadnienia powodu wypowiedzenia (nie musi być wykazywana zasadność wypowiedzenia niezbędna w umowach na czas nieokreślony - art. 45 § 1 k.p.), co więcej nie są w tej kategorii umów konieczne procedury uzgodnienia stanowiska pracodawcy ze związkami zawodowymi (por. art. 38 k.p.). To co stanowi rdzeń definiujący umowę na czas określony, zapewnienie się wzajemnie przez obie strony, że zatrudnienie będzie trwało przez czas oznaczony, zostaje następnie jednostronnym aktem woli pozbawione znaczenia. W konsekwencji należało przyjąć, że zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, a stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Zatem umowę o pracę zawartą w dniu 26.11.2014r pomiędzy powodem z pozwaną należało traktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony i podlegającą przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, w tym w zakresie zgodności z prawem rozwiązania takiej umowy.

W ocenie sąd zawarcie umów o pracę na 20 lat nie uzasadnia ani wpisanie spółki na listę zastrzeżeń publicznych, ani domniemana likwidacja biur obsługi klienta. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracownicy w ogóle nie dopatrywali się jakiegokolwiek związku pomiędzy wpisaniem spółki na listę zastrzeżeń a stabilnością ich zatrudnienia, gdyby tak było przełożeni informowali by pracowników, że powodem zawarcia umowy o pracę na 20 lat jest między innymi ta okoliczność z uwagi na niepewny byt spółki. Tymczasem tak nie było. Z kolei przeprowadzone postępowanie dowodowe w żaden sposób nie potwierdziło, aby w okresie zatrudnienia powoda doszło do likwidacji jakichkolwiek placówek nie tylko na terenie na którym świadczył pracę, ale także w kraju. Pozwana w żaden sposób nie udowodniła tych twierdzeń, nie wykazała także, że zamierza w przyszłości likwidować jakieś placówki. Dlatego w kontekście umowy o pracę zawartej z powodem okoliczności te nie mogły być wzięte pod uwagę.

Przepis art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Formę wypowiedzenia umowy reguluje natomiast art. 30 § 3 - 5 kodeksu pracy, w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powoda), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. W niniejszej sprawie oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie spełnia powyższych wymogów formalnych, albowiem pozwana nie wskazała w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 1.09.2015r przyczyny rozwiązania umowy. W tej sytuacji sąd nie jest zobowiązany do badania czy przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste, konkretne i uzasadnione, co omówiono wyżej.

Art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. W Kodeksie pracy zatem istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp. W niniejszej sprawie pozwany naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę o ogóle nie podając na piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W tej sytuacji nie było konieczne badanie czy w ogóle była przyczyna wypowiedzenia, jak również czy przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i uzasadniona. Mając na uwadze powyższe sąd w oparciu o art. 189 kpc ustalił, że umowa o pracę z dnia 26 listopada 2014r była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zarzut nadużycia przez powoda swego prawa podmiotowego do żądania zapłaty odszkodowania zgłoszony przez pozwaną w odpowiedzi na pzoew należy uznać za wręcz kuziozalny. Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Ów przepis wprowadza dwie autonomiczne przesłanki ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Powinna więc być ona interpretowana w kontekście standardów społecznej gospodarki rynkowej. W płaszczyźnie normatywnej stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności, także w wymiarze zbiorowym. W praktyce wielokrotnie nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa jest bezpośrednio skorelowane z naruszeniem cudzego uprawnienia bądź nawet pogwałceniem jego statusu. W tym aspekcie art. 8 k.p. realizuje w stosunkach przemysłowych uniwersalną zasadę *ex iniuria non oritur ius* (z bezprawia nie rodzi się prawo). Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki. Na tym tle na aprobatę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r. (I PKN 366/99), zgodnie z którym żądanie przywrócenia do pracy członka zakładowej organizacji związkowej, który swoim postępowaniem polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach, zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Analogicznie należy kwalifikować roszczenia pracowników, którzy dopuścili się przestępstw lub deliktów pracowniczych przeciwko interesom pracodawcy bądź współpracowników. W tym kontekście warto przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego, że wybrane przez pracownika na podstawie art. 45 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i w jego miejsce sąd pracy może zasądzić odszkodowanie. Sprzeczność z zasadami współzycia społecznego może zachodzić również po stronie pracowników. W szczególności ma ona miejsce w razie domagania się praw bądź wywodzenia roszczeń nadmiernie wygórowanych w stosunku do wkładu pracy albo nadużywania świadczeń socjalnych. Przykładowo można wskazać, że jeżeli pracownik sam i z dotyczących go przyczyn rezygnuje z członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej, "zmuszając" tym samym pracodawcę do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu (definitywnym bądź zmieniającym) stosunku pracy, domaganie się wypłaty wynagrodzenia za przedłużony okres wypowiedzenia może być - zdaniem Sądu Najwyższego - uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Wysokość ustalonego umownie i dochodzonego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę również nie powinna być oderwana od wysokości szkody, jaką pracownik poniósł wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Analogicznie należy kwalifikować inne sytuacje, w których pracownik domaga się od podmiotu zatrudniającego nieproporcjonalnie wysokiego odszkodowania, choćby z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Ponieważ stosowanie art. 8 k.p. (art. 5 k.c.) zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo

i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, a w pewnych wypadkach także obyczajowej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 218 i z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72). Zdaniem Sądu Najwyższego, nie jest trafne twierdzenie, że przy stosowaniu art. 8 k.p. na sądzie spoczywa obowiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady (zasad) współzycia społecznego, z którą sprzeczne jest roszczenie. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254; Przegląd Sejmowy 2001 nr 3, s. 67, z glosą L. Leszczyńskiego) orzekł, że art. 5 k.c. jest zgodny z art. 2 i art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i art. 64 ust. 2 w związku z art. 20 Konstytucji. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał rozważał, czy istnieje - w niezbędnym minimalnym zakresie - ustabilizowany zespół kryteriów wypracowanych w orzecznictwie, według których zawarte w art. 5 k.c. klauzule generalne mają być stosowane. Istnienie takich kryteriów pozwala bowiem na wytworzenie przewidywalnej "linii oceniania", jakiej można oczekiwać od sądów. Służąc zapewnieniu bezpieczeństwa prawnego w obrocie, zespół takich kryteriów stwarza - zdaniem Trybunału - ramy, w jakich istnienie klauzul generalnych mieści się w systemie państwa prawnego. Ostatecznie Trybunał Konstytucyjny uznał, że wykładnia zwrotów niedookreślonych zawartych w art. 5 k.c. w praktyce sądowej (zwłaszcza w orzecznictwie Sądu Najwyższego) jest dostatecznie precyzyjna, a jego stosowanie w takim rozumieniu nie prowadzi do niezgodności z Konstytucją w zakresie prawa do sądu. Stanowisko to podtrzymał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04 (OTK-A 2006 nr 9, poz. 125), w którym orzekł, że art. 8 k.p. jest zgodny z art. 2 Konstytucji oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji (por. też postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 października 2005 r., SK 11/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 110, w którym stwierdzono, że art. 5 k.c. (art. 8 k.p.) nie upoważnia sądów do prawotwórczego działania ani nie umożliwia zastępowania tą klauzulą innych szczegółowych instytucji prawa cywilnego, bowiem nie ma ona charakteru nadrzędnego w stosunku do pozostałych przepisów prawa). W żadnym z tych orzeczeń Trybunał Konstytucyjny nie uznał, aby niezbędnym warunkiem zgodności art. 8 k.p. i art. 5 k.c. z Konstytucją RP było wskazanie przy ich zastosowaniu przez sąd konkretnej zasady współzycia społecznego, z którą sprzeczne byłoby korzystanie z prawa podmiotowego.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy sąd stwierdza, że to nie miało miejsca żadne udowodnione naruszenie zasad współzycia społecznego przez powoda. To pozwana spółka zawierając z młodym pracownikiem w dobie powszechnego bezrobocia nadużyła swej pozycji w stosunkach społecznych i gospodarczych i doprowadziła do zawarcia długoterminowej umowy czasowej, którą następnie wypowiedziała z korzyścią dla firmy. Sąd ustalił, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z powodem z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem stanowiła obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Na naruszenie przez drugą stronę zasad współzycia społecznego nie może powoływać się ten kto sam te zasady narusza.

Zgodnie z art. 47 (1) kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ustala więc granice odszkodowania: minimalna - okres wypowiedzenia, maksymalna - 3 miesiące. W przypadku pracownika mającego staż pracy dłuższy niż 3 lata (art. 36 § 1 k.p.) odszkodowanie przysługuje za okres 3 miesięcy, ponieważ obydwie granice są takie same. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby za ww. okresy. Powód był łącznie zatrudniony u pozwanej ponad 3 lata (Umowa ta była umową na okres próbny od 1.09.2012r do 25.11.2012r, umowa o pracę na czas określony od 26.11.2012r do dnia 25 listopada 2014r, zatrudnienie od 26.11.2014r do 1.09.2015r).

W zakresie sposobu obliczania wysokości odszkodowania oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy mają zastosowanie następujące przepisy:

- Art. 171 § 1 k.p. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

- Art. 172 kp Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

- Art. 173 kp Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagradzania stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm., dalej: rozporządzenie o ustalaniu wynagrodzeń) stanowi :

w par 1 pkt 2 :Przy ustalaniu wynagrodzenia: za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 Kodeksu pracy), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

oraz § 2 ust. 1 pkt 7: Zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47<sup>1</sup>, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy),

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm. - dalej: rozporządzenie o urloпах):

§ 6 pkt 7: Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

§ 7 Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

§ 11 ust. 1 Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

ust. 2 Jeżeli pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał wynagrodzenie określone w § 8 za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany.

§ 14 Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

§ 15 Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

§ 16 ust. 1 Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy.

§ 17 ust. 1 Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacane w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. (Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.) zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47<sup>1</sup>, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy). Ponadto zgodnie z § 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeśli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego art. 49 kodeksu pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zasady te określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wynagrodzenie za pracę powoła składają się z wynagrodzenia zasadniczego oraz z nagrody przyznawanej przez pracodawcę pracownikom. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego określona jest w sposób ścisły stosownymi postanowieniami umowy o pracę. Z kolei wysokość nagrody przyznawanej pracownikowi uzależniona była wyłącznie od uznania pracodawcy, który może swobodnie decydować zarówno o samym przyznaniu świadczenia, jak i jego wysokości, które zostanie wypłacone danemu pracownikowi za dany okres. W związku z powyższym podkreślić należy, iż taka, a nie inna wysokość nagrody uzależniona była jedynie od decyzji pracodawcy, który przy ustaleniu jej wysokości kieruje się obiektywnymi czynnikami takimi jak zaangażowanie w pracy, punktualność, wyniki osiągnięte w pracy. Mając powyższe zasady na uwadze wskazać należy, że w przypadku świadczenia, które nie ma charakteru roszczeniowego i ma cechy nagrody (art. 105 k.p.) - a takim świadczeniem była premia uznaniowa wypłacona powodowi w okresie trzech miesięcy poprzedzających zakończenie stosunku pracy - nie można uwzględniać go przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu pieniężnego za urlop - § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 29 maja 1996 r.). Wynagrodzenie urlopowe ustalone jest na podstawie aktu wykonawczego, który wydany został zgodnie z art. 173 k.p. W myśl art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował, przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Minister Pracy i Polityki Socjalnej upoważniony został do określenia zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, przy zachowaniu jednakże reguły, że idzie o wynagrodzenie jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował. W przepisie art. 172 k.p. mowa jest wyłącznie o wynagrodzeniu, a nie o jakimś innym świadczeniu, czy świadczeniach, co wyznacza zakres swobody kształtowania zasad ustalania wynagrodzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, a ponadto determinuje kierunek wykładni przepisów wydanych na podstawie art. 173 k.p., tam gdzie mogą one budzić wątpliwości interpretacyjne. Dyrektywę tę należy mieć na uwadze między innymi przy wykładaniu § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., który przewiduje, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Tzw. premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia w rozumieniu art. 172 k.p., a tym samym i § 6 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Nie mieści się ona także w pojęciu "innych świadczeń ze stosunku pracy", o których mowa w tym drugim przepisie. Z analizy całego tego przepisu wynika bowiem, że idzie w nim tylko o świadczenia mające obowiązkowy charakter (a to dlatego, że zawarte w nim wyliczenie świadczeń, które zostały wyłączone z wynagrodzenia urlopowego, dotyczy tylko obowiązkowych należności ze stosunku pracy). Ponadto w § 8 ust. 1 oraz w § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. mowa jest o składnikach wynagrodzenia "przysługujących" (za okresy dłuższe niż jeden miesiąc), a więc stanowiących przedmiot obowiązku pracodawcy i prawa podmiotowego pracownika. Oprócz tego należy zwrócić uwagę, że skoro tzw. premia uznaniowa nie jest świadczeniem obowiązkowym, to trudno o niej mówić, że jest wypłacana w stawce miesięcznej, za okres krótszy niż



jeden miesiąc czy też za okres dłuższy (skoro może być wypłacona, to tym samym możliwość dotyczy także czasu jej wypłacenia). Ponadto pracodawca, gdy uzna to za zasadne, może ją wypłacić także w okresie urlopu, czy np. zawieszenia w czynnościach, skoro zależy ona od jego uznania. Tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) i tym samym na mocy wyżej powołanych przepisów nie może być uwzględniona przy ustalaniu wysokości odszkodowania ani wynagrodzenia o jakim mowa w art. 49 kodeksu pracy. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 9 maja 2000 r., III ZP 12/00, OSNP 2000 Nr 22, poz. 806, zgodnie z którym: "Przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) podstawę jej wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do tej odprawy ustalone zgodnie z regułami określonymi w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14). - i uznaje że reguły mają zastosowanie przy ustalaniu wysokości świadczeń dochodzonych pozwem w niniejszej sprawie .

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda **kwotę 5250 zł** tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy z odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. **W pozostałym zakresie powództwo o odszkodowanie oddalił.**

Z kolei funkcją art. 49 k.p. jest ochrona pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego okresu wypowiedzenia. W razie zaistnienia takiej sytuacji, z mocy przepisu następuje unicestwienie bezpodstawnie skróconego wypowiedzenia, a umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Jeżeli na skutek zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, pracodawca nie dopuszczał pracownika do wykonywania pracy, to - z mocy powołanego przepisu - pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy (por. uchw. SN z 19.05.1992 r., I PZP 26/92, OSN 1993/1-2/8). W tym wypadku mają również zastosowanie przepisy rozporządzenia MPiPS z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.). Pracownikowi, któremu wskutek bezpodstawnego odsunięcia od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie skrócono ten okres, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. Zastosowanie tego przepisu prowadzi w konsekwencji do zrekompensowania pracownikowi bezpodstawnie utraconego wynagrodzenia.

Omawiany przepis nie mieści się w grupie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, których naruszenie uzasadnia zastosowanie art. 45 k.p., tak więc jego naruszenie nie rodzi roszczeń tam wymienionych. Może jednak pojawić się problem rozstrzygnięcia, który przepis ma zastosowanie w razie zbiegu art. 45 § 1 i 49 k.p. Pierwszy z nich, jak już była o tym mowa, daje pracownikowi możliwość zakwestionowania decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy - zarówno z przyczyn merytorycznych, jak i formalnych - ze skutkiem uznania przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę albo zasądzenia odszkodowania. Natomiast drugi przepis nie stwarza podstaw do zakwestionowania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę i ogranicza przedmiot swojej regulacji do skutków uchybienia polegającego wyłącznie na zastosowaniu krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, stanowiąc, iż w takim wypadku umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przy czym tylko w przypadku , gdy jedyną wadliwością wypowiedzenia stosunku pracy jest zastosowanie przez pracodawcę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu pracownik ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. ( tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009r III PK 20/09). Z sytuacją taką nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie . Wadliwość dokonanego wypowiedzenia

z dnia 1.09.2015r polegała nie tylko na zastosowaniu krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia , ale naruszało inne przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony ( art. 30 par 3 do 5 kp - brak podania na piśmie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie ) . Zatem wobec ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jednocześnie jednym z takich naruszeń ( ale nie jedynym ) było zostało zastosowanie okres wypowiedzenia krótszego niż wymagany, pracownikowi przysługują roszczenia zarówno z art. 45 § 1 k.p., jak i art. 49 k.p. Według art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 45 § 1 k.p. Reguluje on sankcję tylko jednego naruszenia prawa przez pracodawcę przy wypowiedzaniu umowy, polegającego na zastosowaniu zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Wszystkie pozostałe przypadki naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (z wyjątkiem braku pouczenia o odwołaniu do sądu - art. 30 § 5 w związku z art. 265 k.p.) podlegają sankcjom z art. 45 k.p. Pracownik ma na tej podstawie prawo wyboru, ograniczone przez art. 45 § 2 k.p., między roszczeniem o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia - przechodzącym po ustaniu stosunku pracy w roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - a roszczeniem o odszkodowanie określone w art. 47<sup>1</sup> k.p. Żadne z tych roszczeń nie przysługuje pracownikowi, jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia jest zastosowanie przez pracodawcę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Jak już wskazano wyżej wypowiedzenie z dnia 1.09.2015r nie było dotknięte tylko wadą w postaci zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia , ale również wadą w postaci nie podania na piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę .

Powód oprócz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę domagał się również zapłaty wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia . Jak wyżej wskazano, umowa o pracę zawarta z powodem w dniu 26 listopada 2014r została uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony . Tym samym zastosowany przez pozwaną okres wypowiedzenia , z uwagi na okres zatrudnienia powoda u pozwanej, nie mógł wynieść 2 tygodnie , ale powinien być zastosowany 3 miesięczny okres wypowiedzenia , czyli taki jaki przewiduje art. 36 kodeksu pracy a nie art. 33 kp . Przepis art. 49 k.p. częściowo powtarza treść art. 32 § 2 k.p., według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 k.p. przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów - w ujęciu art. 80 k.p. - przyznających prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia - w ograniczonej wysokości - za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odnosząc się do kwestii wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy sąd wskazuje ,że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. zobowiązaniu się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy odpowiada zobowiązanie się zakładu pracy do zatrudniania pracownika przy umówionej pracy oraz jej wynagradzania. Nie są to zobowiązania alternatywne lub zastępowalne w tym sensie, że zakład pracy może ograniczyć się do świadczenia umówionego wynagrodzenia bez zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu pracy, którą strony stosunku pracy uzgodniły. Zapłacenie przez zakład pracy wynagrodzenia bez dopuszczenia pracownika do umówionej pracy jest sprzeczne z umową o pracę i nie likwiduje stanu polegającego na niewykonaniu ciężącego na zakładzie pracy zobowiązania. Inne skutki prawne, w szczególności takie, które z zapłatą wynagrodzenia wiązałyby zwolnienie się zakładu pracy z obowiązku zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu określonej pracy, muszą wynikać z osobnego, szczególnego wobec zasady zawartej w art. 22 §1 k.p., ustawowego unormowania. Funkcją art. 49 k.p. jest ochrona pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego okresu wypowiedzenia. W razie zaistnienia takiej sytuacji, z mocy przepisu, następuje unicestwienie bezpodstawnie skróconego wypowiedzenia, a umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Jeżeli na skutek zastosowania okresu wypowiedzenia, krótszego niż wymagany, zakład pracy nie dopuszczał pracownika do wykonywania pracy to - z mocy powołanego przepisu - pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. W tym przypadku mają również zastosowanie powołane przepisy rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia **29 maja 1996r** w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy . Zastosowanie art. 49 k.p. prowadzi w konsekwencji do zrekompensowania pracownikowi bezpodstawnie utraconego wynagrodzenia, dlatego będą tu

bowiem miały zastosowanie zasady przyjęte przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop, bowiem na skutek bezpodstawnego odsunięcia pracownika od pracy w okresie wypowiedzenia powstały w tym ostatnim zakresie identyczne skutki, dla których naprawienia przewidziano w art. 49 k.p., że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Ustalono w postępowaniu, że powodowi nie przysługiwało oprócz wynagrodzenia zasadniczego prawo do żadnego innego składnika wynagrodzenia. W każdym razie umowy o pracę nie przewidywały żadnego innego składnika wynagrodzenia. Powód co prawda otrzymywał w miesiącu dodatkowe gratyfikacje, jednak miały one charakter nagrody i o jej przyznaniu lub nie decydował pracodawca, który nie wprowadził w formie pisemnej żadnych mierników i wskaźników po osiągnięciu których powód nabywałby prawo do dodatkowego składnika wynagrodzenia (o czym szeroko omówiono przy ocenie zeznań powoda). Zatem brak jest podstaw, aby do ustalania wysokości wynagrodzenia publicznego jak ekwiwalent za urlop przyjmować również nagrody.

Mając na uwadze fakt wypłaty powodowi wynagrodzenia za okres dwutygodniowego wypowiedzenia powód ograniczył swoje żądanie do wypłaty wynagrodzenia za pozostały okres wypowiedzenia. Zatem w pkt 2 wyroku sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę **4136,36** zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. **W pozostałym zakresie oddalił powództwo o wynagrodzenie.**

Z kolei w punkcie 4 wyroku, mając na uwadze art. 98 § 1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz powoda łącznie kwotę 175,20 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanej spółki.

Rozstrzygnięcie to wynika z zastosowania w zakresie roszczenia o odszkodowanie § 12 ust 1 pkt 1 w związku § 12 ust 1 pkt 2 (a contrario) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Na w/wym. koszty złożyła się opłata za czynności adwokata przed organami wymiaru sprawiedliwości w stawce minimalnej (180 zł \* § 12 ust. 1 pkt 1 zmieniony przez § 1 pkt 3 lit. a rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz.U.2015.1079) zmieniającego nin. rozporządzenie z dniem 1 sierpnia 2015 r.). Taka zasada ustalania wynagrodzenia pełnomocnika znajduje podbudowę w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZ 6/10; teza opublikowana na stronach), której nadano moc zasady prawnej. Zgodnie z zaprezentowanym w uchwale stanowiskiem, które niniejszy Sąd w pełni podziela, podstawę zasądzenia opłaty za czynności adwokackie w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie stawowi stawka wskazana w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1348 z zm.).

Powód z uwagi na wysokość zasądzzonego roszczenia o odszkodowanie 5250 zł w stosunku do żądanej kwoty 9011,76 zł został uznany za wygrywającego sprawę w 58,25%. Zatem mając na uwadze art. 100 kpc na skutek stosunkowego rozdzielenia kosztów, sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 29,70 zł (180 zł x 58,25% = 104,85 zł – 75,15 zł tj. kwota w jakim pozwana wygrała sprawę = 29,70 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda w sprawie o odszkodowanie.

Wysokość opłaty należnej pełnomocnikowi powoda w zakresie roszczenia o wynagrodzenie Sąd określił w oparciu o § 6 pkt 5 w związku z par 12 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.). Na w/wym. koszty złożyła się opłata za czynności adwokata przed organami wymiaru sprawiedliwości w stawce minimalnej (1200zł x 75% = 900 zł). Powód z uwagi na wysokość zasądzzonego roszczenia o wynagrodzenie 4 136,36 zł w stosunku do żądanej kwoty 7 509,80 zł został uznany za wygrywającego sprawę w 55,10%. Zatem mając na uwadze art. 100 kpc na skutek stosunkowego rozdzielenia kosztów, sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 148,50 zł (900 zł x 58,25% = 495,90 zł –

404,10 zł tj. kwota w jakim pozwana wygrała sprawę = 91,80 zł ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda w sprawie o wynagrodzenie .

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 121,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa powoda

O kosztach sądowych orzeczono w pkt 5 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz.594 tekst jednolity z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 kpc. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało **w części** uwzględnione . Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych . Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych. Łącznie koszty sądowe wyniosły 826 zł ( 16521,56 zł x 5 % ) , tego koszty którymi należało obciążyć spółkę - wyniosły w stosunku w jakim przegrała sprawę tj. 56,67 % kwotę 468,13 zł

O pozostałych kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie 6 wyroku na podstawie art. 108 k.p.c., mając na uwadze fakt, że powód jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm.), a powództwo zostało w części oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania tymi kosztami którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie stosowanego a contrario art. 113 ust. 1 -3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).