

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Anna Owczorz-Ćwiękała

Jolanta Sakwicka

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 roku w Rybniku

sprawy z powództwa T. S.

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

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i ustalenie

1. ustala, że powoda T. S. oraz pozwanego (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w R. w okresie od 1 lutego 2005 roku do 30 czerwca 2015 roku łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony;
2. zasądza od pozwanej (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda T. S. kwotę 5.616,99 zł (pięć tysięcy sześćset szesnaście złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracy;
3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 960,00 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
5. wyrokowi co do kwoty 1.872,33 zł (jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt dwa złote trzydzieści trzy grosze) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
6. na podstawie art. 102 k.p.c. odstępuje od obciążania stronę pozwaną kosztami postępowania, z których zwolniony był powód.

Anna Owczorz-Ćwiękała SSR Wiesław Jakubiec Jolanta Sakwicka

UZASADNIENIE

Powód T. S. wniósł przeciwko pozwanej (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. pozew o ustalenie, iż był zatrudniony w pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zasądzenie kwoty 5962,71 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 1 lutego 2005 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 stycznia 2018 roku. Dnia 25 marca 2015 roku pozwana rozwiązała z nim umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem wskazując na dopuszczalność rozwiązania umowy. W ocenie powoda, zawarcie umowy na okres 13 lat z zastrzeżeniem jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia stanowi nadużycie i obejście prawa, a także działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa, wobec czego uznać należy, iż strony są związane umową na czas nieokreślony. Działanie pozwanej z pozoru zgodne z prawem w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu zakazanego, tj. długotrwałego zatrudnienia pracownika charakterystycznego dla zatrudnienia na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń w zakresie rozwiązania umowy. W konsekwencji, rozwiązanie umowy narusza przepisy w zakresie okresu wypowiedzenia oraz braku przyczyny. (vide k.2-5, 60 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Uzasadniając przyznała okoliczność zawarcia umowy, a także jej wypowiedzenia. Zarzuciła, iż mimo formalnego wypowiedzenia umowa została w rzeczywistości rozwiązana na podstawie porozumienia stron. Podniosła także, iż zawarcie umowy na okres 13 lat jest w pełni dopuszczalne, a wypowiedzenie umowy terminowej jest dopuszczalne bez podania przyczyny. Jednocześnie, zawarcie umowy na taki okres było uzasadnione charakterem pracy powoda w dziale handlowym, gdzie następują okresowe zmiany strategii, w tym także kilkunastoletnie. Wskazała również, iż dnia 1 października 2013 roku strony zawarły aneks do umowy, a tym samym nawet w przypadku ustalenia, iż wcześniej były związane umową na czas nieokreślony, od chwili zawarcia aneksu były związane umową terminową. (vide k.17-24)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 23 listopada 2004 roku (...) spółka jawna (...) (będąca poprzednikiem prawnym pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.) zawarła z powodem T. S. umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 stycznia 2005 roku, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego. Następnie, dnia 1 lutego 2005 roku strony zawarły umowę na czas określony do dnia 31 stycznia 2018 roku, z zastrzeżeniem możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Na podstawie aneksu z dnia 1 października 2013 roku powód został zatrudniony na stanowisku kierownika działu handlowego.

Dowód: umowy o pracę, zawiadomienie, aneks – akta osobowe powoda oraz akta sądowe k.25-26

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1872,33 zł.

Dowód: zaświadczenie k.7, 28

Pismem z 25 marca 2015 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał w dniu 11 kwietnia 2015 roku. Pozwana wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia jest dopuszczalność rozwiązania umowy zgodnie z art. 33 k.p. Jednocześnie, pozwana pouczyła powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Powód pokwitował odbiór pisma. Pod osobistym podpisem powoda znajduje się odrębna adnotacja „za zgodą pracownika” oraz podpis nieustalonej osoby, odmienny od podpisu powoda.

Dowód: rozwiązanie umowy – akta osobowe powoda oraz akta sądowe k.27

Powód nie sprzeciwiał się zawarciu umowy na okres 13 lat. Jednocześnie, mimo zawarcia aneksu powód w rzeczywistości nie objął nowego stanowiska, lecz otrzymał jedynie wyższe wynagrodzenie. Pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy z powodu zaniedbywania przez niego obowiązków służbowych. Odręcną adnotację „za zgodą pracownika” złożyła pod podpisem powoda dyrektor K. M.. Powód nie uzgadniał z pozwaną rozwiązania umowy. W świadectwie pracy z 15 kwietnia 2015 roku pozwana wskazała, iż stosunek pracy powoda został rozwiązany na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę.

Dowód: zeznania świadka K. M. k.86-86 verte; przesłuchanie stron – powoda k.86 verte-87; świadectwo pracy – akta osobowe powoda

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadka i przesłuchania stron ograniczony do przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to *ex lege*, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Art. 189 KPC nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12, Prok.i Pr.-wkł. 2002/2/43, OSNP-wkł. 2001/18/7, M.Prawn. 2001/19/957).

Wobec powyższego, uznać należało, iż powód miał interes prawny w domaganiu się ustalenia rodzaju umowy o pracę jaką związane były strony.

Zgodnie z art. 25 § 1 zd. pierwsze k.p., w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia umowy powódki, umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Jednocześnie, orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317, OSP 2009/7-8/76; por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP

2006/13-14/207). Art. 25¹ § 2 k.p. przekreśla możliwość przedłużania umów o pracę na czas określony w drodze tak zwanych aneksów (w celu obejścia art. 25¹ § 1 k.p.)- wyrok SN z 19.02.2010 r. II PK 226/09. Zastosowanie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadom współzycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania jest nieważność umowy (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jak wskazał Sąd Najwyższy, pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230). Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu do którego ma trwać), połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – zob. wyrok SN z dnia 5.06.2014 r. (sygn. akt I PK 308/13)

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy strony zawarły umowę o pracę przewidując, iż będą nią związane przez okres 13 lat. Okres ten znacząco przekracza okres, na jaki zwyczajowo zawierane są umowy o pracę na czas określony (najczęściej od kilku miesięcy do 2-3 lat). Jednocześnie, okoliczności sprawy nie wskazują, iż charakter umowy powoda bądź powierzonych mu zadań uzasadniają związanie stron kilkunastoletnią umową terminową. Takie okoliczności mogłyby zachodzić gdyby powodowi powierzono do realizacji skomplikowany projekt wymagający wykonanie szeregu czasochłonnych czynności np. przeprowadzenie wieloletnich badań, testów, czy też konieczności uzyskania niezbędnych pozwoleń lub koncesji, bądź stworzenie, uruchomienie, prowadzenie a następnie zamknięcie specjalistycznej linii produkcyjnej. Tymczasem, powodowi powierzono obowiązki pracownika administracyjno-biurowego, a następnie (przynajmniej w założeniu) kierownika działu handlowego. Czynności te, nawet jeżeli wymagają od pracownika pewnych konkretnych umiejętności nie wskazują na konieczność związania stron wieloletnią umową na czas określony. Bez znaczenia dla sprawy pozostaje przy tym okoliczność zawarcia przez strony aneksu do umowy o pracę, bowiem w rzeczywistości nie zmieniał on w sposób istotny warunków zatrudnienia powoda, a jedynie umożliwił mu otrzymanie wyższego wynagrodzenia.

Stosunek pracy powoda winien zatem podlegać przepisom o umowie na czas nieokreślony.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z mocy art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na podstawie art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 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, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Z mocy art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (§ 5).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Pozwana co prawda dokonała wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie oraz pouczyła powoda o prawie odwołania do sądu pracy, a ustalony stan faktyczny sprawy nie wskazuje, iż w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powód znajdował się w okresie ochronnym przed rozwiązaniem stosunku pracy, bądź iż był objęty ochroną związku. Jednakże, pozwana zastosowała niewłaściwy okres wypowiedzenia oraz nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy stanowiącej element konieczny oświadczenia pracodawcy. Tym samym pozwana, niezależnie od zasadności rozwiązania umowy, nie dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ustalonego przepisami Kodeksu pracy, co uzasadnia roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3-miesięcznego wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd ustalił, iż strony w okresie od 1 lutego 2005 roku do 30 czerwca 2015 roku łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a także zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5616,99 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę. W pozostałym zakresie powództwo należało oddalić.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na mocy art. 100 k.p.c. i na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 6 pkt 4 w zw. z § 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461 j.t. ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód jedynie nieznacznie uległ co do swojego żądania, wobec czego pozwana winna zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł tytułem żądania o ustalenie oraz w kwocie 900 zł tytułem żądania zapłaty odszkodowania.

Wyrokowi w zakresie kwoty 1872,33 zł nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477² § 1 zd. pierwsze k.p.c.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 k.p.c., z uwagi na precedensowy charakter sprawy, Sąd odstąpił od obciążania pozwanej kosztami opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.