

o.1.Sygn. akt V P 417/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2017 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. Wydział V

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Jacek Fischer

Gabriela Jasiak

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2017 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko M. P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

1. zasądza od pozwanego M. P. na rzecz powódki D. M. kwotę 3513 zł (trzy tysiące pięćset trzydzieści złotych);
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1171 zł (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt jeden złotych);
4. nakazuje pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 176 zł (sto siedemdziesiąt sześć złotych).

Jacek Fischer SSR Sonia Lasota-Zawisza Gabriela Jasiak

Sygn. akt V P 417/15

UZASADNIENIE

Powódka D. M. wniosła przeciwko pozwanemu M. P. pozew o zapłatę kwoty 5000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 29 sierpnia 2014 roku zawarła z pozwanym umowę o pracę na okres do dnia 30 czerwca 2016 roku. W dniu 1 września 2015 roku otrzymała świadectwo pracy, z którego wynika, iż pozwany rozwiązał

umowę w trybie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. Zarzuciła, iż rozwiązanie umowy narusza jej prawa pracownicze, bowiem umowa została zawarta na czas określony. (vide k.2-3, 8, 12, 21, 53)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa, a także zasądzenia zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie nie niższej niż 1200 zł.

Uzasadniając podniósł, iż strony nie zawarły umowy na czas określony, lecz umowę na czas wykonania określonej pracy, tj. wykonania umowy nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 roku zawartej przez pozwanego z (...) Spółką Akcyjną. Spółka (...) wskazywała, iż jego pracownicy nienależycie wykonują umowę i pismem z dnia 1 września 2015 roku zmniejszyła zakres wykonywanych usług. Tym samym odpadła podstawa świadczenia pracy przez powódkę, która miała być jedną z osób najmniej przykładającą się do pracy. Spółka (...) wypowiedziała ostatecznie zawartą umowę w dniu 16 grudnia 2015 roku ze skutkiem na dzień 16 stycznia 2016 roku. (vide k.24-27)

Powódka podnosiła, iż okoliczności wykonywania przez nią pracy pozostają bez znaczenia dla sprawy. Nadto, zastrzeżenia kierowane do pozwanego nie dotyczyły jej imiennie. (vide k.68)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 14 lipca 2014 roku pozwany M. P. zawarł z powódką D. M. umowę o pracę, na mocy której powódka została zatrudniona u pozwanego i miała wykonywać pracę w zakresie sprzątania i utrzymywania czystości w pomieszczeniach biurowych i przemysłowych (...) Spółki Akcyjnej Oddział KWK (...) oraz Oddział Zakład (...). Strony wskazały, iż umowa została zawarta na czas wykonania umowy nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 roku pomiędzy pozwanym a spółką (...) oraz umowy nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 roku pomiędzy pozwanym a spółką (...), a także iż termin wykonania obu umów upływał w dniu 31 lipca 2014 roku.

Następnie, dnia 31 lipca 2014 roku pozwany zawarł z powódką umowę o pracę, na mocy której od dnia 1 sierpnia 2014 roku powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku sprzątaczk i miała wykonywać pracę w zakresie sprzątania i utrzymywania czystości w pomieszczeniach biurowych i (...) spółki (...). Strony wskazały, iż umowa została zawarta na czas wykonania umowy nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 roku zawartej pomiędzy pozwanym a spółką (...), której termin wykonania upływał w dniu 31 sierpnia 2014 roku.

W dniu 29 sierpnia 2014 roku pozwany zawarł z powódką kolejną umowę o pracę, na mocy której od dnia 1 września 2014 roku powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku sprzątaczk i miała wykonywać pracę w zakresie sprzątania i utrzymywania czystości w pomieszczeniach biurowych i (...) spółki (...). Strony wskazały, iż umowa została zawarta na czas wykonania umowy nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 roku zawartej pomiędzy pozwanym a spółką (...), której termin wykonania upływał w dniu 30 czerwca 2016 roku. W informacji z dnia 2 września 2014 roku pozwany pouczył powódkę, iż rozwiązanie umowy na czas wykonywania określonej pracy może być rozwiązane w drodze dwutygodniowego wypowiedzenia jedynie w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Dowód: umowy o pracę, informacja z 2 września 2014 roku – akta osobowe powódki k.B13, B15, B18, B19

Dnia 1 września 2015 roku pozwany wystawił świadectwo pracy, w którym wskazał, iż powódka była u niego zatrudniona w okresie od 14 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2015 rok, a stosunek pracy ustał z dniem zakończenia pracy, dla której wykonania była zawarta umowa, tj. zgodnie z art. 30 § 1 pkt 5 k.p.

Dowód: świadectwo pracy z 1 września 2014 roku – akta osobowe powódki część C; przesłuchanie stron – powódki k.83-83 verte

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1171 zł.

Dowód: zaświadczenie k.31

W dniu 25 czerwca 2014 roku (...) Spółka Akcyjna w K. zawarła z pozwanym umowę nr (...), zgodnie z którą pozwany miał świadczyć na rzecz spółki (...) usługi sprzątanania i utrzymania czystości w pomieszczeniach biurowych i przemysłowych dla Oddziału KWK (...) w okresie od 1 lipca 2014 roku do 30 czerwca 2016 roku. Łączna powierzchnia do sprzątanania wynosiła 11.422 mkw.

Dowód: umowa nr (...) wraz z załącznikami nr 1 i 2 k.32-44

Pismem z dnia 20 stycznia 2015 roku spółka (...) zwracała się do pozwanego o zdyscyplinowanie pracowników w związku z nierzetelnym wykonywaniem usług. Następnie, spółka zgłaszała zastrzeżenia do wykonywanej umowy w protokołach odbioru z dnia 30 kwietnia i 29 maja 2015 roku. Zastrzeżenia dotyczyły braku środków czystości, które nie były dowożone na czas przez pozwanego. Spółka nie zgłaszała zastrzeżeń co do sposobu wykonywania zadań przez powódkę. Od dnia 1 września 2015 roku łączna powierzchnia do sprzątanania została zmniejszona do (...), 20 mkw. Zmniejszenie częstotliwości sprzątanania nastąpiło z uwagi na trudną sytuację spółki.

Dowód: pismo spółki (...) z 20 stycznia 2015 roku k.45; protokoły odbioru robót z 30 kwietnia i 29 maja 2015 roku k.46, 49; tabela nr 1 k.48; zeznania świadka J. S. (poprzednio P.) k.69-70; zeznania świadka U. W. k.70; zeznania świadka J. M. k.81 verte-82; zeznania świadka M. S. k.82-82 verte; przesłuchanie stron – powódki k.83-83 verte

Pismem z dnia 16 grudnia 2015 roku spółka (...) wypowiedziała umowę zawartą z pozwaną ze skutkiem na dzień 16 stycznia 2016 roku, w związku z nienależytym wykonywaniem umowy. Spółka nie zgłaszała zastrzeżeń do pracy pracowników pozwanego, lecz w dalszym ciągu brakowało środków czystości.

Dowód: pismo pozwanej z 16 grudnia 2015 roku k.47; zeznania świadka J. M. k.81 verte-82; zeznania świadka M. S. k.82-82 verte

W okresie od 30 czerwca do 1 października 2014 roku, oprócz powódki, pozwany zatrudnił także 7 innych pracowników, które na podobnych jak powódka warunkach wykonywały pracę w KWK (...) w związku z ww. umową zawartą ze spółką (...). Stosunek pracy dwóch z nich został rozwiązany tak samo jak powódki z dniem 31 sierpnia 2015 roku, pozostałych – z dniem 15 stycznia 2016 roku. To od pozwanego zależało, która z pracowników miała pozostać w zatrudnieniu, a która nie. Pracownicy pozwanego nie wiedzieli co decydowało o wyborze pracowników do rozwiązania umowy.

Dowód: zestawienie k.93; zeznania świadka J. S. (poprzednio P.) k.69-70; zeznania świadka U. W. k.70; przesłuchanie stron – powódki k.83-83 verte

Podobne umowy jak w przypadku KWK (...) pozwany zawarł ze spółką (...) również co do KWK (...), gdzie zatrudnił 9 pracowników oraz KWK (...) – 7 pracowników. Również te umowy zostały wypowiedziane przez pozwaną odpowiednio ze skutkiem na dzień 15 marca oraz 18 lutego 2016 roku. Jednakże, tylko jedna pracownica zakończyła zatrudnienie przed wypowiedzeniem umów przez spółkę (...). Jej stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

Dowód: zestawienie k.101

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powódki, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Przesłuchanie pozwanego zostało ostatecznie pominięte z uwagi na nieusprawiedliwione dwukrotne niestawiennictwo pozwanego na terminie rozprawy (vide k. 70 verte, 73, 76, 81, 84-85, 94 verte). Jednocześnie, mimo formalnego dopuszczenia dowód z zeznań świadka J. W. nie został ostatecznie przeprowadzony, bowiem pozwany cofnął swój wniosek dowodowy (vide k.24, 53 verte, 75).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Wobec nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, która nastąpiła w dniu 22 lutego 2016 roku, tj. w trakcie trwania niniejszego postępowania, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Do stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną mają zatem zastosowanie przepisy w brzmieniu obowiązującym do dnia 21 lutego 2016 roku.

Powódka dochodziła odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy wskazując, iż łączyła ją z pozwanym umowa na czas określony. Pozwany podnosił natomiast iż strony łączyła umowa na czas wykonania określonej pracy, która została rozwiązana wskutek odpadnięcia podstawy świadczenia pracy przez powódkę. Umowa jaka łączyła strony była w rzeczywistości umową na czas wykonywania określonej pracy, jednakże sposób jej rozwiązania uprawnia powódkę do otrzymania odszkodowania.

Przepis art. 25 § 1 k.p. przewiduje, iż umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Umowa o pracę zawierana na czas wykonania określonej pracy stanowi odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana (zob. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2013 r., II PK 224/12, Legalis numer 719284).

Wskazują na to dwie charakterystyczne i ściśle ze sobą związane cechy umowy, tzn. specyficzny sposób oznaczenia czasu jej trwania, jak też jej szczególny cel, wyrażający się w zobowiązaniu (i w konsekwencji – w obowiązku) wykonania określonej pracy. (...) Pojęcie „określonej pracy” oznacza tu więc zindywidualizowane (konkretne) zadanie (zadania) robocze, mieszczące się w zakresie rodzajowo wskazanych czynności. Innymi słowy, przydział zadania, odbywający się zazwyczaj dopiero na etapie realizacji stosunku pracy, zostaje w tym wypadku przesunięty do fazy porozumiewania się stron, choć „z natury rzeczy” po uprzednim uzgodnieniu rodzaju pracy. Treść zadania roboczego stanowi przedmiot polecenia pracodawcy i dlatego nie jest objęta wymaganiem zgodnych oświadczeń woli. Wykonanie określonej pracy stanowi jednak nie tylko cel umowy, ale pełni zarazem funkcję zdarzenia kładącego kres powstałemu z niej stosunkowi pracy, której to funkcji pracownik musi być świadomy i na taki właśnie sposób określenia okresu swego zatrudnienia wyrazić zgodę (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 627/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 385, MoP 2003 nr 22, str. 1042, OSP 2004 nr 2, poz. 26, str. 105, Legalis numer 57703).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy bezsprzecznie uznać należy, iż strony związały się umową na czas wykonania określonej pracy.

W treści umowy strony wyraźnie wskazały zadanie jakie powódka miała wykonać w ramach swoich obowiązków pracowniczych, tj. będąc zatrudniona na stanowisku sprzątaczkki, powódka miała wykonywać pracę w zakresie sprzątnięcia i utrzymywania czystości w pomieszczeniach biurowych i (...) spółki (...). Jednocześnie, strony wyraźnie zaznaczyły, iż umowa o pracę została zawarta jedynie na czas wykonywania przez pozwanego umowy nr (...) z dnia 25 czerwca 2014 roku zawartej ze spółką (...). Tym samym, umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami spełniała warunki konieczne do uznania umowy za umowę zawartą na czas wykonania określonej pracy. W tej kwestii podkreślić również należy, iż chociaż w potocznym rozumieniu wykonywanie określonej pracy wiązane jest najczęściej z wykonywaniem prac sezonowych (np. w budownictwie czy ogrodnictwie lub sadownictwie), orzecznictwo Sądu Najwyższego wyraźnie dopuszcza zawarcia takiej umowy również w przypadku pracy wykonywanej najczęściej przez okresy kilkuletnie, np.

w przypadku pełnienia funkcji członka zarządu spółki handlowej (zob. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2013 r., II PK 224/12, Legalis numer 719284; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNAPiUS 2008 nr 5-6, poz. 63, str. 198, Legalis numer 96605).

Wskazanie dnia 30 czerwca 2016 roku jako dnia upływu terminu wykonania umowy pomiędzy pozwanym a spółką (...) nie może zostać poczytany jako zgody zamiar stron zawarcia umowy o pracę na czas określony. Wskazanie takiego wyraźnego dnia stanowi w ocenie Sądu jedynie informację dla pracownika o planowanym czasie zatrudnienia, jednakże nie zmienia charakteru zawartej umowy o pracę. Umowa pracodawcy z podmiotem, na rzecz którego wykonywane mają być usługi, w związku z którymi z pracownikiem zawarta zostaje umowa o pracę, może bowiem, przynajmniej potencjalnie, zostać zarówno przedłużona, jak i skrócona. Okres zapotrzebowania wykonywania określonej pracy zostaje w takim przypadku przesunięty w czasie.

Co do zgłoszonego przez powódkę roszczenia zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę podkreślenia wymaga, iż podstawowym sposobem ustania umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy jest jej rozwiązanie z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.). Bezspornie uznać należy, iż umowa może zostać także rozwiązana na mocy zgodnego porozumienia stron stosunku pracy. Jednakże, taka umowa nie może być co do zasady wypowiedziana. Zgodnie z przepisem art. 41¹ § 2 k.p. jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem dopuszczalne jest jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Jednocześnie, stosunek pracy może zostać nawiązany także przez czynności dorozumiane, bowiem mimo wymagania zawarcia umowy o pracę na piśmie (art. 29 § 2 k.p.) żaden z przepisów nie przewiduje sankcji nieważności umowy w przypadku niedochowania tej formy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., I PK 92/14, M.P.Pr. 2015/5/252-255), także wypowiedzenie umowy może zostać dokonane w sposób dorozumiany. Również w tym przypadku przepisy prawa nie stanowią, iż niedochowanie formy pisemnej wymaganej na mocy art. 30 § 3 k.p. skutkuje nieważnością czynności prawnej.

Taki pogląd podzielany jest również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który słusznie wskazuje, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r., II UK 280/15, Legalis numer 1472907).

Pozwany nie składał powódce wyraźnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jediną okolicznością wskazującą na to, iż uznał stosunek pracy za zakończony było wydanie świadectwa pracy, w którym wskazał okres zatrudnienia powódki od 14 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2015 rok, a także iż stosunek pracy ustał z dniem zakończenia pracy, dla której wykonania była zawarta umowa. Pozwany wskazał tym samym, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z mocy prawa zgodnie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. Jednakże, w rzeczywistości nie zaistniały okoliczności powodujące rozwiązanie umowy powódki w tym trybie.

Powódka miała wykonywać swoją pracę przez okres wykonywania przez pozwanego umowy zawartej ze spółką (...), a umowa ta została wypowiedziana przez spółkę ze skutkiem na dzień 16 stycznia 2016 roku. Zatem dopiero z tym dniem doszłoby do rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa. Co prawda z dniem 1 września 2015 roku nastąpiło zmniejszenie łącznej powierzchni do sprzątania pomieszczeń Oddziału KWK (...) w związku z trudną sytuacją finansową spółki, a w konsekwencji także do zmniejszenia zakresu wykonywania tej umowy przez pozwanego, jednakże nie mogło to spowodować automatycznego rozwiązania umowy powódki.

Ograniczenie zapotrzebowania pracodawcy na świadczenie pracy jest w takiej sytuacji oczywiste i uzasadnia podjęcie przez pracodawcę działań mających na celu zmniejszenie stanu zatrudniania, lecz redukcja liczby pracowników nie może przybrać postaci arbitralnej. W takim przypadku zastosowanie winny mieć reguły wypracowane na gruncie

spraw o roszczenia związane z wypowiedaniem umów o pracę przez pracodawcę w trybie tzw. zwolnień grupowych, bowiem także w tym przypadku do redukcji zatrudnienia doszło w wyniku okoliczności nieależących po stronie pracowników.

Sąd Najwyższy słusznie zaznacza w tym zakresie, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Do tego stwierdzenia nie może ograniczyć się jednak rozpatrywanie zasadności wypowiedzenia (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39). Rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika może, choć nie musi stanowić procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Tak rozumiana przyczyna podawana jest w wypowiedzeniu. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia z tak rozumianej przyczyny jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wówczas, choć nie stanowi to elementu uzasadnienia wypowiedzenia w ujęciu formalnym (art. 30 § 4 k.p.) bada się, czy zastosowano zobiektywizowane kryteria doboru. Niezależnie bowiem od zasadności samej przyczyny może okazać się, że pod jej pozorem pracodawca dokonuje czynności nieuzasadnionej w tym sensie, że dobiera do zwolnienia konkretnego pracownika bez zobiektywizowanych podstaw, według swoich niezobiektywizowanych preferencji (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2012 r., I PK 115/12, LEX nr 1284713).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

W tym kontekście należy mieć na uwadze, iż obok powódki, pozwany zatrudniał także 7 innych pracownic, które na podobnych jak powódka warunkach wykonywały pracę w KWK (...) w związku z umową zawartą ze spółką (...). Stosunek pracy dwóch z nich został rozwiązany tak samo jak powódki z dniem 31 sierpnia 2015 roku, a pozostałych dopiero z dniem 15 stycznia 2016 roku. Jednocześnie, to jedynie od pozwanego zależało, która z pracownic po ograniczeniu zakresu wykonywania umowy zawartej ze spółką miała pozostać w zatrudnieniu, a która nie. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, pracownice pozwanego nie wiedziały co decydowało o wyborze pracowników do rozwiązania umowy.

W takich okolicznościach faktycznych zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego uznać należy, iż pozwany nie ustalił żadnych kryteriów doboru pracownic do zwolnienia w związku z ograniczeniem zapotrzebowania na świadczenie pracy pracowników zatrudnionych na czas wykonywania umowy zawartej ze spółką (...). Takimi kryteriami nie mogły być w szczególności okoliczności podnoszone przez pozwanego, iż powódka miała być jedną z osób najmniej przykładającą się do pracy, bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż spółka nie zgłaszała jakichkolwiek zastrzeżeń do jakości pracy powódki. Wybór powódki jako tej pracownicy, której

stosunek pracy miał zostać zakończony był zatem arbitralną decyzją pozwanego podjętą z tylko jemu wiadomych przyczyn.

Brak zaistnienia przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy powódki z mocy prawa z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (rozumianej jako ograniczenie zakresu wykonywania przez pozwanego umowy zawartej ze spółką (...)), a także wydanie przez pozwanego świadectwa pracy ze wskazaniem, iż nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, prowadzić musi do wniosku, iż do rozwiązania umowy powódki doszło w rzeczywistości na skutek jej wypowiedzenia przez pozwanego w sposób dorozumiany i to w sytuacji niespełnienia się warunków do wypowiedzenia tej umowy określonych w art. 41¹ § 2 k.p., tj. braku postawienia pracodawcy w stan likwidacji bądź upadłości.

Art. 50 § 3 i 4 k.p. stanowi natomiast, iż jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Zgodnie z powyższym stwierdzić należy, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego dokonane w trybie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów uprawnia powódkę do otrzymania odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 3513 zł (= 3 x 1171 zł).

Jedynie na marginesie zaznaczenia wymaga, iż roszczenie powódki byłoby uzasadnione do tej kwoty także w przypadku uznania, iż strony łączyła w rzeczywistości umowa na czas określony. Wypowiedzenie także tej umowy dokonane byłoby z naruszeniem prawa wobec niezachowania formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.) oraz braku zastrzeżenia przez strony klauzuli o dopuszczalności wypowiedzenia tej umowy przez każdą z nich (art. 33 k.p.).

Odszkodowanie w tej kwocie przysługiwałoby powódce również w przypadku uznania, iż pozwany rozwiązał stosunek pracy powódki bez zachowania okresu wypowiedzenia (zgodnie z art. 59 k.p. w zw. z art. 58 k.p.), bowiem także to oświadczenie naruszałoby ustalone warunki formalne o konieczności dochowania formy pisemnej, a nadto także wymagań wskazania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.).

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie cytowanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3513 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1171 zł 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. 98 k.p.c., Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 176 zł (= 3513 zł x 5%) tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, ustaloną zgodnie z art. 13 ust. 1 i art. 21 u.k.s.c.