

Sygn. akt IV P 129/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Leokadia Krzemińska, Józef Wrona

Protokolant : Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o w K.

o odszkodowanie

- I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o w K. na rzecz powoda M. W. kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 listopada 2017 roku do dnia zapłaty;
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
- III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty(...)
- IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 363,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód M. W. w pozwie z dnia 21 listopada 2017r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 października 2017r. za bezskuteczne, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości (...) wraz z odsetkami ustawowymi oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że na podstawie umowy o pracę z dnia 01 lipca 2010 r. zatrudniony był u strony pozwanej na stanowisku referenta ds. wydobywania, następnie w dniu 01 maja 2011 r. pracodawca zmienił warunki pracy dopuszczając możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w dniu 01 czerwca 2016 r. powodowi zmieniono stanowisko pracy na osobę średniego dozoru technicznego, sztygara, osobę niższego dozoru mechanicznego. W dniu 31 października 2017 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę powyższe powód zażądał zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w oparciu o przepis art. 47<sup>1</sup>k.p. w wysokości wynagrodzenia za 2 miesiące.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że powód był zatrudniony na podstawie umowy z dnia 01 lipca 2010 r. do dnia 30 czerwca 2011 r., następnie od dnia 01 lipca 2011 r. zawarto z nim drugą umowę na czas określony do dnia 30 czerwca 2021 r. Umowa została rozwiązana

przez stronę pozwaną w dniu 30 listopada 2017 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wynosi 1 miesiąc, zgodnie z art. 36 § 1 k.p.

W piśmie procesowym z dnia 27 grudnia 2017 r. strona pozwana wskazała, że wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 3630,00 zł brutto, tj. (...) netto – wynagrodzenia za dwa miesiące wynosiło (...)

***W toku postępowania Sąd ustalił***

***następujący stan faktyczny:***

Powód M. W. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01 lipca 2010 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. na stanowisku referent ds. wydobywania, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 lipca 2011 r. (która została sporządzona jako umowa na czas określony od dnia 01 lipca 2011 r. do 30 czerwca 2021r.) na stanowisku osoba średniego dozoru ruchu górniczego, sztygar.

W dniu 02 lipca 2012 r. powód rozpoczął wykonywanie pracy na nowym stanowisku, jako osoba średniego dozoru ruchu górniczego, sztygar, osoba niższego dozoru mechanicznego.

W dniu 31 października 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01 lipca 2011 r. z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2017 r., wskazując jako podstawę prawną wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

***Dowód:***

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

Strona pozwana zastosowała jednomiesięczny okres wypowiedzenia, ze względu na obowiązujące w tym dniu przepisy w zakresie wypowiedzenia umów zawartych na czas określony. U strony pozwanej istniała praktyka, aby drugą umowę na czas określony zawierać na okres 10 lat. Umowy na czas określony 10 lat zawierano ze zdecydowaną większością pracowników. Dopiero trzecia umowa była zawierana na czas nieokreślony.

***Dowód:***

-zeznania świadka J. K., e-protokół z dnia 05 kwietnia 2018 r., k. 46.

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło (...) – wynagrodzenia za dwa miesiące wynosiło (...)

***Dowód:***

-zaświadczenie z dnia 15 grudnia 2017 r., k. 15.

***W tak ustalonym stanie faktycznym***

***Sąd zważył:***

Powództwo było zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadka J. K. oraz dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika.

Powód wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 października 2017 r. za bezskuteczne, zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości (...)wraz z odsetkami ustawowymi. Natomiast strona pozwana zakwestionowała roszczenie powoda i wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W oparciu o przedłożone w sprawie dokumenty, dokumenty znajdujące się w aktach osobowych oraz zeznania świadka, Sąd doszedł do przekonania, że umowa o pracę została wypowiedziana z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, w szczególności mając na uwadze, że łączący strony stosunek pracy powstał już w 2010 roku i należało uznać go za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy ustalaniu rodzaju umowy wiążącej strony sąd powinien kierować się zarówno nazwą umowy określoną przez strony<sup>1</sup>, brzmieniem jej postanowień oraz zgodnym zamiarem stron wyrażonym w oświadczeniu woli<sup>2</sup>.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód pracował u strony pozwanej na podstawie umów zawieranych już od 01 lipca 2010 r. Z akt osobowych powoda wynika, że powód pracował na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 01 lipca 2010 r. w okresie od 01 lipca 2010 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. na stanowisku referent ds. wydobywania, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 01 lipca 2011 r. zawartej na okres od dnia 01 lipca 2011 r. do 30 czerwca 2021 r. na stanowisku osoba średniego dozoru ruchu górniczego, sztygar.

Powód pracował u strony pozwanej do dnia 30 listopada 2017 r., wobec wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas określony z dnia 01 lipca 2011 r., bez podania przyczyny wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, podkreślić należy, że podstawowa i preferowana przez przepisy Kodeksu pracy jest (i była w czasie zawierania umowy przez strony) umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa terminowa jest wyjątkiem, który wynika ze szczególnych okoliczności np. po stronie pracodawcy. Kolejne nowelizacje kodeksu pracy eliminują zawieranie kolejnych umów na czas określony, tak aby nie dopuścić do sytuacji, że pracownik przez cały okres aktywności zawodowej zatrudniony jest na podstawie umowy, która może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez uzasadnienia, co powoduje brak stabilizacji zawodowej pracownika.

Jedną z zasad prawa cywilnego jest zasada swobody umów. Jednakże w prawie pracy prawodawca mając na względzie słabszą pozycję pracownika jako strony umowy i minimalną możliwość wpływania na treść zawieranej umowy wprowadził w Kodeksie pracy przepisy, które ograniczają pełną swobodę zawierania umów, tak aby pracownik miał zagwarantowane pewne minimum uprawnień. Jednym z takich przepisów jest art. 25<sup>1</sup> kp, który – w treści obowiązującej w dacie zawarcia umowy - wskazywał, że trzecia umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony. Obecna treść tego przepisu stanowi, że łączny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a liczba umów – przekraczać trzech; dalsze zatrudnienie powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Z interpretacji takich zapisów wynika, że prawodawca jako zasadę uznaje umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś umowy terminowe zawierane mogą być wyjątkowo – np. na czas zastępstwa, na próbę, czy w związku z innymi okolicznościami. Jednak tutaj istnieje pewne ograniczenie wynikające z treści art. 25<sup>1</sup> kp i kontynuowanie zatrudnienia powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Spowodowane to jest ochroną pracownika i umożliwieniem mu skorzystania z przywilejów, które wiążą się z umowami na czas nieokreślony (jak np. uzasadnienie wypowiedzenia i możliwość odwołania się, a wcześniej także dłuższy okres wypowiedzenia).

Zawarcie umowy na okres 10 lat, bez wyraźnego uzasadnienia takiego długiego okresu umowy terminowej, stanowi naruszenie przepisów o zawieraniu umów o pracę i ma na celu obejście wspomnianych wyżej przepisów chroniących interes pracownika. Na podobnym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 IX 2005 roku<sup>3</sup>wskazując, że „Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich

społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”. Z zeznań świadka J. K. wynika, że zawarto z powodem umowę na okres 10 lat, gdyż taka była praktyka u strony pozwanej. Zdecydowana większość pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, pierwsze dwie umowy zawierała na czas określony - druga umowa była zawierana na 10 lat, a dopiero trzecia na czas nieokreślony. Takie praktyka pracodawcy nie stanowi wy tłumaczenia dla zatrudniania pracowników na czas określony na 10 lat. Tym samym brak jest uzasadnienia dla zawarcia z powodem umowy na czas określony trwający 10 lat. Nie wynika to ani z potrzeb pracodawcy, ani nie jest uzasadnione np. procesem produkcyjnym. Takie słowa potwierdzają, że zawarta z powodem umowa w części dotyczącej okresu, na który została zawarta i możliwości jej wypowiedzenia ma na celu obejście przepisów prawa pracy i tym samym jest w tej części nieważna. Zatem zapisy o określonym czasie trwania umowy należało uznać za nieważne, a umowę stron należy uważać za zawartą na czas nieokreślony.<sup>4</sup>

Skoro stosunek pracy łączący strony był zawarty na czas nieokreślony, to do rozwiązania umowy należało stosować przepisy dotyczące wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp) i w przypadku kiedy pracownik jest zatrudniony powyżej 3 lat wynosi trzy miesiące. Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Pismem z dnia 31 października 2017 roku strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z dniem 30 listopada 2017 roku z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy.

Brak przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o jej nieprawidłowym wypowiedzeniu. Ponadto, strona pozwana zastosowała nieprawidłowy okres wypowiedzenia – zgodnie bowiem z powyższymi ustaleniami powinien znaleźć zastosowanie trzymiesięczny termin wypowiedzenia.

W związku z powyższym należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów, czego konsekwencją jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania.

Wysokość wynagrodzenia powoda będąca podstawą do wyliczenia odszkodowania była pomiędzy stronami bezsporna.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 47<sup>(1)</sup>kp, zgodnie z którym 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. Powód żądał odszkodowania w kwocie (...) – zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej jest to kwota równa dwumiesięcznemu wynagrodzeniu. W związku z powyższym należało zasądzić na rzecz powoda kwotę (...) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 21 listopada 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt I wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę 363,00 złote tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony (punkt IV wyroku).

W punkcie III wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

1 wyrok SN z 6 X 1998r, I PKN 389/98, OSNAP 1999/22/718

2 wyroki SN z 4 III 1999r, I PKN 616/98, OSNAP 2000/8/312, z 18 VI 1998r, I PKN 191/98, OSNAP 1999/14/449

3 II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207

4 Tak SN w wyroku z 26 VIII 1999r, I PKN 215/99, OSNP 2000/24/890