

Sygn. akt IV P 70/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 lutego 2016 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki

Ławnicy M. A., J. P.

Protokolant sekretarz sądowy Grażyna Pałubicka

po rozpoznaniu w dniu 01 lutego 2016 roku w Człuchowie na rozprawie sprawy

z powództwa J. G.

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

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz powoda J. G. kwotę 6.500,00 zł (słownie: sześć tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości

- 8 % od dnia 17 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku,

- 5 % od dnia 01 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,

2. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

3. przyznaje r.pr. M. S. od Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 221,40 zł (słownie: dwieście dwadzieścia jeden złotych czterdzieści groszy) z tytułu nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu,

4. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 70/15

UZASADNIENIE

Powód J. G. wniósł przeciwko (...) spółka z o.o. w C. o przywrócenie do pracy na stanowisko jakie zajmował przed wypowiedzeniem. Powód na rozprawie w dniu 25.08.2015 r. zmodyfikował swoje powództwo i wniósł o zasądzenie kwoty 26.000 zł odszkodowania w wysokości rocznego wynagrodzenia. Ustanowiony dla powoda pełnomocnik z urzędu na rozprawie w dniu 17.12.2015 r. wniósł o ustalenie, iż umowa zawarta między stronami była umową na czas nieokreślony uznanie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 17 lipca 2008 r. za pracę zawartą na czas nieokreślony i zasądzenie od pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie mniej niż za jeden miesiąc.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż strony w umowie o pracę zawartej na czas określony przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem i pozwana skorzystała z tej możliwości. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga podania przyczyny wypowiedzenia i nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia.

W piśmie strony pozwanej na zmodyfikowane powództwo zgłoszone przez pełnomocnika powoda ustanowionego z urzędu, strona pozwana wskazała, iż zgodna wola stron było zawarcie umowy na czas określony. Powód pracował w nowo utworzonym zakładzie pozwanej spółki i pozwana nie miała pewności czy produkcja w tym oddziale się utrzyma w dłuższej perspektywie. Sąd Najwyższy w wyroku z 5.10.2012 r. stwierdził, iż okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy o pracę na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa.

Sąd ustalił co następuje:

Powód J. G. zawarł z (...) spółka z o.o. w C. umowę o pracę na czas określony od 1.10.2014 r. do 30.09.2019 r. na stanowisku ślusarza-spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B umowy o pracę k.3).

Pozwana (...) spółka z o.o. w C. złożyła powodowi 22.05.2015 r. oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 6.06.2015 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C wypowiedzenie umowy o pracę k.1).

Pozwana z góry przygotowała powodowi umowę o pracę na czas określony pięciu lat, bez wskazania powodów zawarcia umowy na powyższy okres, a w przypadku jej nie podpisania powód straciłby pracę.

(dowód: zeznania powoda k.58v z 1.02.2016 r. od 00:09:29 do 00:15:45).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Sąd rozpoznający sprawę jest związany jedynie podstawą faktyczną powództwa i zasądzenie żądanego przez powoda roszczenia z innych przyczyn niż wymienione w pozwie, lecz jednak takich, które wynikają z przedstawionego przez strony stanu faktycznego, nie narusza art. 321 k.p.c.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie wniósł o odszkodowanie wysokości 26.000 zł tj. w wysokości rocznego wynagrodzenia z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. Zaś pełnomocnik powoda ustanowiony z urzędu wniósł o zasądzenie od pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nie mniej niż za jeden miesiąc i ustalenie, iż umowa zawarta między stronami była umową na czas nieokreślony uznanie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 17 lipca 2008 r. za pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zatem podstawą powództwa powoda stanowił przedstawiony przez powoda stan faktyczny związany z wypowiedzeniem zawartej umowy na czas określony 5 lat i wypłata odszkodowania z tytułu wypowiedzenia tej umowy.

Zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z 25.10.2007 r. (wyrok SN, II PK 49/07 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...) -22/317/910), że 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.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, iż z powodem zawarto umowę o pracę na czas określony na okres 5 lat i zawarcie tak długiej umowy o pracę na czas określony nie wynika z przepisów prawa pracy ani z charakteru umowy dotyczącej wykonania oznaczonych zadań czy innych przyczyn dotyczących stron stosunku pracy.

Pełnomocnik strony pozwanej nie wykazał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z powodem było obiektywnie uzasadnione koniecznością wykonania określonych zadań czy interesem stron. Z samej niepewności czy „utrzyma się produkcja w nowo otwartym oddziale” w ocenie sądu nie wynika uzasadnione wykonywanie zadań przez okres pięciu lat czy też zgodny interes stron.

Z niezakwestionowanych zeznań powoda wynika, że nie miał wyboru i jeżeli chciał pracować to musiał się zgodzić na przedłożoną mu długoterminową umowę o pracę na czas określony.

Zdaniem sądu zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony aż 5 lat było niedopuszczalne i zmierzało do obejścia przepisów ochronnych prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony przez zastosowanie krótkiego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia i jej sądowej kontroli.

Zauważyć należy, iż w powołanym przez pełnomocnika pozwanej spółki wyroku z 5.10.2012 r. sygn. akt I PK 79/12 Sąd Najwyższy odniósł swoje rozważania co do czasu trwania umów o pracę zawieranych z kadrą wyższą-menedżerską. Natomiast powód był zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego i zdaniem sądu meriti nie jest standardem zawieranie z takimi pracownikami długoletnich umów o pracę na okres pięciu lat. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wskazał też, iż ważne są także uwagi dotyczące umowy o pracę na czas określony zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNP 1998, nr 7-8, poz. 54). W uchwale tej, rozważając problem w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy".

Zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należało oceniać świetle przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony art. 30 § 4 k.p., 36 § 1 k.p. i 45 k.p.

Mając na uwadze powyższe argumenty sąd uznał, iż pozwany naruszył przy wypowiedzaniu umowy o pracę przepis art. 30 § 4 k.p., 36 § 1 pkt. 2 k.p. i na zasadzie art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. mając na uwadze, iż sąd uwzględnił powództwo w części a powód pozostaje bez pracy.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu sąd orzekł na mocy § 15 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. Nr 163, poz. 1349)tj. z dnia 25 lutego 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 490) ze zm., w wysokości 180 zł plus 23% VAT .