

Sygn. akt IVP 88/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

**Przewodniczący: SSR Urszula Zaleska**

**Ławnicy : Małgorzata Piankowska, Dorota Piaścik**

**Protokolant: st.sekr.sąd. Magdalena Laskowska**

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2017 r. w Łomży

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. C.**

przeciwko (...) **Fabryce (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

I. Przywraca powoda W. C. do pracy w pozwanej (...) Fabryce (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę zawartej 22 marca 2013r.

II. Zasądza od pozwanej (...) Fabryki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda W. C. tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy kwotę 2.706,88 (dwa tysiące siedemset sześć 88/100) złotych – pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w pozwanej spółce.

III. Nakazuje pobrać od pozwanej D.” Fabryki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz Skarbu Państwa( kasa tut. Sądu) kwotę 1.712,-(jeden tysiąc siedemset dwanaście )złoty , tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy prawa.

Sygn.akt. IVP 88/17

## UZASADNIENIE

**Powód W. C.** w pozwie przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wniósł o uznanie wypowiedzenia z dnia 22 września 2017r. za bezskuteczne ( w przypadku , gdy upłynie okres wypowiedzenia przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia)..

W uzasadnianiu pozwu wskazał, że od 22.03.2013r. został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31.12.2021roku, na stanowisku kierowcy. Podał, że w dniu 22.09.2017r. pracodawca wypowiedział jemu umowę o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Zdaniem powoda wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, ponieważ nie zawiera wskazania przyczyny wypowiedzenia. Wskazał, iż w okresie zatrudnienia pozwany nie zgłaszał uwag do jakości świadczonej przez niego pracy i powód nie był dyscyplinowany karami porządkowymi. Oświadczył, iż nie są znane jemu motywy, którymi kierował się pracodawca wypowiadając mu umowę o pracę (k.2- 3).

Pismem z dnia 19.10.2017r. powód określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 6.160 zł (k.9).

Postanowieniem z dnia 24.10.2017r. tut. Sąd w trybie art. 25§1 k.p.c. ustalił wartość przedmiotu w sprawy na kwotę 34.224 zł (k.10).

**Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.** w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana podniosła, że w jej ocenie przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem dopełniła wszelkich formalności wymaganych przez prawo w zakresie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Powołując się na treść art. 32§1 k.p.c. i 30 §4 k.p.c. stwierdziła, że zawarta z powodem umowa jest umową terminową, dlatego też nie ciążył na pracodawcy obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, ponieważ odnosi się on tylko do wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony lub bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., a nie dotyczy umowy terminowej zawartej na czas określony jak to ma miejsce w omawianym przypadku. Podała, że po zmianie przepisów Kodeksu pracy, w brzmieniu nadanym ustawą z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i niektórych innych ustaw, art. 25<sup>1</sup> §1 k.p. stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Ta regulacja, w ocenie pozwanej, ma zastosowanie w przedmiotowej sprawie, tj. pozwana spółka jest zobligowana do stosowania aktualnie obowiązujących przepisów w zakresie zawartych umów o pracę na czas określony, również w przypadku rozwiązywania umów o pracę na czas określony zawartych przed nowelizacją. Umowa o pracę na czas określony łącząca strony została bowiem zawarta przed nowelizacją ww. przepisów Kodeksu pracy. Podniosła, że zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 2 k.p. uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następnego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1 tego artykułu. Wobec tego, trwająca przed nowelizacją przepisów umowa na czas określony, jest uważana za pierwszą albo za drugą umowę, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zdaniem pozwanej, umowa zawarta z powodem 22.03.2013r. na okres do 31.12.2021r. jest w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. pierwszą umową, która z uwagi na nowelizację tego artykułu ulega niejako skróceniu do 33 miesięcy liczonych od dnia 22.02.2016r., tj. dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy.

W ocenie pozwanej, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie doszło do spełnienia przesłanek z art. 25<sup>1</sup> § 3 k.p., czyli przekształcenia łączącej strony umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony, ponieważ dopiero z dniem 22.11.2018r. upłynąłby termin 33 miesięcy liczonych od dnia 22.02.2016r. i wówczas doszłoby do takiego przekształcenia.

Pozwana spółka stwierdziła, że skoro strony łączyła umowa na czas określony, dopełniła wszelkich formalności wymaganych przez prawo związanych z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia poprzez wskazanie miesięcznego okresu wypowiedzenia, jak też ustalenia okresu wypowiedzenia odpowiedniego do stażu pracy powoda. Podkreśliła, że nie naruszyła także przepisów odnoszących się do wypowiedzania umów o pracę. Zdaniem strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jakoby niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione oraz przywrócenie do pracy, a tym bardziej odszkodowania za okres pozostawania bez pracy.

Wniosła o oddalenie powództwa jako niezasadnego z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw i nieprawidłową interpretację normy prawnej dokonanej przez powoda (k.15-21).

**Sąd Rejonowy w Łomży ustalil i zważył, co następuje:**

Powód W. C. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na stanowisku kierowcy na podstawie umowy na czas określony od dnia 22 marca 2013r. do 31 grudnia 2021r. W umowie tej strony zawarły klauzulę o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 33 k.p.( dowód: umowa o pracę - k.61). Pismem z dnia 21 września 2016r. pozwana poinformowała powoda ,że od 22 sierpnia 2016r. okres wypowiedzenia zawartej z nim umowy o pracę wynosi jeden miesiąc( dowód: k. 79).

Wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent wypoczynkowy wyniosło 2.706,88 zł brutto za jeden miesiąc (zaświadczenie o dochodach k. 24).

W dniu 22 września 2017r. pozwany pracodawca doręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 22 marca 2013r.,w którym wskazał, że rozwiązuje umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31.10.2017r. (dowód: k.5 wypowiedzenie). W dokumencie tym nie podano przyczyny wypowiedzenia.

Pozwany wydał powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 22.03.2013r. do 31.10.2017r., a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt.2 k.p. (dowód: k. 74 -świadectwo pracy z dnia 31.10. (...)), następnie wydał sprostowane świadectwo pracy z dnia 29.11.2017r. (k. 94).

### **Sąd uznał powództwo za zasadne.**

Sporną kwestią w sprawie była ocena jakiego rodzaju umowa łączyła strony w dacie 22 września 2017r. oraz czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z prawem i nie naruszało zasad z art. 8 k.p.

Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. ) lub z upływem czasu, na który została zawarta zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 4 k.p. Jak wynika z dyspozycji art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wskazać należy, że Sąd jest zobowiązany z urzędu ( nie tylko na zarzut strony) do badania czy zawarcie przez strony umowy na czas określony nie stanowi nadużycia społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa do zawierania umów na czas określony oraz czy nie narusza ono zasad współzycia społecznego.

Zgłoszone w pozwie żądania powód oparł na twierdzeniu, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem prawa, ponieważ pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę bez podania przyczyn wypowiedzenia. Powód podał, że uważał, iż łącząca go z pozwaną umowa o pracę winna być traktowana jak umowa o pracę na czas nieokreślony z uwagi na okres , na który została zawarta. Podniósł, że nie miał żadnego wpływu na treść umowy, ponieważ zależało mu na pracy. Zdaniem powoda wypowiedzenie tak długiej umowy , bez podania przyczyn , wypowiedzenia jest krzywdzące i niezgodne z prawem.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z nadużyciem możliwości zawierania umów o pracę na czas określony. Pozwana spółka zawarła bowiem z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 22 marca 2013r. do 31 grudnia 2021r., **czyli 8 lat, 9 miesięcy i 9 dni.**

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego wypowiedzenia może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (vide: wyrok SN z dnia 7 września 2005 r. (II PK 294/04; wyrok z dnia 25 lutego 2009 r. (II PK 186/08)). Zauważyć bowiem należy, że zawarta w art. 353<sup>1</sup> k.c. zasada swobody umów doznaje pewnych ograniczeń. Z samego brzmienia tego przepisu wynika, że strony mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, ale pod warunkiem, że jego treść lub cel nie sprzeciwia

się właściwości, naturze stosunku prawnego, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394). Jeżeli pracodawca wykorzystuje swą przewagę na rynku pracy i narzuca umowę o pracę na czas określony i to na długi czas określony, ale nie zamierza postępować konsekwentnie do tak uzgodnionego czasu trwania umowy, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak ułożyć umowę, ażeby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja zachodzi, to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę. W stanie prawnym, obowiązującym w dacie zawierania przez strony spornej umowy o pracę, czyli w 2013 roku, nie było w Kodeksie pracy ścisłej granicy, określającej maksymalny okres, na który zawarta może być umowa o pracę na czas określony. Za rozsądne i w praktyce typowe należało uznawać zawieranie takich umów na okres 1 roku. Taki jest zwykły okres planowania finansowego. Umowy o pracę zawierane są w ciągu całego roku, czyli jeżeli dotyczyłyby okresu rocznego obejmują zwykle dwa lata kalendarzowe i zarazem dwa lata budżetowe. Toteż zawarcie umowy o pracę na okres 2 lat, czyli dwukrotnie dłuższej od zwykłego, dokładnego i najbardziej powszechnego okresu planowania, było w pełni do zaakceptowania. Zawieranie umów o pracę na czas określony znacznie przekraczający 2 lata winno zaś podlegać ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p.

W niniejszej sprawie, skoro pozwana spółka zatrudniła powoda na stanowisku kierowcy na podstawie umowy o pracę na czas określony wynoszący 8 lat, 9 miesięcy i 9 dni, bez istnienia do tego obiektywnej przyczyny wynikającej ze specyfiki organizacji pracy lub warunków ekonomicznych, zatem stanowiło to - przy istniejącym bardzo dużym bezrobociu - nadużycie pozycji dominującej pod względem finansowym i organizacyjnym. Prowadzi to do wniosku, że doszło do nadużycia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zawierania umów o pracę na czas określony, a w odniesieniu do rażąco nierównej sytuacji ekonomicznej stron tego stosunku prawnego, kiedy pracownik jest postawiony w sytuacji bez mała przymusowej, stanowi naruszenie zasad uczciwego obrotu - zasad współżycia społecznego. Należy podkreślić, że jeżeli czynność prawna została dokonana wbrew klauzuli generalnej społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, prowadzi to do skutku w postaci bezwzględnej nieważności czynności prawnej na podstawie art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp (zob. Zb. Radwański w: System Prawa Prywatnego. Tom 2. Prawo cywilne - część ogólna; pod. red. Zb. Radwańskiego; str. 245).

W rozpoznawanej sprawie, Sąd ustalił, iż zawarcie z powodem umowy terminowej na okres ponad 8 lat 9 miesięcy i 9 dni, nie było wyborem powoda. Powód podał, iż zależało mu na zatrudnieniu, dlatego też musiał zgodzić się na warunki narzucone przez pracodawcę, czyli na podpisanie umowy o pracę na czas określony na okres ponad 8 lat, z możliwością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia (dowód: k. 96). Tymczasem z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynika, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki do zawarcia takiej długiej umowy. Wskazać w tym miejscu należy, że pozwany pracodawca w toku prowadzonego postępowania sądowego, jak też wniesionej odpowiedzi na pozew nie ustosunkował się i nie uzasadnił dlaczego zawarł z powodem umowę na tak długi czas określony. Dlatego też w ocenie Sądu, pracodawca zawierając z powodem umowę na tak długi okres z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia uczynił to, ażeby w przypadku potrzeby jej rozwiązania, nie ponosił konsekwencji ekonomicznych, a przede wszystkim jedynie po to, by ułatwić sobie zwolnienie pracowników. W przypadku umowy na czas określony pracodawca nie musi bowiem wskazywać przyczyny wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała, że istniały uzasadnione i rzeczywiste przyczyny do zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony ponad 8 lat 9 miesięcy i 9 dni. Zaakceptowanie przyjętej przez pozwanego pracodawcę polityki zatrudniania kierowców w ramach długoterminowych umów o pracę, byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy w zawieraniu pracowniczych

kontraktów terminowych, co znalazło odzwierciedlenie w znowelizowanych przepisach Kodeksu pracy, który dopuszcza zawarcie umowy okresowej na maksymalnie 33 miesiące.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 22.03.2013r. do 31.10.2017r. tj. przez 4 lata, 7 miesięcy i 9 dni.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu, zawarcie z powodem długoterminowej umowy o pracę po to, ażeby można ją było w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, bez wskazania przyczyn, jedynie z zastosowaniem wydłużonego( po zmianie przepisów prawa pracy) jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07 niedopuszczalne było to 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. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 czerwca 2014 r. I PK 398/130 podkreślił, że osoba wykonująca pracę na podstawie 7-letniej umowy terminowej nie może być gorzej traktowana niż zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony. T.. Sąd w pełni akceptuje wyżej wskazane wyroki Sądu Najwyższego.

Mając na uwadze powyższe oraz posiłkując się treścią art. 25 § 1 k.p.(w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016r.) Sąd doszedł do konkluzji, że przedmiotowa umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Od jej podania ustawodawca uzależnił wzruszalność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Pozwana spółka nie wskazała w wypowiedzeniu doręczonemu powodowi w dniu 22 września 2017r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Niewykonanie tego obowiązku jest zaś naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony i uzasadnia roszczenia z art. 45 kp.

Mając na uwadze powyższe tutaj Sąd uznał żądanie powoda przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę z dnia 22 marca 2013r., za zasadne i na podstawie art. 45 § 1 k.p. orzekł jak w pkt. I wyroku oraz zasądził, zgodnie z żądaniem powoda kwotę 2.706,88 zł tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda za pracę, Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia o dochodach złożonego do akt sprawy przez pozwaną spółkę ( k. 24) .

O kosztach sądowych Sąd orzekł, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.), zobowiązując stronę pozwaną do uiszczenia opłaty sądowej w kwocie 1.712 zł, od uiszczenia której powód był zwolniony prawa.

Z tych względów orzeczono jak w wyroku.