

Sygn. akt IV P 144/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Adam Kociuba, Zdzisław Lawera
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. U.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powoda M. U. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) kwotę 2 160 zł (słownie: dwa tysiące sto sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 144/16

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 14 lutego 2017 roku**

Powód M. U. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...), ostatecznie sprecyzowanym do protokołu rozprawy w dniu 22 grudnia 2016 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania za naruszające prawo wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 10 777 zł 39 gr oraz wynagrodzenia za okres, do którego umowa o pracę miała trwać w wysokości 7 645 zł 44 gr przy założeniu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zatrudniony był u pozwanego od 2005 r. Strony łączyły umowy o pracę : początkowo na okres próbny, następnie na czas określony od 1 lutego 2006 r. do 28 lutego 2031 r. Umowa ta została zmieniona aneksem do umowy o pracę z 30 października 2015 r. Umowa o pracę na czas określony z 1 lutego 2006 r. została rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Umowa, która została zawarta między stronami 1 lutego 2006 r. została przedstawiona powodowi bez praktycznej możliwości wprowadzenia do niej zmian. Taka forma zawierania umowy stanowi wykorzystanie pozycji pracodawcy. Terminowa umowa zawarta na okres 25 lat nie

znajduje uzasadnienia i stanowi próbę obejścia art. 25 k.p. Jednym z powodów, dla których zawierane są umowy na czas określony, jest chęć sprawdzenia pracownika na wyznaczonym stanowisku pracy i ocena jego pracy. Taki cel miała umowa na okres próbny. 10-letni okres zatrudnienia wydaje się niewątpliwie nadmierny dla dokonania takiej oceny. Skoro jednak zamiarem pracodawcy było ukształtowanie stosunku pracy na tak długi okres, bezsprzecznie stosunek ten powinien być oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony. Jedynym powodem uzasadniającym zawarcie umowy na czas określony na tak długi okres są uregulowania prawne, bardziej korzystne dla pracodawcy. Dzięki zawarciu umowy na czas określony pracodawca nie był zobowiązany do podania rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powodów stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że zamiarem pozwanego było zawarcie z powodem umowy na czas określony trzech lat i taką też umowę zaproponował powodowi po zakończeniu umowy na okres próbny. Powód zwrócił się o wydłużenie daty końcowej umowy o pracę, motywując to dążeniem do zwiększenia zdolności kredytowej. Dlatego pozwany przesunął datę końcową umowy aż do 28 lutego 2031 r. O taki długi okres prosił powód. Intencją obu stron było zawarcie umowy terminowej. Dziwią zatem podnoszone przez powoda w pozwie twierdzenia. W dniu otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę powodowi została przedstawiona przyczyna wypowiedzenia. Przyczyną tą była długotrwała nieobecność powoda w pracy i związane z tym naruszenie interesów pracodawcy oraz dezorganizacja pracy wynikająca z nieobecności powoda w pracy. Od 27 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. nieprzerwanie powód przebywał na zwolnieniach lekarskich. W dniu 1 lipca 2016 r. powód stawił się do pracy i otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu licznych absencji.

Roszczenie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia jest przedwczesne.

Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę powód przedstawił kolejne zwolnienia lekarskie do 31 lipca 2016 r., co wskazuje na dalszą niezdolność powoda do pracy. Skoro zatem powód nie jest zdolny do pracy, nie jest także uprawniony do otrzymania wynagrodzenia.

Powód nie ma interesu w ustaleniu, że łącząca strony umowa została zawarta na czas nieokreślony, gdyż jednocześnie wystąpił z roszczeniem dalej idącym, tj. roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia i odszkodowania.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 21 listopada 2005 r. poprzednik prawny pozwanego (...). (...) spółka jawna w (...) zatrudnił powoda M. U. na okres próbny od 21 listopada 2005 r. do 31 stycznia 2006 r. na stanowisku fakturzysty w wymiarze 1/2 etatu.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2006 r. poprzednik prawny pozwanego (...). (...) spółka jawna w (...) zatrudnił powoda na czas określony od 1 lutego 2006 r. do 28 lutego 2031r. na stanowisku fakturzysty w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie przewidziano możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przez obydwie strony w ciągu 14 dni.

W piśmie z dnia 1 lipca 2016 r. pozwany (...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 16 lipca 2016 r. Pismo podpisał B. J. (1) jako prezes zarządu.

**Dowód :** akta osobowe powoda

Strony pierwotnie zawarły umowę o pracę na okres próbny. Następnie zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. 5 lat. Jednak pięcioletni okres trwania umowy był dla powoda niewystarczający, bowiem powód starał się o uzyskanie kredytu hipotecznego. W związku z tym powód poprosił prezesa B. J. (1), aby zmienił umowę w ten sposób, żeby była ona zawarta na dłuższy okres, co najmniej 23 lat, bowiem bank wymagał umowy zawartej na taki okres czasu.

W związku z tym umowę o pracę na okres 5 lat strony anulowały, a na umowie wskazującej okres jej trwania 25 lat wpisano datę rozpoczęcia pracy taką, jaka widniała w pierwotnej umowie na 5 lat.

Powód rozróżniał umowę o pracę na czas określony od umowy o pracę na czas nieokreślony. M. U. był zadowolony z podpisania tej umowy, bo umożliwiła mu uzyskanie kredytu hipotecznego.

Pozwany zazwyczaj zawierał z pracownikami umowy o pracę na czas określony 3 – 5 lat. Po upływie okresu 3 – 5 lat, przedłużano te umowy na dalszy okres około 5 lat, albo zatrudniano pracowników na czas nieokreślony. U pozwanego dominują terminowe umowy o pracę. Niektórzy pracownicy zatrudniani byli na 3 lata, niektórzy na 10 lat, niektórzy na 15 lat.

W przypadku powoda, w związku z tym, że powód dążył do zawarcia umowy na tak długi okres, umowa na taki okres została zawarta.

We wrześniu 2015r. powód skręcił nogę w kolanie. Pomimo tego przychodził do pracy. W styczniu 2016r. kolano jednak już tak bolało powoda, że zdecydował się na operację. Powód pracodawcę o terminie operacji powiadomił około 9 – 10 stycznia 2016r. P. F. (1) prosił go, by przełożył zabieg o około 2 tygodnie, bowiem potrzebny był wtedy w pracy. Powód nie zrobił tego jednak, bowiem nie dawał rady chodzić.

Od 27 stycznia 2016r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym, które trwało do końca czerwca 2016r.

Po uzyskaniu zaświadczenia o zdolności do pracy, powód wrócił do pracy i w tym samym dniu G. S. (1) wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Po otrzymaniu wypowiedzenia powód poszedł do prezesa B. J., który powiedział mu, że przyczyną zwolnienia była nieobecność w pracy w związku z długotrwałą chorobą.

U pozwanego było zapotrzebowanie na pracę powoda, w związku z tym, po trzech dniach P. F. (1) zadzwonił do powoda i powiedział mu, żeby wrócił do pracy, a wypowiedzenie umowy o pracę zostanie anulowane. Powód odpowiedział jednak, że nie wróci do pracy.

Po tym znowu powód zachorował i otrzymywał zasiłek chorobowy, który pobierał do końca lipca 2016r. Następnie 16 sierpnia 2016r. podjął pracę w firmie (...) sp. z o.o. w (...).

**Dowód** : zeznania świadka : B. J. k.63-64, G. S. k.64, powoda k.67-68, P. F. k.68, zwolnienia lekarskie k.38-44,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, powoda oraz słuchanego w charakterze pozwanego P. F., bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

W przedmiotowej sprawie powództwo jest nieuzasadnione i z tego względu podlegało oddaleniu.

Strony zawarły dnia 1 lutego 2006 r. umowę o pracę na czas określony. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że strony procesu zawierając tę umowę o pracę złożyły zgodne oświadczenia woli.

Jeżeli oświadczenia woli składane przez strony czynności prawnej budzą wątpliwości, sąd podejmuje czynności celem rozważenia czy są one dotknięte ewentualną wadą oświadczeń woli. Natomiast w zakresie prawa pracy sąd bada czy ewentualnie zachodzą przesłanki do uznania umowy za zawartą na czas nieokreślony.

Postępowanie dowodowe wykazało, że to powód wystąpił z inicjatywą zawarcia długoterminowej umowy na czas określony. W takiej sytuacji oświadczenia woli złożone przez strony nie mogą budzić wątpliwości, bowiem wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę na czas określony, co najmniej 23 lat.

Jak wykazało postępowanie, początkowo strony zawarły umowę na okres pięcioletni, dopiero na wniosek powoda, pozwany zmienił czas trwania umowy na okres 25 lat. W interesie pracodawcy było zawarcie umowy na długi okres.

Jednakże należy zwrócić uwagę jaki był cel zawarcia tak długiej umowy i czy interes pracodawcy nie był zbliżony z interesem pracownika.

To, że umowa została zawarta na tak długi okres, nastąpiło z inicjatywy pracownika i w jego interesie, bowiem ubiegał się on o kredyt hipoteczny, a zatem sąd nie może ingerować w ten stosunek prawny. Umowa ta nie została zawarta przez pracownika pod przymusem. Nie ma także żadnego przepisu prawa, który zabraniałby zawieranie umów o pracę na czas określony 25 lat, a dopuszczalność umów o pracę na czas określony przewidziana jest w art. 25 § 1 k.p.

Orzecznictwo sądowe przyjmuje, że w przypadku długoterminowych umów o pracę na czas określony należy badać czy nie zostały one narzucone pracownikowi oraz, czy ich długie trwanie nie jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 25 lutego 2009r. II PK 186/08 wskazał, że nie korzysta z ochrony prawa w rozumieniu art 8 k.p. nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art 33 k.p.) wyłącznie po to ażeby pracodawca dysponował nieskrępowanym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Jednakże w przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Skoro strony umowy o pracę zawarły zgodne oświadczenia woli, bez przymusu i w interesie pracownika, to nie można teraz przyjmować, że czas trwania umowy był sprzeczny ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem celu na jaki zawierane są umowy na czas określony.

W przedmiotowej sprawie istotne jest dlaczego umowa na czas określony została zawarta na tak długi okres. Mniej istotny jest rzeczywisty czas jej trwania, bowiem to, że umowa o pracę na czas określony zawarta przez strony trwała przez 10 lat, jest konsekwencją ich zgodnego oświadczenia woli.

W takiej sytuacji zastosowany przez pozwanego dwutygodniowy okres wypowiedzenia bez podania przyczyny wypowiedzenia odpowiada prawu.

Należy również zauważyć, że w umowie o pracę łączącej strony zapisano słowa „z możliwością wcześniejszego rozwiązania umowy przez obie strony w ciągu 14 dni”. Zdaniem sądu rzeczywistą wolą strony było zawarcie klauzuli o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia.

Z materiału dowodowego wynika, że umowa o pracę na okres 25 lat została zawarta końcem 2006 r. i antydatowana do 1 lutego 2006 r. Zastępowała ona pierwotną umowę na okres 5 lat. Oznacza to, że w chwili zawierania umowy o pracę na 25 lat dawno upłynął okres 14 dni liczony od 1 lutego 2006 r.

Zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015, poz. 1220) ustawa weszła w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 12, który wszedł w życie z dniem 30 sierpnia 2015 r. W świetle powyższego ustawa weszła w życie od 22 lutego 2016 r.

Zgodnie z art. 14 ust. 3 tej ustawy przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Zgodnie z art. 16 tej ustawy przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

W świetle przytoczonych powyżej przepisów przejściowych, mimo uchylecia art. 33 k.p., istnieje możliwość dokonania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, a przewidziany w art. 36 § 1 k.p. okres zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, należy liczyć od 22 lutego 2016 r. Oznacza to, że biorąc pod uwagę datę 22 lutego 2016r., powód zatrudniony był krócej niż 6 miesięcy i w jego przypadku okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wynika z tego, że przepis ten w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę ma zastosowanie tylko do umów zawartych na czas nieokreślony. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie powinno zawierać przyczyny wypowiedzenia.

Koresponduje z tym treść art. 50 § 3 k.p., z którego wynika, inaczej niż w przypadku art. 45 § 1 k.p., że sąd nie bada zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, a jedynie czy w takim przypadku nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

Należy na koniec zauważyć, że do umowy o pracę zawartej przez strony nie stosuje się okresu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r.

Zgodnie bowiem z art. 14 ust. 4 powołanej ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 (w zakresie żądania odszkodowania) i na mocy § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 (w zakresie żądania wynagrodzenia) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U. z 2015 r., poz. 1800/ i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2 160 zł. (360 zł + 1 800 zł) – tytułem zwrotu kosztów procesu, bowiem sprawa wpłynęła do sądu w lipcu 2016 r.