

Sygn. akt VI P 590/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	E. M. B. G.
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie, uznanie umowy o pracę za zawartą na czas nieokreślony

1. uznaje, że umowa o pracę nr (...) z dnia 26 czerwca 2014 r. zawarta pomiędzy J. J. a (...) spółką akcyjną z siedzibą w W. była umową zawartą na czas nieokreślony;
2. zasądza od strony pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda J. J. kwotę 10.500 (dziesięć tysięcy pięćset) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;
3. zasądza od strony pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 525 (pięćset dwadzieścia pięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód;
4. wyrokowi w pkt 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 (trzy tysiące pięćset) złotych.

Sygn. akt: VI P 590/14

UZASADNIENIE

W dniu 16 grudnia 2014 roku (data prezentaty) powód J. J. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 10.500 zł za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę na czas określony oraz uznanie zawartej między stronami umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2014 roku do 30 czerwca 2024 roku za umowę na czas nieokreślony (pozew k. 1).

W uzasadnieniu wskazał, iż od września 2014 roku do 7 grudnia 2014 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu obniżonego samopoczucia i złego stanu emocjonalnego. Dnia 8 grudnia 2014 roku powód nadal nie czuł się dobrze i na ten dzień miał wyznaczony termin kolejnej wizyty lekarskiej. Lekarz stwierdził dalszą niezdolność do pracy powoda od dnia 8 grudnia 2014 roku do dnia 14 grudnia 2014 roku. Tego samego dnia, w mieszkaniu powoda zostali go pracownicy pozwanej spółki i wręczyli mu wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Ponadto powód został zobowiązany do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego oraz poinformowany o przysługujących mu 2 dniach na poszukiwanie pracy. Powód podniósł, iż podczas wręczaniu mu wypowiedzenia nie świadczył pracy. Pomimo upływu okresu, za który otrzymał chorobowe, miał zaplanowaną wizytę lekarską na ten sam dzień, tym samym wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem (pozew k. 2 – 4).

W piśmie z dnia 9 marca 2015 roku (data prezentaty) powód sprecyzował, iż z uwagi na rodzaj i charakter pracy oraz okres na jaki została zawarta, stosunek pracy łączący strony należy określić jako zawarty na czas nieokreślony. Zawarcie umowy na 10 lat nosi znamiona umowy pozornej, zmierzającej bezpośrednio do ominięcia przepisów prawa, poprzez pozbawienie pracownika jego praw i możliwości dochodzenia należnych mu w związku z wykonywaną pracą uprawnień. Wysokość żądanego odszkodowania powód oparł o regulację art. 41 w zw. z art. 47¹ k.p., a w przypadku nie uznania umowy za zawartą na czas nieokreślony – wskazał na treść art. 50 § 4 k.p. W związku z faktem, iż umowa została zawarta do dnia 30 czerwca 2024 roku, odszkodowanie wynosi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia (pismo k. 53-57).

W odpowiedzi na pozew z dnia 2 lutego 2015 roku (data prezentaty) pozwana (...) S.A. wniosła o odrzucenie pozwu, a w razie pozostawienia powództwa do rozpoznania o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wniosek o odrzucenie pozwu pozwany umotywował tym, iż powód wniósł odwołanie datowane na dzień 10 grudnia 2014 roku, a więc w dacie kiedy pełnomocnik powoda nie był umocowany do jego reprezentowania, ze względu na datę pełnomocnictwa – 15 grudnia 2014 roku. W ocenie pozwanego sporządzenie i podpisanie odwołania nastąpiło przez osobę do tego nieuprawnioną.

Pozwana wskazała, iż powód niedługo po zakończeniu 1,5-miesięcznego okresu próbnego, po podpisaniu umowy o pracę na czas określony nagle i w sposób zaskakujący dla pracodawcy uzyskał zwolnienie lekarskie, na którym przebywał od połowy sierpnia 2014 roku do grudnia 2014 roku z niewielkimi przerwami, w tym w okresie od 25 sierpnia 2014 roku do 3 września 2014 roku otrzymał zwolnienie lekarskie na opiekę nad dzieckiem. Powód nie informował pozwanego o tym co się z nim dzieje, czy bieżące zwolnienia lekarskie będą przedłużaniem, a oryginały zwolnień przesyłał z dużym opóźnieniem. Pozwana podniosła, iż w dniu 8 grudnia 2014 roku pracownicy pozwanej udali się do powoda celem ustalenia z nim kwestii organizacyjnych jego powrotu do pracy, bądź ewentualnie kontroli prawidłowości wykorzystania przez niego zwolnienia lekarskiego. W momencie kiedy zostało wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie posiadał on zwolnienia lekarskiego. Samo wręczenie nastąpiło około godz. 8:45, a więc w godzinach świadczenia pracy i na terenie regionu, na którym powód miał świadczyć pracę zgodnie z załącznikiem do umowy o pracę, a sam powód nie zdradzał objawów, aby mogło mu coś dolegać. Pozwana zakwestionowała również wysokość wnioskowanej kwoty odszkodowania, uznając ją za niemającą odzwierciedlenia w przepisach prawa (odpowiedź na pozew k. 15-16).

Postanowieniem z dnia 9 lutego 2015 roku Sąd odmówił odrzucenia pozwu (k. 39).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. J. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 4 kwietnia do 31 stycznia 2015 roku na stanowisku koordynatora regionu, najpierw na podstawie umowy na okres próbny od dnia 4 kwietnia 2014 roku do 30 czerwca 2014 roku. Jako miejsce wykonywania pracy określono siedzibę firmy lub wskazane przez pracodawcę (umowa o pracę k. 8). Następnie powód był zatrudniony na tym samym stanowisku na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 lipca 2014 roku do 30 czerwca 2024 roku z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania z miesięcznym okresem

wypowiedzenia. Miejsce wykonywania pracy określono identyczne jak w umowie na okres próbny, a wysokość wynagrodzenia ustalono na kwotę 3 500 zł brutto wraz z ryczałtem za pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy (art. 151 § 4 k.p.) w kwocie 400 zł oraz prowizją w wysokości 0,50% brutto zgodnie z załącznikiem do umowy (umowa o pracę k. 7).

Zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy, wynagrodzenie brutto J. J. z trzech ostatnich miesięcy wynosiło odpowiednio za październik 2014 r. – 3 832,72 zł, listopad 2014 r. – 2 999,52 zł, grudzień 2014 r. – 3 499,44 zł (zaświadczenie k. 37).

Powód był niezdolny do pracy w okresie od 14 do 22 sierpnia 2014 roku (zaświadczenie lekarskie k. 26), w okresie od 25 do 31 sierpnia 2014 roku oraz od 1 do 3 września 2014 roku z powodu opieki nad chorym dzieckiem (zaświadczenie lekarskie k.25), następnie od 22 września do 10 października 2014 roku (zaświadczenie lekarskie k.24), od 13 października do 14 grudnia 2014 roku (zaświadczenia lekarskie k. 18-23), od 29 grudnia 2014 roku do 11 stycznia 2015 roku (zaświadczenie lekarskie k. 17). W okresie po 7 grudnia 2014 roku powód nadal nie czuł się dobrze, lekarz zalecił mu dużo wypoczynku, chodzenia na spacer, relaks, unikanie obciążenia psychicznego i stresu. Sytuacja w pracy powoda, częste wyjazdy służbowe, a także problemy osobiste – zły stan żony w czasie ciąży, spowodowały pogorszenie stanu zdrowia powoda (zeznania L. J. k. 150-151).

W dniu 8 grudnia 2014 roku w godzinach porannych A. K. i P. K. udali się do miejsca zamieszkania powoda i wręczyli mu rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracownicy pozwanej jako powód swojej wizyty podali kontrolę zaświadczenia lekarskiego. Nie zastali pracownika w jego miejscu zamieszkania, domofon odebrała żona, która poinformowała, że powód wyszedł po bułki do sklepu. Pracownicy poczekali pod blokiem na powoda, gdy ten pojawił się pod klatką, wpuścił pracowników do mieszkania. Powód na czas wizyty, tj. ok. godz. 8:15 nie posiadał zwolnienia lekarskiego, natomiast o godz. 15:00 tego samego dnia miał umówioną wizytę lekarską u lekarza psychiatry. W momencie gdy pracownicy pozwanej dowiedzieli się, że powód nie posiada zwolnienia lekarskiego, wręczyli mu wypowiedzenie umowy o pracę, którego powód nie podpisał. Powód w okresie od 30 grudnia 2014 roku do 31 stycznia 2015 roku został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednak pracodawca zastrzegł, iż pracownik ma obowiązek stawienia się do pracy, o ile pracodawca uzna to za konieczne (zeznania L. J. k. 150-151; zeznania powoda k. 152; wypowiedzenie k. 6; zeznania P. K. k. 85-87; zeznania A. K. k. 87-88).

Powyższy stan faktyczny ustalono w oparciu o wyżej wskazane dokumenty zgromadzone w aktach sądowych, których autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda (k. 152) oraz przesłuchiwanej w charakterze świadka żonie powoda – L. J. (k. 150-151). Sąd fragmentarycznie oparł się na zeznaniach M. K. (1) – wiceprezes zarządu pozwanej spółki (k. 110-111). Zeznania wskazanej osoby nie były przydatne w zakresie ustalenia co do przyczyn zawarcia umowy terminowej na tak długi okres czasu. To nie ona podpisywała z powodem umowę, lecz prezes pozwanej spółki. Sama M. K. (1) nie miała – jak podała – wiedzy, dlaczego została z powodem podpisana umowa aż na okres 10 lat, czy też konkretnie na okres 10 lat. W szczególności nie pytała prezesa dlaczego umowa z powodem była długoterminowa. Sąd pominął natomiast dowód z zeznań prezesa pozwanej spółki – (...) w związku z jego nieusprawiedliwionym niestawiennictwem na rozprawie w dniu 16 września 2015 roku (protokół k. 125). Sąd również fragmentarycznie oparł się na zeznaniach pracowników pozwanej – P. K. (k. 85-87) oraz A. K. (k. 87-88) w zakresie w jakim wskazywali, iż w dniu 8 grudnia 2014 roku powód czuł się dobrze i nie wykazywał objawów chorobowych. Niewątpliwie pracownicy pozwanej nie posiadali wiedzy specjalnej, aby oceniać stan zdrowia powoda, a zasadność decyzji o wręczeniu powodowi wypowiedzenia wynikała z ich zdaniem, dobrego samopoczucia powoda i przekonaniu, iż jest zdolny do pracy. Żadnym ważkim argumentem nie może tu być również okoliczność, iż nie zastano powoda w mieszkaniu. Jak się okazało, jego wyjście z domu nie było długie i wynikało jedynie z potrzeby załatwienia podstawowych spraw życia codziennego. Ponadto z zaświadczenia lekarskiego nie wynika, by powód musiał leżeć. Brak też podstaw do kwestionowania, że zwolnienie wystawione w tym samym dniu nie odpowiadało rzeczywistemu stanowi zdrowia powoda. Abstrahując już od ścisłej wiedzy medycznej, doświadczenie życiowe wskazuje, że często dla ludzi z problemami natury psychicznej – depresyjnej raczej nie wskazane byłoby pozostawać stale w domu czy też leżenie. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. K. (1), P. K. i A. K. w zakresie twierdzenia, iż pracownicy udali się do powoda w celu ustalenia kwestii organizacyjnych, tj. terminu powrotu powoda do pracy

oraz przeprowadzenia kontroli zasadności ewentualnego zwolnienia lekarskiego. Wątpliwym w ocenie Sądu pozostaje fakt, iż pracownicy udali się do mieszkania powoda w godzinach porannych, w czasie gdy powód nie miałby nawet możliwości przedstawienia kolejnego zwolnienia lekarskiego. Wątpliwości budzi również, iż pracownicy mieli przy sobie „przygotowane” wypowiedzenie datowane na dzień 5 grudnia 2014 r., które wręczyli powodowi gdy tylko ten oznajmił, że na ówczesną chwilę nie posiada zwolnienia lekarskiego.

Sąd nie znalazł podstaw do tego, ażeby zakwestionować zeznania powoda oraz jego żony. Powód przedstawił zwolnienie lekarskie w dniu 8 grudnia 2015 roku, które potwierdziło jego niezdolność do pracy w tym czasie. Zeznania powoda i jego żony były spójne, logiczne i korespondowały ze sobą nawzajem oraz z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Na powyższą ocenę wiarygodności zeznań powoda nie wpłynęło przedłożone przez stronę pozwaną zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, polegającego na przerobieniu przez powoda świadectwa pracy wystawionego przez stronę pozwaną. Motywy, którymi powód się kierował – ewentualnie, w razie stwierdzenia zarzucanego mu czynu – przy składaniu przerobionego świadectwa pracy u innego pracodawcy nie mają wpływu na ocenę jego zeznań co do zdarzeń poprzedzających wypowiedzenie mu umowy o pracę przez stronę pozwaną, czy też jego choroby w tym czasie. To ostatnie potwierdzają w szczególności zwolnienia lekarskie.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanej, iż powód przedstawiając zwolnienia lekarskie uchybił ustawowemu terminowi, gdyż w ocenie Sądu pozwana nie wykazała, iż powód nie przesyłał zwolnień w terminie i nie informował o swojej nieobecności w pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności zadaniem Sądu było stwierdzenie czy łącząca strony umowa o pracę z dnia 25 czerwca 2014 roku na czas określony od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 czerwca 2024 roku faktycznie powinna być uważana za umowę o pracę na czas określony, czy też należało ją traktować jako umowę o pracę na czas nieokreślony. Następnie Sąd badał zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę – czy wypowiedzenie nie nastąpiło w okresie zwolnienia lekarskiego oraz w następstwie ustalał wysokości przysługującego pracownikowi odszkodowania.

Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności (art. 25 § 1 kodeksu pracy).

Zgodnie z orzecznictwem, zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (np. 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. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególnie przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zwarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego, a umowa taka nie narusza 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 (por. wyrok SN z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04; wyrok SN z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07).

Warto podkreślić w pełni aktualny pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558), w której Sąd Najwyższy przypomniał, iż standardem prawa pracy jest bowiem zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony

interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Pogląd ten znalazł odzwierciedlenie również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 roku, I PK 308/13, LEX nr 1475061, w którym Sąd zważył, iż pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności umowy z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 w związku z art. 300 k.p.). Dość oczywistym wnioskiem płynącym z uzgodnienia przez strony czasu trwania umowy jest, że oświadczają sobie (zapewniają się), że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony czas. Ustawodawca uznaje jednak, że w czasie trwania umów zawartych na długie okresy (dłuższych niż 6 miesięcy) mogą wystąpić nieprzewidziane zmiany okoliczności, uzasadniające jednostronne odstąpienie od umowy. Z tego względu, jak stanowi art. 33 k.p., strony "mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem" (art. 33 k.p.). Nie oznacza to jednak pełnej swobody rozwiązania umowy, oderwanej od wskazanej wyżej istoty stosunku pracy na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/o8, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230; także np. wyroki z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779).

W ocenie Sądu w realiach przedmiotowej sprawy zawarcie umowy o pracę na okres 10 lat z klauzulą dopuszczającą wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za 1-miesięcznym okresem wypowiedzenia stoi w sprzeczności z przepisami o zawieraniu umów na czas określony oraz zasadami współzycia społecznego. Bezsprzecznym jest, iż w zakresie zawierania stosunku pracy to pracodawca jest „silniejszą” stroną. Bowiem to pracodawca redaguje umowę o pracę, dyktując szereg warunków, na które pracownik – chcący uzyskać zatrudnienie – musi wyrazić zgodę. Sąd zważył, iż terminowa umowa o pracę jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to 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 (por. postanowienie SN z 19 lutego 2014 r., I PK 269/13). Zdaniem Sądu nie można uznać za zgodnego z interesem powoda zatrudnienia na podstawie zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2014 roku. Również zasady współzycia społecznego przemawiają za tym, iż pracownik pracujący dla jednego pracodawcy powinien cieszyć się zwiększoną ochroną zatrudnienia jaką niewątpliwie gwarantuje umowa o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu, wyznaczenie przez pracodawcę długoterminowości zatrudnienia nie było w najmniejszym stopniu powiązane z mechanizmami gwarantującymi stabilizację zatrudnienia w umówionym okresie. Przemawia również za tym fakt, iż umowa o pracę zawierała regulację przewidującą możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Nie występują – a przynajmniej nie zostały wykazane – wyraźne i szczególne obiektywne okoliczności istniejące po stronie pracodawcy, które uzasadniałyby zawarcie umowy o pracę na tak długi czas. Charakter pracy świadczonej przez powoda również nie wskazywał na zasadność zawarcia z nim umowy o pracę na 10 lat. W orzecznictwie i w literaturze podaje się, iż charakterem pracy uzasadniającym zawieranie długoterminowych umów jest, np. wykonywanie pracy przez okres kadencji, zawarcie przez pracodawcę długoterminowej umowy z kontrahentem, z którym pracownik ma współpracować. Na gruncie niniejszej sprawy, pierwsze co powinno być ustalone, to wyjaśnienie powodów, dla których w długoterminowej umowie na czas określony została zawarta przedmiotowa klauzula umożliwiająca rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. W tym kontekście powinny być rozważone różnice pomiędzy prawami pracowników zatrudnionych na podstawie takiej umowy jak przedmiotowa w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy na czas nieokreślony. Najbardziej uchwytym, i jak się wydaje odgrywającym istotną rolę w praktyce, elementem różnicującym sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie różnych umów o pracę, jest stopień trudności rozwiązywania umów za wypowiedzeniem. Jest swoistym paradoksem, że przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę tak są w praktyce stosowane, iż wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, chociażby był to czas odległy (umowa długoterminowa), dla swej skuteczności nie wymaga uzasadnienia powodu wypowiedzenia (nie musi być wykazywana zasadność wypowiedzenia niezbędna w umowach na czas nieokreślony - art. 45 § 1 k.p.), co więcej nie są w tej kategorii umów konieczne procedury uzgodnienia stanowiska pracodawcy ze związkami zawodowymi (por. art. 38 k.p.). To co stanowi rdzeń definiujący umowę na czas określony, zapewnienie się wzajemnie przez obie strony, że zatrudnienie będzie trwało przez czas oznaczony, np. – tak jak w rozpatrywanym przypadku – przez 10 lat, zostaje następnie jednostronnym aktem woli pozbawione znaczenia. Sytuacja ta stwarza wręcz prowokacyjną pokusę dla pracodawcy posłużenia się formą umowy

na czas określony bez względu na rzeczywistą potrzebę (vide ww. wyrok SN z dnia 25 października 2007 roku, II PK 49/07).

Strona pozwana nie udowodniła okoliczności uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony – 10 lat. Sąd pominął w tym zakresie zeznania wiceprezes zarządu spółki, M. K. (2), gdyż nie posiadała wiedzy na temat przyczyny zawierania umów terminowych, jak wskazała, takie umowy z pracownikami zawierał prezes spółki. Jednak Sąd nie dopuścił dowodu z zeznań prezesa pozwanej w związku z jego nieusprawiedliwionym niestawieniem na rozprawie w dniu 16 września 2014 roku, tym samym fakt zawarcia długoterminowej umowy nie został wyjaśniony.

Biorąc pod uwagę regulację art. 25¹ § 1 k.p., zgodnie z którym zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, można także postrzegać jako zmierzające do obejścia imperatywnych unormowań zawartych w art. 25¹ § 1 i 2 k.p., które przewidują, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony lub uzgodnienie między stronami w czasie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego wykonywania pracy na tej podstawie jest równoznaczne w skutkach prawnych lub uważa się z mocy prawa za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. R. legis tych ustawowych regulacji wyklucza dowolne zawieranie długotrwałych umów na czas określony, które podważają wymowę powołanych imperatywnych regulacji kodeksowych, w istocie rzeczy zmierzając do obejścia przepisów prawa pracy o ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Oznacza to, że regulacje zawarte w art. 25¹ k.p. nie znajdują zastosowania tylko wówczas, gdy inne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie umów na czas określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 roku, II PK 294/04, LEX nr 188092). Zakładając – teoretycznie – zawieranie takich samych umów terminowych, umowę o pracę na czas nieokreślony powód uzyskałby dopiero w 2034 roku i to dodatkowo przy zastrzeżeniu, że przerwa między zawarciem następujących po sobie umów nie przekroczyłaby 1 miesiąca. Zdaniem Sądu doszło do obejścia prawa, które powoduje nieważność umowy zawartej między stronami w dniu 30 czerwca 2014 roku w części – co do terminu jej obowiązywania i zastąpienia jej przepisami dotyczącymi umowy na czas nieoznaczony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Następstwem ustalenia przez Sąd, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, jest określenie wiążącego dla pracodawcy trybu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Mając na uwadze poczynione rozważania, należało uznać, iż na stronie pozwanej ciążył wynikający z art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana nie zachowała powyższego wymogu, nie wskazując w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Co prawda pozwana, stojąc na stanowisku, iż strony łączył stosunek pracy na czas określony, nie miałyby obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia, jednak w toku procesu nie odniosła się do zarzutu powoda o obowiązywaniu między stronami umowy na czas nieokreślony, a argumentacja pozwanej w głównej mierze opierała się na zarzucie nieterminowości w przedstawianiu zwolnień lekarskich przez powoda oraz nieinformowaniu przełożonych o swojej nieobecności w pracy.

Sąd w przedmiotowej sprawie był obowiązany ustalić, czy pracownik podczas wręczania mu wypowiedzenia o pracę podlegał ochronie z art. 41 k.p., a tym samym czy wypowiedzenie umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Zgodnie z art. 41 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Bezspornym pozostaje, iż

usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy jest jego choroba, poświadczona stosownym zaświadczeniem lekarskim. W dniu 8 grudnia 2014 roku na godz. 15:00 powód miał ustaloną wizytę lekarską u lekarza psychiatry. W tym dniu powód nie świadczył pracy, w ocenie Sądu nie pozostawał też w gotowości do jej świadczenia. Zdaniem Sądu nie można za słuszne uznać stanowiska pozwanej, iż skoro powód miał wykonywać pracę na obszarze obejmującym miejsce zamieszkania, to powód w tym czasie świadczył pracy i wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami prawa.

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w przedmiocie zakresu ochrony wynikającej z art. 41 k.p. Ochrona przewidziana w art. 41 k.p. polega na zakazie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach przewidzianych w tym przepisie. Przesłanki ochronne (np. choroba pracownika) muszą zatem istnieć w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Brak tych przesłanek ochronnych w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza stosowanie art. 41 k.p., choćby nawet w okresie wypowiedzenia powstały przesłanki uzasadniające zakaz wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1986 roku, I PRN 85/86, LEX nr 14897). Z kolei w wyroku z dnia 6 października 2004 roku, I PK 614/03, LEX nr 580266 (a także w: 2 lutego 2001 r., I PKN 793/00; 14 października 1997 r. I PKN 322/97; uchwale z dnia 11 marca 1993 roku, I PZP 68/92), Sąd Najwyższy zważył, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. W stanie faktycznym przytoczonego orzeczenia, pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 19 grudnia, a 21 grudnia stawiał się w pracy na spotkaniu związanym z pożegnaniem prezesa. Nie informował o fakcie pozostawania na zwolnieniu lekarskim bezpośredniego przełożonego. W trakcie spotkania otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z rąk przełożonej. Na gruncie przytoczonego stanu faktycznego SN uznał, iż dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było skuteczne i nie może być podważane przez powoływanie się na ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., jako że o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje nie sama tylko, choćby potwierdzona obiektywnie istniejącym zaświadczeniem lekarskim, niezdolność do pracy, ale usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy. Przez nieobecność w pracy należy rozumieć stan polegający na nie stawianiu się pracownika w miejscu pracy do pracy lub zaprzestanie jej świadczenia (gdym charakter prac nie wymaga obecności w oznaczonym miejscu), jak i okresowy usprawiedliwiony brak gotowości do jej wykonywania. Dobrowolne wykonywanie pracy umówionej mimo trwającej choroby i wykazywanie gotowości do jej świadczenia jest formą aktywnej realizacji obowiązków pracowniczych przez pracownika w ramach stosunku pracy i stan tego rodzaju z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego nieobecności w pracy.

Z kolei Sąd Najwyższy w pełnym składzie Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w uchwale z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993, z. 9, poz. 140), uznał, że przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby. Tym samym początek okresu ochronnego (okresu nieobecności w pracy) wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają świadczenie pracy. Stanowisko to było następnie potwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (vide wyrok z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02) i pozostaje ono w dalszym ciągu aktualne. W przytoczonej uchwale Sąd zdefiniował również pojęcie obecności w pracy. W ocenie SN przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 k.p. nie jest "obecnością w pracy" - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby. Chodzi tu o rzeczywiste zaprzestanie wykonywania pracy. Moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiły dalsze świadczenie pracy, stanowi początek nieobecności pracownika w pracy w rozumieniu art. 41 k.p.

Przenosząc te generalne rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że brak jest podstaw do przyjęcia iż w dniu 8 grudnia 2014 roku powód świadczył pracę i nie podlegał ochronie przewidzianej w art. 41 k.p. Powód w godzinach popołudniowych udał się do lekarza i uzyskał zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy od dnia 8 grudnia 2014 roku. Sąd podziela pogląd SN wyrażony w wyroku z dnia 17 listopada 1997 roku, I PKN 366/97, LEX nr 33478, iż choroba pracownika, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim o jego niezdolności do pracy, skutkująca ochroną z art. 41 k.p., powinna istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie może więc być obojętne dla Sądu orzekającego, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu, kiedy przebywał w pracy, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, ale przyszedł do zakładu pracy, aby przynieść zwolnienie lekarskie. W ocenie Sądu bezsprzecznym jest, iż choroba pracownika stwierdzona zaświadczeniem lekarskim istniała w dacie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik nie świadczył w tym czasie pracy, nie przystąpił do wykonywania obowiązków pracowniczych oraz nie był w gotowości do jej wykonania i tym samym podlegał ochronie wynikającej z art. 41 k.p., dlatego też wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w dniu 8 grudnia 2014 roku należy uznać za naruszające przepisy prawa.

Odnosząc się do wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi, należy przytoczyć regulację art. 47¹ k.p., który stanowi, iż odszkodowanie za naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten jednak nie określa kryteriów przyznawania odpowiedniej wysokości odszkodowania. W okolicznościach niniejszej sprawy, tj. przy uwzględnieniu, że umowa była zawarta na czas nieokreślony i stażu pracy powoda, mającego wpływ na okres wypowiedzenia, dolna granica odszkodowania odpowiada 1-miesięcznemu wynagrodzeniu (art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 k.p.), maksymalna zaś to równowartość wynagrodzenia za 3 miesiące. Odszkodowanie ma charakter sankcji dla pracodawcy. Dlatego – w ocenie Sądu – dla ustalenia jego wysokości nie może pozostawać bez znaczenia próba wykorzystania przez pracodawcę ułatwień przewidzianych dla rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Pracodawca, zawierając z pracownikiem umowę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia, korzysta z ułatwień przewidzianych dla sposobu rozwiązania tak powstałego stosunku pracy, tj. nie musi podawać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Uznanie w niniejszym postępowaniu postanowień umowy co do terminu jej obowiązywania za nieważne (jako zmierzające do obejścia prawa) i to na skutek powództwa pracownika, który jednocześnie zdecydował się na dochodzenie jedynie odszkodowania, nie powinno pociągać dla niego negatywnych skutków co do wysokości odszkodowania. Przeciwnie podejście powodowałoby promowanie pracodawcy, który skorzystał w sposób nieuprawnionych z ułatwień przewidzianych dla rozwiązania terminowej umowy o pracę. Zgodnie natomiast z art. 50 § 4 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w § 3 (nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony), przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. W niniejszej sprawie, jeśliby przyjąć przewidywany okres zatrudnienia, byłoby to odszkodowanie za 3 miesiące.

Ponadto Sąd wziął pod uwagę sytuację osobistą powoda, jego długotrwałe problemy ze zdrowiem, w szczególności, że w tych właśnie okolicznościach – czy też pomimo ich występowania – doszło do wypowiedzenia umowy o pracę.

Wynagrodzenia oblicza się według reguł obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy; Dz. U. nr 62, poz. 289 ze zm.). Reguły te określają przepisy § 14-19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zm. W szczególności więc zgodnie z § 15 tego drugiego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Dodatkowo, podstawowe reguły obliczania wynagrodzenia za czas urlopu, a ekwiwalent za urlop powinien być jak najbardziej zbliżony do wynagrodzenia urlopowego, zawiera art. 172 k.p. Zgodnie z przytoczoną

regulacją, za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zasadnicze wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę łączącej strony wynosiło 3 500 zł brutto i co najmniej taką kwotę powód by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował. Dlatego Sąd nie uwzględnił kwot wskazanych w zaświadczeniu przedłożonym przez pracodawcę (k. 37), których suma jest niższa od trzykrotności przywołanej kwoty 3 500 zł. Co do pozostałych składników wynagrodzenia, brak jest podstaw do wypowiedzenia się przez Sąd w niniejszej sprawie, skoro dochodzone odszkodowanie (10 500 zł) stanowi trzykrotność kwoty 3 500 zł. Wobec powyższego, roszczenie zostało w całości uwzględnione.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) Powód jako pracownik wnoszący odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie miał obowiązku uiszczać kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ww. ustawy). Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy (5% z 10 500zł), dlatego Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 525 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiszczać.

Na marginesie należy wskazać, że brak rozstrzygnięcia o kosztach procesu poniesionych przez powoda wynika z braku zgłoszenia takiego wniosku w toku sprawy, najpóźniej przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia. Wniosku takiego nie stanowi propozycja ugodowa sformułowana w piśmie z dnia 23 kwietnia 2015 r. (k. 96). Jak stanowi art. 109 § 1 k.p.c., w takiej sytuacji roszczenie o zwrot kosztów wygasa.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., 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. Przepis art. 334 § 4 i art. 335 § 1 k.p.c. zdanie drugie stosuje się odpowiednio; nie stosuje się przepisu art. 335 § 2 k.p.c. Wobec powyższego, Sąd wyrokowi w punkcie 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 500 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.

Z./

- odpis uzasadnienia wraz z odpisem wyroku doręczyć pełnomocnikom stron.