Sygn. akt IX P 361/22

UZASADNIENIE

Powód S. S. domagał się zasądzenia od pozwanego S. (...) w S. kwoty 12.558 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, że łączyła go ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas określony (do 31 sierpnia 2024 r.), a do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów prawa albowiem brak było jakiejkolwiek przyczyny uzasadniającej wcześniejsze jej rozwiązanie. Powód podkreślił, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez istnienia racjonalnej, obiektywnej przyczyny zawarcia takiej umowy, powinno być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego, jak również nadanie umowie o pracę charakteru umowy na czas określony z równoczesną klauzulą swobodnego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyłącznie w interesie pracodawcy zapewniającemu sobie „elastyczność zatrudnienia", pozostaje w sprzeczności z przepisami prawa pracy i uzasadnia odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony. Powód zaznaczył nadto, że standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a instytucja umowy terminowej stanowi 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. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powód powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. II PK 186/08.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami od kosztów procesu w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego – liczonych od dnia uprawomocnienia się orzeczenia zasądzającego koszty procesu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona pozwana podkreśliła, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło zgodnie z prawem, tj. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a badanie przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony pozostaje okolicznością nieistotną dla rozstrzygnięcia sprawy. Strona pozwana zaznaczyła nadto, że mając na względzie rodzaj umów, jakie łączyły strony (kolejno na okres próbny i na czas określony), a także czas trwania umowy na czas określony (10 miesięcy), brak jest jakichkolwiek podstaw dla twierdzeń, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na odpowiedź na pozew strona powodowa podtrzymała swoje stanowisko, po raz kolejny odnosząc się do braku podstaw do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 28 sierpnia 2021 r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy na okres od 1 września 2021 r. do 30 listopada 2021 r. Jako dzień rozpoczęcia pracy ustalono 1 września 2021 r.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny – cz. B akt osobowych powoda;

W dniu 17 listopada 2021 r. strony zwarły umowę o pracę na czas określony 33 miesięcy od dnia 1 grudnia 2021 r. do 31 sierpnia 2024 r. Jako dzień rozpoczęcia pracy ustalono 1 grudnia 2021 r.

Dowód: umowa o pracę na czas określony – cz. B akt osobowych powoda;

W dniu 30 września 2022 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – cz. C akt osobowych powoda;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

W myśl art. 25 §1 i 2 kodeksu pracy (dalej: k.p.) umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Umowę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Jak stanowi art. 25^1 §1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Zgodnie zaś z art. 25^1 §3 k.p. jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w §1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w §1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Jak wynika z powyższych przepisów, pracodawca ma prawo do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, przy czym łączny okres zatrudnienia nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba umów zawartych na czas określony nie może przekraczać 3.

Artykuł 25^1 k.p. w brzmieniu zacytowanym powyżej obowiązuje od dnia 22 lutego 2016 r., obowiązywał już zatem w dniu zawierania umowy o pracę z powodem.

Wbrew stanowisku strony powodowej zawarta z powodem w dniu 17 listopada 2021 r. umowa o pracę była pierwszą, a nie drugą umową o pracę zawartą na czas określony. Przed 1 grudnia 2021 r. strony łączyła bowiem, obowiązująca od 1 września 2021 r. do 30 listopada 2021 r., umowa na okres próbny, która stanowi odrębny od umowy o pracę zawartej na czas określony, typ umowy o pracę uregulowany w ww. art. 25 k.p. Nie ulega też wątpliwości, iż okres trwania umowy o pracę zawartej na okres próbny nie podlega wliczeniu do okresu 33 miesięcy, o których mowa w art. 25^1 §1 k.p. albowiem przepis ten wprost odwołuje się wyłącznie do umów o pracę zawartych na czas określony.

Jak wynika z powyższego pracodawca zgodnie z prawem zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony 33 miesięcy.

W myśl art. 30 §1 pkt 2 umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jak stanowi art. 32 §1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a rozwiązanie umowy o pracę następuje z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zgodnie zaś z art. 36 §1 k.p. okresy wypowiedzenia umów zawartych na czas określony lub nieokreślony pozostają, także od dnia 22 lutego 2016 r., jednakowe, są uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynoszą: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy i 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W ocenie Sądu skoro ustawodawca sam dopuszcza zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres nie przekraczający 33 miesięcy, to nie sposób wywodzić, iż zawarcie takiej umowy narusza prawo i winno być traktowane jako zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. W istocie może dojść do przyjęcia, że umowa zawarta na czas określony stanowi w rzeczywistości umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony – sankcję taką przewiduje bowiem

wprost ww. art. 25^1 §3 k.p., ale warunkiem jej zastosowania jest właśnie przekroczenie limitu 33 miesięcy, bądź też limitu 3 umów, co w niniejszej sprawie nie miało, co bezsporne, miejsca.

Poglądy Sądu Najwyższego przywoływane przez stronę powodową dotyczą nieobowiązującego już stanu prawnego, kiedy to przepisy kodeksu pracy nie ustanawiały górnej granicy trwania umowy o pracę na czas określony, a jednocześnie wprowadzały możliwość rozwiązania takiej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem i to niezależnie od czasu jej trwania. Powód odwołuje się wprost do jednego wyroku Sądu Najwyższego, a mianowicie do wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. II PK 186/06, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż nie korzysta z ochrony (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 nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Sprawa, którą zajmował się Sąd Najwyższy dotyczyła umowy o pracę zawartej na okres 10 lat z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Sprawa powoda dotyczy natomiast umowy, która zgodnie z prawem została zawarta na czas określony 33 miesięcy i zgodnie z prawem wypowiedziana z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia (taki sam okres wypowiedzenia obowiązywałby również, gdyby strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony). Argumenty przytoczone w ww. wyroku Sądu Najwyższego nie znajdują zatem zastosowania w niniejszej sprawie albowiem dotyczą innego stanu prawnego niż ten obowiązujący w momencie zawierania między stronami umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 30 §3 i 4 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, przy czym 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. Przepis ten wyraźnie wskazuje zatem, jakie oświadczenia pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy winny być uzasadnione. Brak wśród nich oświadczenia pracodawcy wypowiadającego umową o pracę zawartą na czas określony.

Skoro ustawodawca nie nakłada na pracodawcę obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, to przyczyna ta (jej zasadność lub bezzasadność, a nawet samo istnienie) pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie sądu w sprawie o odszkodowanie za wypowiedzenie takiej umowy. Z tego też względu Sąd na podstawie art. 235^2 §1 pkt 2 k.p.c. pominął, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, wnioski dowodowe powoda zgłoszone w punkcie 2d, 3, 4 i 5 pozwu oraz w punkcie 2 a i b oraz punkcie 3 a i b pisma strony powodowej z dnia 17 stycznia 2023 r. albowiem w istocie zmierzały one do wykazania, iż powód pozostawał dobrym pracownikiem i brak było podstaw do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Strona powodowa zdaje się upatrywać podstawy prawnej swojego żądania w treści art. 45 §1 k.p. stanowiącego, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak wskazano już jednak powyżej na gruncie niniejszej sprawy brak jest podstaw do twierdzenia, że zawarta z powodem umowa o pracę stanowiła umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Podstawę żądania odszkodowania w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stanowi natomiast art. 50 §3 k.p. Nie znajdzie on jednak zastosowania w niniejszej sprawie albowiem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało przepisów o wypowiadaniu umów o pracę zawartych na czas określony.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszym procesie strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika

– adwokata, którego minimalne wynagrodzenie w związku z przedmiotem sprawy wynosiło 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie) i taką też kwotę zasądzono od powoda, na rzecz pozwanej, w punkcie II wyroku. Zgodnie z żądaniem strony pozwanej kwotę tę zasądzono wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu tego świadczenia pieniężnego za czas od uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty, co odpowiada regulacji zawartej w treści art. 98 §1^1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

14 marca 2023 r.