

Sygn. akt IV P 53/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Ławnicy G. P., J. P.

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2016r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w T.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy i odszkodowanie

Powództwo oddala.

**Sygn. akt IV P 53/15**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 czerwca 2015r. powódka **A. K.** domagała się ustalenia istnienia pomiędzy nią a pozwanym stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 18 lutego 2015r. na czas nieokreślony a nadto uznania rozwiązania umowy o pracę z dnia 9 czerwca 2015r. za nieuzasadnionego i zasądzenia z tego tytułu odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Wnosiła też powódka o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstw procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazywała, że zatrudniona była w pozwanej spółce od 2012 roku, początkowo jako pracownik biurowy a następnie jako kierownik. W dniu 18 lutego 2015r. zawarta została między stronami umowa o pracę na czas określony do 17 lutego 2035r. Podnosiła, iż przepisy kodeksu pracy nie przewidują wprost zakazu zawierania wieloletnich umów terminowych o pracę. Jeśli jednak pracodawca proponuje pracownikowi umowę o pracę na czas określony wynoszący 20 lat z przewidzianą możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem nie uzasadniającej takiej decyzji celem lub okolicznościami to, w ocenie powódki, taką umowę należy uznać za próbę obejścia prawa tj. uniknięcia stosowania okresu wypowiedzenia właściwego dla umów na czas nieokreślony. Konsekwencją powyższego jest uznanie przez powódkę naruszenia przez pozwaną art.30§4kp poprzez nie wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny takiej decyzji. Oznacza to tym samym zasadność zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – (...) Sp. z o.o. **w T.** - powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o obciążenie powódki kosztami postępowania.

W uzasadnieniu podnosił, iż powódka w istocie zatrudniona była u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę od dnia 26 listopada 2012r. na skutek wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej w dniu 18 kwietnia 2015r., stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 27 czerwca 2015r. Czynność wypowiedzenia umowy, zdaniem pozwanego, była prawidłowa.

W ocenie pozwanego żądanie powódki dotyczące ustalenia iż umowa o pracę z dnia 18 kwietnia 2015r. była umową na czas nieokreślony jest niezasadne.

Pozwany wskazywał, iż strony nawiązując stosunek pracy w sposób dowolny dokonują wyboru rodzaju umowy, warunków pracy i płacy. Nadto, żaden przepis prawa nie ogranicza terminu na jaki można zawierać umowę o pracę na czas określony. W ocenie strony pozwanej pierwszeństwo należy przyznać zgodnej woli stron czego przejawem było zawarcie przez powódkę umowy o pracę na czas określony 20 lat. W związku z powyższym treść umowy o pracę zawartej przez strony pozostaje w zgodzie z przepisami kodeksu pracy a także została zaakceptowana przez obydwie strony stosunku pracy. Strony zgodnie ustaliły również możliwość rozwiązania zawartej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, o jednakowej długości obowiązującej zarówno pracodawcę jak i pracownika. Nawiązanie zatem stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwaną nastąpiło na skutek złożenia zgodnych oświadczeń woli.

Pozwany podkreślił w dalszej części, iż istotną kwestią w sprawie jest specyfika funkcjonowania spółki polegająca na tym, że pozwana prowadzi działalność gospodarczą polegającą na oferowaniu klientom produktów finansowych, spośród których przeważającą ilość stanowią krótkoterminowe pożyczki gotówkowe, które udzielane są osobom fizycznym. Pozwana dysponuje siecią biur obsługi klienta zlokalizowanych na terenie całego kraju, których zadaniem jest prowadzenie sprzedaży produktów finansowych. Powódka zatrudniona była jako pracownik działu sprzedaży stanowiącego główny filar prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej. Poszczególne placówki pozwanej funkcjonują w danej miejscowości przez dany czas, uzależniony od poziomu dochodowości danego regionu. Po utraceniu przez dane Biuro obsługi klienta prognozy opłacalności rozumianej jako porównanie kosztów utrzymania placówki oraz zysku uzyskiwanego na danym terenie, pozwana dokonuje ich likwidacji bądź przenosi do innej lokalizacji. W związku z powyższym pozwana nie zawiera z pracownikami zajmującymi się sprzedażą a także reklamą umów o pracę na czas nieokreślony ze względu na fakt, iż prowadzenie działalności na danym terenie po upływie kilku lat może zostać pozbawione uzasadnienia gospodarczego. Pracownicy D. Sprzedaży zatrudniani są jedynie na taki czas określony, który jest uzasadniony gospodarczym celem prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną na danym terenie.

Pozwany zaznaczył, że powódka z racji wykształcenia i doświadczenia życiowego w sposób pełny i jasny rozumiała treść zawieranych umów o pracę zarówno w zakresie warunków pracy jak i płacy. Ponadto, powódka od dnia 11 września 2013r. zatrudniona była na stanowisku P.O. Kierownika oddziału a następnie na stanowisku Kierownika placówki, której zadaniem było organizacja pracy podległych pracowników oraz zarządzanie prowadzonymi działaniami sprzedażowymi.

Ponadto, pozwana wskazała, iż pomimo prowadzenia działalności gospodarczej w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa została wpisana na tzw. listę ostrzeżeń publicznych prowadzona przez Komisję Nadzoru Finansowego. Lista ta zawiera zbiór podmiotów gospodarczych, które prowadzą, w ocenie Komisji, działalność bankową w myśl przepisów Prawa bankowego. Fakt ten powoduje pewien stan niepewności co do możliwości funkcjonowania spółki na dotychczasowych zasadach. W świetle powyższego pozwana może zaproponować pracownikom zawarcie umów o prace jedynie na czas określony. Stanowisko takie uzasadnia fakt, iż może ulec zmianie stan prawny będący podstawą prowadzonej przez pozwaną działalności gospodarczej, który uniemożliwi funkcjonowanie spółki w obecnej formie. Ewentualne wypowiedzenia pozwanej umów prowadzenia rachunków bankowych niesie ze sobą trudne do przewidzenia konsekwencje, w tym możliwe masowe redukcje zatrudnienia będące następstwem ograniczenia możliwości prowadzenia działalności gospodarczej spółki. Taki stan

rzeczy nie daje pozwanej komfortu oferowania pracownikom umów o pracę na czas nieokreślony, o czym pracownicy wiedzą.

W dalszej części pozwana zaznaczyła, iż początkowo umowy o pracę z pracownikami zawierane były na okres 2 – 3 lat ale na skutek próśb pracowników podyktowanych koniecznością wykazywania przed bankami okresami zatrudnienia na okresy dłuższe niż te, na które zawarte były umowy kredytowe, pozwany zmienił praktykę i zawierał z pracownikami umowy o pracę na dłuższe okresy.

W podsumowaniu pozwany zaznaczył, iż zawarcie umowy o pracę między stronami nastąpiło na skutek złożenia zarówno przez powódkę jak i pozwaną zgodnych oświadczeń woli w przedmiocie ustalenia warunków płacy i pracy. Co więcej, powódka uprzedzona została przez pracodawcę o warunkach płacy i pracy a także miała możliwość ich kształtowania w drodze negocjacji z przełożonym. Ponadto, zawieranie umów o pracę na czas określony uzasadnione jest charakterem prowadzonej działalności gospodarczej przez pozwaną a także ogólną sytuacją ekonomiczną panującą w kraju.

Pozwany podniósł też, iż powódka nie wykazała istnienia interesu prawnego w rozumieniu art.189 kpc.

Odnosząc się do zarzutu powódki co do długości okresu wypowiedzenia pozwany wskazał, iż na podstawie art. 36§1kp, w przypadku gdyby Sąd uznał, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony, okres ten wynosiłby 1 miesiąc a nie 3 miesiące, jak chce tego powódka.

W zakresie przyczyn rozwiązania z powódka umowy o pracę pozwany podniósł, iż przyczyna takiej decyzji był szereg zastrzeżeń do pracy powódki jako osoby zajmującej stanowisko kierownika placówki. Powódka nie wykonywała bowiem powierzonych jej zadań, co przekładało się na prace podległych powódce pracowników. W sposób nieprawidłowy zarządzała personelem co skutkowało brakiem znajomości procedur obowiązujących u pozwanego przez podległego jej pracownika. Powódka nie procesowała należycie wniosków kredytowych, czego efektem był brak możliwości zaoferowania klientowi odpowiedniej do jego potrzeb oferty zawarcia umowy pożyczki. Powódka nie sprawowała nadzoru nad dokumentacją gromadzoną w placówce a zawierającą dane osobowe klientów poprzez przechowywanie jej w miejscu dostępnym też dla osób trzecich. Efektem takiego postępowania była utarta egzemplarza umowy pożyczki gotówkowej co skutkowało może poważną szkodą finansową. Taki to sposób wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych był przyczyną wręczenia jej wypowiedzenia o czym ustnie powódka została poinformowana.

Pozwany podniósł nadto, iż żądanie powódki nie zasługuje na ochotne z uwagi na kolizję z zasadami współzycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. Ocena zasadności roszczeń powódki winna być zatem dokonana poprzez przyzmat normy z art.8 kp.

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

W dniu 26 listopada 2012r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 26 listopada 2012r. do 17 lutego 2013r., na podstawie której powódka zatrudniona została jako doradca klienta w pełnym wymiarze czasu pracy.

Po upływie tego okresu, w dniu 18 lutego 2013r. zawarta została umowa o pracę na czas określony od dnia 18 lutego 2013r. do 17 lutego 2015r. Jej warunki nie uległy zmianie.

Następnie, z dniem 11 września 2013r. na skutek porozumienia między stronami, powierzono powódce pełnienie obowiązków kierownika oddziału. Kierownikiem placówki powódka została w dniu 4 kwietnia 2014r.

W tym okresie bezpośrednim przełożonym powódki był Kierownik (...) Ł. L.. Zaproponował powódce zawarcie kolejnej umowy o pracę przy czym uprzedził powódkę, iż praktyką pozwanej spółki jest zawieranie takich umów na czas określony i spytał czy odpowiada to powódce. Powódka sprzeciwu nie zgłaszała wobec czego w dniu 18 lutego

2015r. doszło do nawiązania między stronami umowy o pracę na czas określony od dnia 18 lutego 2015r. do 17 lutego 2035r. Wszystkie pozostałe warunki wcześniejszej umowy pozostały bez zmian.

/dowód: umowy, porozumienia – akta osobowe powódki/

Od wiosny 2015r. nowym Kierownikiem Regionalnym a zatem nowym przełożonym powódki został W. P.. Uznał on, iż w pracy powódki są poważne uchybienia – nie przestrzeganie procedur, niewłaściwe przechowywanie dokumentów klientów – które powinny skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę.

Tak też się stało i w dniu 9 czerwca 2015r. wręczono powódce oświadczenie pisemne woli pozwanego w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który to upłynął z dniem 27 czerwca 2015r.

/dowód: wypowiedzenie – k. 4 , zeznanie św. W. P. – k. 60v-61v, M. G. – k. 60-60v/

Przechodząc do oceny żądania powódki zważyć należy, co następuje:

Nawiązując umowę o pracę obie strony składają zgodne oświadczenia woli stron co do istotnych jej warunków i tak też miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

W dniu 18 kwietnia 2015r. powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony do 2035r. Stało się tak na skutek złożenia propozycji przez pozwaną spółkę, która to powódka przyjęła. Znała warunki umowy, wcześniej pracowała już w tym samym charakterze od 2 lat i jak sama przyznawała, jej przełożony, z którym to uzgadniała, uprzedzał ją iż pozwany zawiera wyłącznie umowy na czas określony na długie okresy. Z pełną zatem świadomością i wiedzą co do warunków umowy powódka zawarła umowę i aż do wręczenia jej wypowiedzenia nie kwestionowała jej charakteru i ustalonych warunków. Dopiero negatywna opinia pracodawcy, która ostatecznie doprowadziła do wypowiedzenia umowy, spowodowała u powódki powzięcie opinii, iż została zmuszona do podpisania umowy na podanych przez pozwanego warunkach a sama umowa de facto była umową stałą.

Argumentacja powódki w żaden sposób nie znajduje odzwierciedlenia w stanie faktycznym. Złożenie przez pozwaną propozycji zawarcia umowy nie było w żadnym razie przymuszeniem powódki do jej podpisania. Twierdzenie powódki o przymusie z uwagi na potrzebę znalezienia przez nią pracy i wysoki poziom bezrobocia nie może być w taki sposób rozumiany. Miała bowiem powódka pełną swobodę tak w przyjęciu jak i odrzuceniu propozycji. Swoboda ta dotyczyła też zawarcia w umowie klauzuli o możliwości wypowiedzenia umowy przez każdą ze stron. Klauzula ta zgodna jest z brzmieniem art. 33 kp, zgodnie z którym przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Ustawodawca nie wymaga by w przy zawieraniu umów na czas określony na długi okres strony, a w szczególności pracodawca, przewidywały w umowie dłuższy niż dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

W tej sytuacji nie może być mowy o tym aby zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 18 kwietnia 2015r. w którymkolwiek jej elemencie była nieważna. Obie strony stosunku pracy świadomie i swobodnie ją zawarły, z pełnym rozumieniem znaczenia i wagi jej warunków a powódka nie została tu wprowadzona w błąd.

Roszczenie zatem dotyczące ustalenia że między stronami nawiązana była umowa o pracę na czas nieokreślony ocenić należało jako całkowicie pozbawione podstaw a co za tym idzie za takowe uznać też należało żądanie w przedmiocie odszkodowania.