

Sygn. akt IV P 284/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Krystyna Katulska Zbigniew Kukuć
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2018 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa G. W. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki G. W. (1) kwotę 5850 (pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki G. W. (1) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 293 (dwieście dziewięćdziesiąt trzy) złote tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy,

V. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.950 (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt) złotych.

Sygn. akt IV P 284/17

UZASADNIENIE

Powódka G. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 6.780 złotych w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, nie wskazując i nie uzasadniając oraz nie informując powódki o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę. Strona powodowa wskazała również, iż powódka od pierwszego dnia zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki wzorcowo: nie spóźniała się do pracy, wszystkie czynności wykonywała z należytą precyzją i starannością. Podkreślono, że G. W. (1) nigdy nie została ukarana naganą, ani pouczeniem. Jej akta osobowe świadczą o wysokim stopniu zaangażowania w wykonywaną pracę. Ponadto, jak wskazano w pozwie, cieszyła się dobrą opinią wśród pracowników, a przede wszystkim pacjentów. Nadto, w ocenie strony powodowej, z uwagi na fakt zawarcia z powódką kilku umów na czas określony, na okres łącznie przekraczający 33 miesiące, należy przyjąć, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, której ewentualne wypowiedzenie powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny.

Pozwana (...) Sp. Z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, iż pierwszym pracodawcą powódki był Zakład Opieki Zdrowotnej (...) z (...) w O. oraz wskazano, iż z powódką zawarto kilka umów na czas określony powołując się przy tym na przepisy prawa. Strona pozwana podniosła, iż pismem z dnia 06 lipca 2015 roku powódka została poinformowana, iż w związku z przekazaniem pozwanemu usług związanych ze świadczeniem utrzymania czystości, higieny szpitalnej oraz wykonywania czynności pomocniczych, w tryb. Art. 23 (1) kp powódka została przekazana do pozwanej spółki, której pracownikiem stała się z dniem 10 lipca 2015 roku. Jak wskazano, pozwany pracodawca wstąpił do umowy o pracę z dnia 10 kwietnia 2013 roku, zawartej na czas określony- w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Pracodawca wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy, w tym również do pozwanego stosuje się sposób liczenia ilości umów i okresu, na jaki zostały zawarte. W ocenie pracodawcy, nie miał on obowiązku wykazywać przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem umowa łącząca strony zawarta była na czas określony. Dodatkowo podniesiono, iż pierwsza z umów łączących powódkę z poprzednim pracodawcą zawarta była w trybie art. 13 ustawy z dnia 01 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, co wyłączało stosowanie art. 25¹ kp. Nadto, zgodnie z treścią art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ostatnia z umów o pracę zawartych z powódką uległaby przekształceniu w umowę o pracę na czas określony dopiero w dniu 23 listopada 2018 roku. Pozwana podniosła też, iż zaprzecza, aby przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt korzystania przez G. W. (1) ze zwolnień lekarskich, a także zakwestionowała wysokość dochodzonego odszkodowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. W. (1) zatrudniona była przez Zakład Opieki Zdrowotnej (...) i (...) na podstawie umów o pracę na czas określony, na stanowisku salowej. I tak, początkowo zatrudniona została na trzymiesięczny okres próbny od dnia 24 stycznia 2011 roku do dnia 23 kwietnia 2011 roku. Kolejną umowę strony zawarły w dniu 21 kwietnia 2011 roku na czas określony od dnia 24 kwietnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Następnie, w dniu 12 grudnia 2011 roku Zakład Opieki Zdrowotnej (...) w (...) w O. zawarł z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony, obejmujący okres od dnia 01 stycznia 2012 roku do dnia 23 kwietnia 2013 roku. Ostatnią umowę strony zawarły również na czas określony od dnia 24 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku.

(bezsporne; d: umowy o pracę k. 2, 12, 19, 29 w aktach osobowych część B).

Pismem z dnia 06 lipca 2015 roku poinformowano powódkę o zmianie pracodawcy i wskazano, iż będzie nim (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.. Pozwany jako nowy pracodawca wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy.

(d: pisma z dnia 20.05.2015 roku oraz z dnia 06.07.2015 roku- k. 46-47 akt osobowych część B).

Powódka wykonując obowiązki salowej przez 7 letni okres nieprzerwanego zatrudnienia wykonywała pracę zgodnie z instrukcjami i standardami. Pracę salowej wykonywała w szpitalu przy Al. (...) na różnych oddziałach, a także w poradniach i przychodniach. Była oceniana jako osobą odpowiedzialną i koleżeńską.

(d: przesłuchanie G. W.- k. 27-27v w zw. z k. 28-28v; arkusz oceny okresowej pracownika- k. 32 akt osobowych część B)

Dnia 18 sierpnia 2017 roku przełożona powódki- K. B. (1) wręczyła G. W. (1) oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, nie wskazując przy tym powodów wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 listopada 2017 roku.

(d: rozwiązanie umowy o pracę k. 8 akt sprawy; zeznania K. B.- k. 27 v-28; przesłuchanie G. W.- k. 27-27v w zw. z k. 28-28v).

Miesięczne wynagrodzenie G. W. (1) liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1950,00 złotych.

(d: zaświadczenie k.19).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo G. W. (1) zasługuje na uwzględnienie co do zasady, jednak z przyczyn nieco odmiennych, niż podane w uzasadnieniu pozwu, natomiast co do wysokości jawi się jako zasadne jedynie w części.

Sąd dał wiarę zgromadzonym dokumentom, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich treści. Ustalony stan faktyczny dotyczący okoliczności w jakich doszło do zawarcia kolejnych umów był bezsporny.

Przede wszystkim wskazać należy, iż nie zasługuje na podzielenie stanowisko strony powodowej, jakoby w przedmiotowej sprawie należało zastosować art. 25¹ kp w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie bowiem z treścią art. 14 ust. 4 cytowanej ustawy do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ 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. 25¹ 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. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

W ocenie Sądu, pierwszorzędno znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozbawiony jest także fakt, iż pierwsza umowa powódki zawarta była w trybie art. 13 ustawy z dnia 01 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, co wyłączało stosowanie art. 25¹ kp. Ustawa ta obowiązywała bowiem do dnia 31 grudnia 2009 roku, natomiast po tej dacie zawarto z powódką dwie kolejne umowy na czas określony przekraczający łącznie 6 lat (pierwsza od dnia 01 stycznia 2012 roku do dnia 23 kwietnia 2013 roku, kolejna od dnia 24 kwietnia 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2018 roku), a zatem łącznie na okres 6 lat i 3 miesiące.

Zgodnie z brzmieniem art. 25¹ kp przed dniem 22 lutego 2016 roku, „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. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych: w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie”. Natomiast zgodnie z art. 33 kp „przy zawieraniu umowy o pracę na czas

określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem”.

W ocenie Sądu, pracownik, do momentu nadejścia umówionego terminu zakończenia umowy powinien mieć zapewnioną gwarancję bezpieczeństwa trwałości zatrudnienia. Zatem sytuacje, w których wieloletnia umowa na czas określony ustaje w trakcie jej trwania, powinny mieć miejsce tylko w szczególnie uzasadnionych i wyjątkowych przypadkach. Zatem nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę na czas nieokreślony daje pracownikowi większą stabilizację i komfort pracy, niż umowa zawarta na czas określony.

Nie ulega wątpliwości, że w świetle obowiązujących przepisów, które na dzień zawierania przez powódkę przedostatniej i ostatniej umowy na czas określony nie przewidywały maksymalnego okresu trwania umów na czas określony, w świetle literalnego brzmienia przepisu, postępowanie pracodawcy było słuszne. Teoretycznie więc umowy takie mogły być zawierane na bardzo długie, nawet kilkunastoletnie okresy. Nie mniej jednak w orzecznictwie wskazuje się, że zawieranie celowo długoterminowych umów na czas określony, w sytuacji, kiedy pracodawca nie wskaże, że konkretnie akurat na ten, a nie inny termin potrzebował pracownika traktuje się jako zawieranie umów z obejściem przepisów o zawieraniu umów. Innymi słowy, umowy takie winny być traktowane, jak umowy na czas nieokreślony, a w konsekwencji wypowiedzane zgodnie z rygorami przewidzianymi dla umów na czas nieokreślony, a co za tym idzie z podaniem przyczyny, bądź zapoznaniem w sposób niebudzący wątpliwości pracownika z przyczynami rozwiązania umowy o pracę.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy uznać, że pozwany pracodawca w żaden sposób nie wykazał, iż akurat w okresie, na który zawarte zostały umowy z powódką, będzie potrzebował pracownika na stanowisku salowej, zwłaszcza w świetle bezspornej okoliczności, iż powódka swoje obowiązki wykonywała w szpitalu, gdzie praca salowych jest niezbędna przez cały czas funkcjonowania placówki i niejako wpisana w sposób działania tej instytucji. Bez znaczenia przy tym pozostaje, w ocenie Sądu, okoliczność, że podmiotem, który faktycznie zawierał umowy z G. W. (1) był Zakład Opieki Zdrowotnej (...) w (...) w O..

W realiach przedmiotowej sprawie oceniając dopuszczalność zawarcia umowy, a zwłaszcza w odniesieniu do ostatniej umowy zawartej na okres pięciu lat, należało rozważyć, czy zawarcie umowy długoterminowej na czas określony nie stanowi obejścia przepisu art. 25¹ kp. W ocenie Sądu, z uwagi na fakt, że pracodawca nie wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, że akurat ten okres był wymagany jego specyficzną potrzebą zatrudnienia powódki na konkretnym stanowisku, Sąd uznał, że zawarcie, a w konsekwencji kontynuowanie przez (...) Sp. Z o.o. w K. umowy na czas określony było działaniem niezgodnym z przepisami o zawieraniu umów, miało na celu obejście tych przepisów.

W świetle powyższego, należy uznać, że ostatnią umowę zawartą z powódką, jako wyjątkowo długoterminową należy traktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony. W tym zakresie podzielić należy pogląd Sądu Najwyższego, że niedopuszczalne jest 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 (wyrok SN II PK 49/07 OSNP 2008/21-22/317, OSP 2009/7-8/76 Lex). Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07 września 2005 roku (wyrok SN II PK 294/04 OSNP 2006/13-14/207 Lex). Nadto, w kolejnym wyroku Sąd Najwyższy potwierdził, że długoletnią umowę na czas określony należy potraktować jak umowę na czas nieokreślony, jednoznacznie wskazując, że skoro pracodawca wykorzystuje swoją przewagę i narzuca długoletni angaż, ale nie zamierza postępować tak, aby umowa trwała przez uzgodniony czas, chcąc jedynie zapewnić sobie możliwość jej rozwiązania w dowolnym momencie (wyrok SN sygn. II PK 186/08, OSNP 2010/19-20/230).

W sprawie niniejszej należy wskazać, że powódka nie miała żadnego wpływu na treść zawieranych umów, pozostawała w przekonaniu, że kolejna- trzecia z nich, będzie umową o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu, zawarcie umowy na tak długi czas nie wynikało z celu umowy, czy potrzeby pracodawcy. Powódka przez cały czas wykonywała pracę salowej wprawdzie na różnych oddziałach w przychodniach i poradniach, ale zawsze na terenie szpitala.

Stwierdzić zatem należy, że zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę stanowiło obejście przepisów prawa pracy – art. 25² kp zawarcie umowy na czas określony nie było uzasadnione wykonywaniem zadań w oznaczonym czasie i uwzględniało jedynie interes pracodawcy. Z uwagi na powyższe, stosunek łączący strony podlegać winien przepisom regulującym umowy na czas nieokreślony, co w konsekwencji oznacza, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy winno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30 § 4 kp). Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożone powódce nie zawierało takiego uzasadnienia. Bezpośrednia przełożona powódki twierdziła, iż powodem rozwiązania umowy z powódką było niezadowolenie z wykonywania przez nią obowiązków, jednak w ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała w sposób należyty, iż przyczyną a ta w sposób jasny, konkretny i niebudzący wątpliwości pracownika została G. W. (1) przedstawiona, zwłaszcza, że sama powódka temu zaprzeczyła. Sąd Najwyższy słusznie przyjmuje, że "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" - wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00.

Zupełnie na marginesie należy wskazać, że strona pozwana nie wykazała, iż zastrzeżenia do pracy powódki były rzeczywiście zgłaszane, a ewentualne, przeprowadzane wcześniej rozmowy dyscyplinujące pracownika- w jakikolwiek sposób dokumentowane. W niniejszym przypadku akta osobowe powódki nie zawierały żadnych negatywnych uwag na temat jej pracy, zatem takie twierdzenie nieoparte dowodami nie uzasadnia wypowiedzenia umowy.

Wobec powyższego, stwierdzić należy, że wypowiedzenie G. W. (1) umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Powództwo zasługiwało zatem na uwzględnienie co do zasady na podstawie art. 45 kp.

Odnosząc się do wysokości żądanego przez G. W. (1) odszkodowania, zgodnie z przedstawionym przez pracodawcę zaświadczeniem, którego strona powodowa nie kwestionowała, powódka otrzymywała wynagrodzenie liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 1.950 złotych. Zatem Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 5.850 złotych i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, o czym orzeczono w punkcie I i II wyroku. W zakresie żądanych odsetek, roszczenie także zostało również uwzględnione jedynie w części, bowiem jak wskazuje ugruntowane orzecznictwo w przypadku odszkodowania, jeżeli to odszkodowanie okaże się słuszne, odsetki przysługują od momentu pozostawania pracodawcy w zwłoce, a chwila ta następuje w momencie doręczenia odpisu pozwu (patrz uchwała SN z dnia 06.03.2003 r. III PZP 3/03 Legalis numer 56277). W niniejszej sprawie odpis pozwu został doręczony stronie pozwanej w dniu 26 września 2017 roku, a zatem od tego dnia Sąd zasądził odsetki, oddalając żądanie w pozostałej części (pkt I i II wyroku).

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych oraz na podstawie art. 98 § 1 i 2 kpc i § 9 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 poz.1804) zasądził od pozwanej na rzecz powódki od kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku). Sąd nakazał także ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 293 złote tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa (pkt IV wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze między innymi, iż zgodnie z nadal aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w postanowieniu z dnia 08 czerwca 2012 roku (II PZ 12/12, LEX 1235832), zgodnie z którym „w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z § 11 ust. 1 pkt 1, a nie z pkt 2 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.)”.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w oparciu o przepis art. 477² § 1 kpc (pkt V wyroku).

SSR Monika Wawro