

Sygn. akt IV P 100/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie, IV Wydział Pracy, w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Leszek Bil

Ławnicy: Hanna Serowik

D. R.

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Hartung

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 09.06.2017r.

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) F. sp. j w K.

o ustalenie i zapłatę

I. zasądza od pozwanej (...) F. sp. j. w K. kwotę 8.891,30 (osiem tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt jeden 30/100) złotych tytułem odszkodowania, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 09 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanej (...) F. sp. j. w K. kwotę 5.927,53 (pięć tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem 53/100) złotych tytułem wynagrodzenia, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 maja 2017 r. do dnia zapłaty,

III. zasądza od pozwanej (...) F. sp. j. w K. kwotę 8.891,30 (osiem tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt jeden 30/100) złotych tytułem odprawy, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 maja 2017 r. do dnia zapłaty,

IV. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Szczytnie kwotę 1.037,35 (tysiąc trzydzieści siedem 35/100)złoty tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

VI. zasądza od pozwanej (...) F. sp. j. w K. na rzecz powoda kwotę 2.880,- (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 100/16

UZASADNIENIE

Powód S. S. pozwem z dnia 1 grudnia 2016 r. wniósł o ustalenie, iż umowa o pracę z dnia 17 grudnia 2010 r. łącząca go z pozwaną (...) F. sp. j. została zawarta na czas nieokreślony. Nadto domagał się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 9.900 zł wraz z odsetkami za opóźnienie w płatności liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę. Wniósł także o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, że był zatrudniony przez pozwaną od października 2004 r. W dniu 17 grudnia 2010 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, pierwotnie na okres 2 lat. Gdy zbliżał się termin rozwiązania umowy, powód został przez pracodawcę nakłoniony pod groźbą zakończenia współpracy do zmiany jej warunków. Pierwotne egzemplarze umowy zostały fizycznie zniszczone i zastąpione umową, w treści której czas zakończenia umowy został przesunięty na dzień 31 grudnia 2026 r. Zabieg ten miał na celu obejście art. 25¹ § 1 k.p., który w ówczesnym brzmieniu stanowił, że zawarcie przez strony trzeciej umowy na czas określony jest równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony. W dniu 25 listopada 2016 r. powód otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu wskazanej wyżej umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, które nie zawierało w swojej treści żadnej przyczyny wypowiedzenia.

Zdaniem powoda zapis określający 16-letni okres trwania umowy jest nieważny, a stosunek pracy został w rzeczywistości zawarty na czas nieokreślony. Nadto zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógł przekraczać 24 miesięcy. Obowiązująca strony umowa była w rzeczywistości umową na czas nieokreślony, przez co dokonane wypowiedzenie nie spełniało wymogów, jakie powinno spełniać oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie. Zostało ono złożone z uchybieniem treści art. 30 § 3 k.p., który to przepis wymaga wskazania w treści pisemnego oświadczenia pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Zaprzeczyła twierdzeniom faktycznym podnoszonym przez powoda, w zakresie dotyczącym okoliczności zawarcia umowy, która miała obowiązywać do dnia 31 grudnia 2026 r. Jednocześnie wskazała na treść przepisów przejściowych zawartych w ustawie z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. W ocenie pozwanej z uwagi na brzmienie art. 14 ust. 4 tejże ustawy umowa z dnia 17 grudnia 2010 r. powinna być traktowana jako druga, a nie trzecia zawarta z powodem umowa o pracę. W myśl przepisów tej ustawy dopiero czwarta umowa o pracę jest umową bezterminową. Przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony ulega także umowa zawarta na czas określony, trwająca dłużej niż 33 miesięcy, przy czym okres 33 miesięcy biegnie od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów, tj. od dnia 22 lutego 2016 r. W związku z tym powództwo jako niezasadne powinno zostać oddalone.

W piśmie procesowym z dnia 8 maja 2017 r. powód rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 6.600 zł wraz z odsetkami za opóźnienie w płatności liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Nadto wniósł o zasądzenie kwoty 6.600 zł tytułem odprawy należnej na podstawie art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nadto w kolejnym piśmie z dnia 12 maja 2017 r. powód rozszerzył powództwo o dalszą kwotę, żądając zasądzenia 9.900 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty doręczenia tego pisma, tytułem odprawy. Wskazał, że podwyższając żądanie zasądzenia powyższej kwoty miał na względzie, że powód był zatrudniony u pracodawcy powyżej 8 lat. Należało przy tym uwzględnić okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, gdyż okresem zatrudnienia w rozumieniu art. 36 § 1 k.p. są wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

W piśmie procesowym z dnia 26 maja 2017 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa także w części wynikającej z jego rozszerzenia. Wskazała, że nie miała obowiązku wskazywania powodowi przyczyn wypowiedzenia z uwagi na terminowy charakter stosunku pracy. Dodatkowo wskazała, że redukcja etatu nie była wyłączną przyczyną zwolnienia powoda, lecz także pewne negatywne zachowania pracownika były współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę. Powód nie wyraził zgody na prace w systemie 4#zmianowym, nie godził się na pracę w sobotę, a zatem odmawiał

wykonywania poleceń pracodawcy. Tymczasem przesłanką przyznania pracownikowi odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy spowodowane okolicznościami niet dotyczącymi pracownika, które muszą być przy tym wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. S. w dniu 4 października 2004 r. zawarł z pozwaną (...) F. sp. j. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2004 r., na stanowisku operatora wtryskarki. Kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 2 listopada 2004 r. Była to również umowa na czas określony, która miała obowiązywać do 31 grudnia 2010 r., tj. przez 6 lat. Jednakże umowa ta została rozwiązana za wypowiedzeniem w dniu 10 grudnia 2004 r., ze skutkiem na dzień 25 grudnia 2004 r.

(bezsporne)

Przez okres około dwóch miesięcy powód nie był zatrudniony u pozwanego, po czym w dniu 1 lutego 2005 r. strony ponownie zawarły umowę o pracę na czas określony, do końca 2010 r.

(dowód: zeznania powoda, k. 65v-67, zeznania pozwanego, k. 67-68, umowa o pracę z dnia 01 lutego 2005 r., k. 6 zbioru (...) akt osobowych powoda)

W dniu 17 grudnia 2010 r. strony zawarły umowę o pracę, wskazując w jej treści, że miała ona obowiązywać przez czas określony od dnia 01 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2026 r. Powód miał pozostać zatrudniony na stanowisku operatora wtryskarki, w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści umowy wskazano wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.452 złotych brutto. Długość okresu wypowiedzenia oznaczono jako 2 tygodnie.

(dowód: umowa o pracę z 17.12.2010 r., k. 7)

Powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

(dowód: informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, k. 20 zbioru (...) akt osobowych powoda)

W 2013 i 2014 r. miały miejsce sytuacje, w których pozwana proponowała swoim pracownikom pracę w systemie czterozmianowym. Powód nie wyraził zgody na takie propozycje.

(dowód: oświadczenie powoda, k. 38, zeznania I. L., k. 34v-35, zeznania pozwanego, k. , z wyjątkiem twierdzeń co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem)

Także pozostali pracownicy pozwanej złożyli oświadczenia o takiej samej treści.

(dowód: zeznania powoda, k. 65v-67)

Wynagrodzenie o pracę powoda było sukcesywnie podwyższane, wraz z wzrostem wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

(bezsporne)

W dniu 25 listopada 2016 r. pozwana (...) F. sp. j. złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który zgodnie z treścią pisma miał upłynąć 31 grudnia 2016 r.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 25.11.2016 r., k. 7)

Przy wręczaniu powyższego oświadczenia powód nie został poinformowany o przyczynach dokonanego wypowiedzenia.

(dowód: zeznania powoda, k. 65v-67, zeznania pozwanego, k. 67-68)

We wrześniu 2016 r. powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.602,36 złotych, oraz premię w kwocie 520,47 złotych. Następnie w październiku 2016 r. uzyskał wynagrodzenie w kwocie 2.710,65 złotych, oraz premię w wysokości 542,13 złotych. W listopadzie 2016 r. powód osiągnął wynagrodzenie w kwocie 2.367,76 złotych, otrzymując premię w kwocie 437,55 złotych. Suma wynagrodzeń za okres 3 miesięcy wyniosła 8.891,30 złotych.

(bezsporne)

Obecnie praca na stanowisku operatora wtryskarki jest u pozwanego wykonywana w systemie trzymianowym, bez obowiązku pracy w soboty lub niedziele.

(dowód: zgłoszenie oferty pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w S., k. 62-63, wydruk z poczty elektronicznej, k. 64)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o zapłatę odszkodowania, wynagrodzenia i odprawy zasługiwało na uwzględnienie niemal w całości. Oddaleniu podlegało żądanie ustalenia, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, choć ustalenie w tym zakresie stanowiło przesłankę uwzględnienia pozostałych roszczeń.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że strony w dniu 17 grudnia 2010 r. zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2026 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Strony odmiennie oceniały okoliczności zawarcia umowy, mianowicie powód podnosił, że pracodawca zagroził mu zakończeniem współpracy, jeżeli nie dojdzie do zmiany warunków umowy. Okoliczność ta była jednak nieistotna dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.), mając na uwadze, że strony były zgodne co do treści tej umowy, oraz tego, że umowa ta była następnie wykonana. Z twierdzeń faktycznych powoda nie wynika przy tym, aby nie uchylał się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli w myśl art. 88 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wobec czego przeprowadzenie dowodów dla wyjaśnienia okoliczności zawarcia umowy z dnia 17 grudnia 2010 r. w żadnym stopniu nie mogło przyczynić się dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Przedmiotem oceny w niniejszej sprawie nie było bowiem to, czy oświadczenie powoda było dotknięte wadą w postaci groźby, lecz określenie, czy umowa z dnia 17 grudnia 2010 r. była zawarta w celu obejścia prawa.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W niniejszej sprawie powód, będący pracownikiem pozwanego, dochodził ustalenia, że był zatrudniony w ramach umowy na czas nieokreślony, nie zaś umowy na czas określony od dnia 01 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2026 r.

Należy więc stwierdzić, że interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa nie zachodzi w sytuacji, gdy powodowi przysługuje dalej idące żądanie o zapłatę. Innymi słowy, interes ten zachodzi jedynie wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości.

Powyższe znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono, że pracownik dochodzący ustalenia, że zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, nie ma interesu prawnego w takim ustaleniu, jeśli w toku procesu o ustalenie jednocześnie domaga się realizacji roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p., takich jak żądanie uznania wypowiedzenia umowy, której charakter jest przedmiotem procesu o ustalenie, za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., I PK 96/14, LEX nr 1621321).

Nie budzi wątpliwości, że powyższy pogląd znajduje pełne odniesienie do roszczenia o zapłatę odszkodowania, które ma charakter alternatywny względem żądania uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, i w równym stopniu zmierza do bezpośredniego zaspokojenia interesu prawnego pracownika.

Z tych względów żądanie ustalenia, że zawarta między stronami umowa o pracę z dnia 17 grudnia 2010 r. była zawarta na czas nieokreślony podlegało oddaleniu, co nie oznacza, że powództwo w pozostałym zakresie było niezasadne. Okoliczność rodzaju zawartej między stronami umowy rzutuje bowiem na kwestię prawidłowości dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia z dnia 25 listopada 2016 r.

Niezależnie od tego, czy do ustalenia okresu trwania umowy od 17 grudnia 2010 r. do 31 grudnia 2026 r. doszło w 2012 r., jak to podnosił powód, czy też już przy zawieraniu umowy w dniu 17 grudnia 2010 r., ustalenie ponad 15-letniego okresu zatrudnienia na czas określony należy ocenić pod kątem zgodności z przepisami dotyczącymi zawierania umów na czas nieokreślony.

Niezależnie od tego, czy do zawarcia umowy doszło w 2010, czy w 2012 roku, podlegała ona obowiązującej w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 21 listopada 2013 r. ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.). Zgodnie z art. 3 ust. 2 tejże ustawy, przepisy art. 9-11 i 13 znajdowały zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. Nie ma zaś wątpliwości, że pozwana spółka jest jednostką organizacyjną niebędącą osobą prawną, której art. 8 § 1 k.s.h. przyznaje zdolność prawną - wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą, a zatem jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Stosownie do art. 13 ust. 1 powołanej ustawy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Tymczasem okres zawartej przez pozwanego z powodem umowy przekraczał 192 miesiące. Jednocześnie powołany przepis nie określa sankcji za zawarcie umowy na czas określony przekraczającej okres 24 miesięcy.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r. III PZP 1/14, OSNP 2015/10/131, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 123/13, LEX nr 1438838, uchwała 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, LEX nr 1508866).

W orzeczeniach tych podnosi się, że sankcji za naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej należy poszukiwać przede wszystkim w dyrektywie 99/70/WE (jej założonym celu ochrony pracownika przed nadużywaniem umów terminowych) i przyjąć, że pracownikowi zatrudnionemu na czas określony z przekroczeniem limitu czasowego wynikającego z tego przepisu nie zależy ani na tym, aby pracodawca został w jakiś szczególny sposób ukarany za naruszenie prawa (np. w wyniku podjęcia stosownej interwencji przez inspektora pracy na podstawie art. 33 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 404 ze zm.), ani na możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., ani na tym, żeby doszło do rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa z chwilą upływu 24 miesięcy jej trwania. Pracownikowi zależy przede wszystkim na tym, aby umowa o pracę była kontynuowana.

Stwierdzono także, że sankcja polegająca na uznaniu, że „przekroczenie 24-miesięcznego okresu faktycznego zatrudnienia pracownika, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, czyli wywołuje taki skutek, jakby od dnia następującego po upływie 24-miesięcznego okresu doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony, może być potraktowana jako poważna, skuteczna, proporcjonalna i z pewnością działająca odstraszająco. Zastosowanie tej sankcji prowadzi do skutku w

postaci swoistego przekształcenia umowy zawartej na czas określony, podczas jej trwania, od pewnej chwili w umowę zawartą na czas nieokreślony zgodnie z sugestią zawartą w klauzuli 5 ust. 2 lit. b) załącznika do dyrektywy 99/70/WE. Unika się w ten sposób niedogodności i pułapek związanych z przypisaniem takiego skutku faktycznej kontynuacji zatrudnienia po upływie 24 miesięcy, uzależnionego przy tym od dorozumianego zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony przez dopuszczenie pracownika do pracy po ustaniu (rozwiązaniu się z mocy prawa) poprzedniej umowy zawartej na czas określony”.

Sąd powyższe argumenty w pełni podziela, gdyż ani przyjęcie bezsankcyjnego charakteru omawianego przepisu, ani też założenie odmiennego skutku przekroczenia okresu 24 miesięcy zatrudnienia w ramach umowy zawartej na czas określony nie mogłyby się przyczynić do realizacji celów wynikających z ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

Z uwagi na powyższe, w oparciu o art. 13 ust. 1 przywołanej ustawy należało uznać, że powód wraz z upływem 24 miesięcy od dnia zawarcia umowy, tj. z dniem 18 grudnia 2012 r., był zatrudniony u pozwanego w ramach umowy na czas nieokreślony.

Jedynie na marginesie należy wskazać, że nie mogły mieć w niniejszej sprawie zastosowania powoływane przez pełnomocnika pozwanej art. 14 i 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015.1220 z dnia 2015.08.21), gdyż odnoszą się one do umów o pracę zawartych na czas określony, podczas gdy jeszcze przed dniem 22 lutego 2016 r., tj. w dniu 18 grudnia 2012 r., umowa powoda uległa przekształceniu w umowę zawartą na czas nieokreślony. Bezterminowy charakter umowy wyłącza zaś zastosowanie ustawy nowelizującej, która nie zmieniła uregulowania kwestii wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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.

Stosownie do 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. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, złożone przez pozwanego w dniu 10 grudnia 25 listopada 2016 r. nie określa przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na istnienie uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same. Pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne niż wymienione w jego oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy okoliczności mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji.

Uwzględniając powyższe, dokonane wypowiedzenie naruszało przepisy prawa pracy, wobec czego żądanie zapłaty odszkodowania, jako jedno z roszczeń alternatywnie przewidzianych w art. 45 § 1 k.p., było słuszne co do zasady.

Stosownie do art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na względzie, że powód był zatrudniony u pozwanego przez okres przekraczający 3 lata, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w jego przypadku znajdował zastosowanie 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Należało więc zasądzić maksymalną wysokość odszkodowania wynikającą z powyższych przepisów, odpowiadającą 3-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w pkt I, zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.891,30 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 09 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powoda, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Z kolei w pkt II Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.927,53 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 13 maja 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia.

Stosownie do art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia nie jest konieczne skuteczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28.2.2012 r., I PK 106/11, L.). Jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia stosunku pracy jest zastosowanie przez pracodawcę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu pracownik ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu z tego tytułu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2.7.2009 r., III PK 20/09, OSNP 2011, Nr 5–6, poz. 68).

Stosownie do art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. W świetle poczynionych wcześniej rozważań nie ulega więc wątpliwości, że umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną uległa rozwiązaniu po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 28 lutego 2017 r., i do tego czasu powodowi należało się wynagrodzenie za pracę.

W pkt III Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.891,30 zł tytułem odprawy, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 maja 2017 r. do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio.

Jeżeli chodzi o pojęcie przyczyn niedotyczących pracownika, w gospodarce funkcjonującej w oparciu o założenia wolnorynkowe w praktyce stosunków przemysłowych mają one zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny bądź technologiczno-ekologiczny. W praktyce najczęściej przyczyną zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy. Również innego rodzaju peregrynacje organizacyjne wiążące się z redukcją etatów są podstawą rozwiązania stosunku pracy. Muszą być one jednak konkretne i rzeczywiste.

Cytowany art. 10 ust. 1 nie ma zastosowania, jeżeli w statusie bądź zachowaniu pracownika należy upatrywać współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wynika to z posłużenia się przez ustawodawcę zwrotem „wyłącznie”, co pozwala założyć, że nałożenie się na siebie różnego rodzaju przyczyn, w tym dotyczących pracownika, wyłącza możliwość zastosowania powołanej ustawy. Z utrwalonego orzecznictwa sądowego (ukształtowanego wprawdzie na mocy poprzednio obowiązującej ustawy, lecz aktualnego pod rządem nowej ustawy) wynika jednak, że warunkiem tego nie należy rozumieć dosłownie - tak, jakoby istnienie jakiegokolwiek innej przyczyny, dotyczącej pracownika i przemawiającej dodatkowo za jego zwolnieniem, wyłączało stosowanie ustawy. Przyczynę niedotyczącą pracownika należy uznać za wyłączny powód uzasadniający zwolnienie, jeżeli bez zaistnienia takiej przyczyny rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby, gdyż byłoby nieuzasadnione (por. wyroki SN: z dnia 3 października 1990 r., I PR

277/90, OSP 1991, nr 5, poz. 127; z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, nr 9, poz. 210; por. też I. S.: Indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę w świetle art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych, (...) 2002, nr 2).

Pomiędzy stronami początkowo nie było sporne, że do rozwiązania stosunku z powodem doszło z przyczyn nie dotyczących powoda, tj. likwidacji stanowiska pracy. W odpowiedzi na pozew pozwana wprost przyznała (art. 229 k.p.c.), że do rozwiązania umowy z powodem doszło z powodu likwidacji stanowiska pracy. Dopiero po zgłoszeniu przez powoda roszczenia o odprawę podniosła, że przyczyna ta nie była wyłączna, a o rozwiązaniu z powodem umowy za wypowiedzeniem decydować miało to, że odmówił pracy w systemie czterozmianowym i nie godził się na pracę w sobotę.

Ciężar dowodu tego, że przyczyna rozwiązania umowy nie dotycząca pracownika miała charakter wyłączny zasadniczo spoczywa na powodzie jako tym, który wywodzi z tego konsekwencje prawne w postaci roszczenia o odprawę (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu powód sprostował temu ciężarowi, niezależnie od tego, że większość korzystnych dla powoda okoliczności została ustalona na podstawie dowodów zawnioskowanych przez stronę pozwaną.

Wskazanej przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem nie sposób uznać za decydującą o dokonaniu wypowiedzenia. Pozwana przedłożyła oświadczenie powoda, zgodnie z którym nie wyraził on zgody na wykonywanie pracy w systemie 4-zmianowym, jednakże podkreślenia wymaga, że nie był to system pracy, który obowiązywał w tym czasie powoda. Nic nie wskazuje także na to, aby system taki został następnie wprowadzony. Należy zwrócić uwagę na znajdujące się w aktach sprawy zgłoszenie oferty pracy przez pozwaną w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. (k. 62-64), z którego wynika, że pozwany już w kwietniu 2017 r. oferował pracę w systemie 3-zmianowym, bez konieczności pracy w soboty czy niedziele.

W tym kontekście wiarygodne są twierdzenia samego powoda przesłuchanego w charakterze strony, zgodnie z którymi nie tylko on, ale także inni pracownicy sprzeciwili się wprowadzeniu takiego systemu czasu pracy, zaś wobec stanowiska załogi pozwany nie czynił w tej sprawie jakichkolwiek starań po 2014 roku.

Z zeznań K. F. przesłuchanego w charakterze strony pozwanej wynika także, że powód odmówił pracy w sobotę, co miało miejsce w kwietniu 2016 r. Wtedy też zachodziła potrzeba wykonywania pracy w sobotę i niedzielę przez cały miesiąc. Wymieniony wskazał przy tym, że oświadczenia dotyczące zgody na pracę w systemie 4-zmianowym były składane w 2013 i 2014 r., co było związane z dwukrotnym zaistnieniem potrzeby realizowania dużego zamówienia.

Jako zupełnie niewiarygodne należy ocenić zeznania wymienionego, zgodnie z którymi wypowiedzenie powodowi umowy o pracę miało stanowić reakcję na niewykonywanie pracy w soboty w kwietniu 2016 r. Nie jest jasne, z jakich przyczyn pozwana miałaby oczekiwać na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez okres ponad pół roku. Wskazania doświadczenia życiowego przemawiały w tej sytuacji za uznaniem, że K. F. jedynie następczo powoływał się na przyczyny wypowiedzenia, które jego zdaniem miałyby przemawiać za rozwiązaniem umowy z powodem. Dopiero później zaistniała potrzeba redukcji zatrudnienia, wobec czego nawet jeśli odmowa pracy w sobotę stanowiła dla pracodawcy niedogodność, sama w sobie nie skłaniała go do dokonania wypowiedzenia.

Nadto wskazać należy, że pozwany nie zaoferował jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej celem wykazania szczególnej potrzeby wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, co stanowi warunek legalnego polecenia pracownikowi wykonywania takiej pracy. W tej sytuacji nie sposób potraktować odmowy pracy w godzinach nadliczbowych za nieuzasadnioną.

Tym bardziej przyczyną wypowiedzenia nie mogła być odmowa pracy w systemie 4-zmianowym, do której doszło w 2013 i 2014 roku. Nie sposób bowiem uznać, aby pracodawca tak długo nosił w sobie urazę i wyczekiwał na dogodny dla siebie moment rozwiązania umowy z pracownikiem.

O tym, że zeznania K. F. były niewiarygodne przekonują także zeznania I. L., pracownicy pozwanego. Wymieniona potwierdziła, że powód nie wyraził zgody na pracę w systemie 4-zmianowym i nie zgodził się na pracę w sobotę, jednakże jako powód rozwiązania umowy jednoznacznie wskazała redukcję zatrudnienia w zakładzie pracy.

Wymieniona podniosła, że zmniejszyła się liczba zamówień i była to główna przyczyna redukcji etatu. Jednocześnie nie wskazała jakichkolwiek innych przyczyn. Sąd w całości dał wiarę zeznaniom wymienionego świadka, mając na uwadze że nie miał on jakiegokolwiek interesu w składaniu zeznań korzystnych dla powoda. Twierdzenia I. L. były logiczne, spójne i pozostawały zgodne ze zgromadzonym materiałem dowodowym.

Z uwagi na niemożność powiązania dokonanego wypowiedzenia z sytuacjami zaistniałymi w 2013 i 2014 roku, ani też w kwietniu 2016 r., należało przyjąć, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w przypadku powoda była likwidacja jego stanowiska pracy przez pozwaną.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Z ust. 2 powołanego przepisu wynika, że przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

Zasadnie podnosił pełnomocnik powoda, że okres zatrudnienia w rozumieniu art. 8 powołanej ustawy należy rozumieć jako wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, a nie tylko okres zatrudnienia na podstawie ostatniej umowy. W tym przedmiocie należało podzielić stanowisko z uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003 r. (III PZP 20/02, OSNP 2004/1/4). Za wykładnią uwzględniającą w tym stażu jedynie zatrudnienie ostatnie, bezpośrednio poprzedzające wypowiedzenie umowy i nieuwzględnianiem okresów zatrudnienia wcześniejszego, musiałyby przemawiać jakieś istotne racje. Zdaniem Sądu Najwyższego takich istotnych racji brakuje. Natomiast przyjęcie wykładni zawężającej pojęcie okresu zatrudnienia mogłoby prowadzić do przerzucenia na pracownika ryzyka gospodarczego prowadzenia zakładu pracy, a więc do rezultatów sprzecznych z podstawowymi założeniami prawa pracy. Pracodawca, chcąc uniknąć skutków zliczania okresów zatrudnienia, mógłby doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę, a następnie do ponownego zatrudnienia pracownika. Taka wykładnia w ocenie Sądu Rejonowego prowadziłaby do absurdalnych rezultatów, bowiem pracodawca mógłby wielokrotnie zawierać z pracownikiem umowy tylko po to, by uniknąć rygorów, jakie ustawa wiąże z dłuższym okresem zatrudnienia pracownika.

Natomiast wykładnia przepisu art. 36 § 1 k.p. uwzględniająca w pojęciu okresu zatrudnienia u danego pracodawcy również poprzednie zatrudnienia, pozwala na elastyczne kształtowanie zatrudnienia, uwzględniające zarówno interesy pracodawcy, jak i pracownika.

Podstawę zasądzonych w pkt I-III odsetek ustawowych za opóźnienie stanowi art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pkt IV oddalono powództwo w pozostałym zakresie, tj. w części wykraczającej ponad zasądzone kwoty oraz co do żądania ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Częściowe oddalenie powództwa o zapłatę wynika z powoływania się przez pełnomocnika powoda na wysokość wynagrodzenia, którą określił bez uwzględnienia sposobu obliczania wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

W pkt V Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Szczytnie kwotę 1.037,35 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony. Podstawą tego rozstrzygnięcia był art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c. Z treści tych przepisów wynika, że Sąd może nakazać ściągnięcie od jednej ze stron wszystkich kosztów sądowych, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania. Taka też sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie. Wysokość opłaty wynika przy tym z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W pkt VI Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.880 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Na wysokość tych kosztów składają się koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem. Wysokość tych kosztów wynika z § 9 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Pełnomocnik reprezentował powoda nie tylko w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, co uzasadniało zasądzenie kwoty 180 złotych, ale także w sprawie o wynagrodzenie za pracę i odprawę, co nakazywało zasądzenie kwoty stanowiącej 75% stawki

obliczonej na podstawie § 2 rozporządzenia, która dla spraw o wartości przedmiotu sprawy od 10 do 50 tysięcy złotych wynosi 3.600 złotych. Należna z tego tytułu kwota wyniosła więc 2.700 złotych. Łącznie od pozwanej na rzecz powoda należało zasądzić sumę 2.880 złotych.