

Sygn. akt IV P 163/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Podubińska

Z. P., J. S.

Protokolant kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 16 marca 2017 r. w Szczytnie

w sprawie z powództwa I. B.

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

o odszkodowanie i ustalenie istnienia stosunku pracy

I. Ustala, że powoda I. B. i pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w okresie od 2 stycznia 2014 roku do 28 lutego 2014 roku łączył stosunek pracy,

II. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda I. B. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 13511,76 zł/ trzystaście tysięcy pięćset jedenaście złotych 76/100/ złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty

III. nie obciąża pozwanego kosztami sądowymi,

IV. wyrokowi w pkt. II do kwoty 4503,92 złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

V. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 360 złotych

IV P 163/16

UZASADNIENIE

Powód I. B. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego - obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wskazując, że wypowiedzenie zostało przysłane mu w dniu 1.12.2016 roku, zatem bieg wypowiedzenia powinien rozpocząć się w dniu 1.01.2017 roku. Wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu, wskazał, że pracuje od kwietnia 2007 roku i utrzymana jest ciągłość zatrudnienia, wskazał też, że czwarta umowa zlecenia powinna być umową na czas nieokreślony, podniósł także, że zwolnienia powinny mieć charakter grupowych, bowiem likwidacji uległ tylko oddział, a nie cała firma.

W kolejnym piśmie powód wniósł także o ustalenie, że umowa zlecenia łącząca powoda i pozwanego od dnia 2.01.2014 roku była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. W uzasadnieniu wskazał, że umowa została zawarta po dwóch następujących po sobie umowach na czas określony, była umową pozorną zawartą w celu ominięcia przepisów prawa pracy w zakresie zawierania umów o pracę na czas nieokreślony, zaraz po niej w dniu 1.03.2014 roku powód z pozwanym zawarł kolejną umowę o pracę na czas określony do 31.12.2017 roku. Sposób świadczenia pracy na

podstawie tej umowy był taki sam, jak w okresie wcześniejszym i późniejszym w okresie i obowiązywania umów o pracę, powód otrzymywał takie samo wynagrodzenie, podlegał tym samym przełożonym, miał taki sam zakres czynności, wynagrodzenie, potwierdzał swoje przybycie do pracy.

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. – obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem zostało powodowi doręczone w dniu 30.11.2016 roku, wobec czego umowa rozwiązała się z dniem wskazanym w wypowiedzeniu i roszczenie powoda dotyczące zapłaty wynagrodzenia i odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia jest pozbawione podstaw prawnych.

W kolejnym piśmie procesowym wskazał też, że pozwana rozpoczęła proces likwidacji spółki, został zgłoszony wniosek o ogłoszenie upadłości likwidacyjnej pozwanej. Likwidację należy rozumieć w sensie szerokim, nie musi oznaczać całkowitego unieruchomienia zakładu, już sam fakt otwarcia procesu upadłości jest objęty pojęciem likwidacji zakładu pracy, ogłoszenie upadłości należy uznać za dostateczną przyczynę wypowiedzenia, bez konieczności badania stanu zatrudnienia, kolejności zwolnień.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód I. B. został zatrudniony w PPUH (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego od dnia 6 kwietnia 2007 roku do 6 lipca 2007 roku na podstawie umowy na okres próbny. Następnie powód zawarł z tą spółką umowę o pracę na czas określony od 6 lipca do 31.12.2008 roku, a następnie od 1.01.2009 roku do 31.12.2013 roku.

W tym okresie kilku pracownikom kończyły się kolejne w przypadku każdego z nich umowy zawarte na czas określony. Dyrektor oddziału w K. otrzymał z siedziby w M. polecenie przeprowadzenia rozmów z tymi pracownikami, w tym z powodem, o zawarciu na pewien czas umów zlecenia dotyczących takiego samego stanowiska pracy z takimi samymi warunkami wynagradzania. Powodowi umowę zlecenia dostarczył jego bezpośredni przełożony A. P., przy czym była to umowa zlecenia na okres roku. Z tą umową udał się do dyrektora zakładu (...), zapytał o przyczyny takiej umowy i otrzymał zapewnienie, że po zakończeniu tej umowy zatrudnienie będzie kontynuowane w oparciu o kolejną umowę o pracę. Powód podpisał umowę na okres od 2.01.2014 do 31.12.2014 roku, ale jednocześnie oświadczył, że tak długo nie będzie na tych warunkach pracował, bo okres ten mu się nie liczy do stażu pracy. Po upływie 2 miesięcy, na początku marca z siedziby w M. została nadesłana umowa o pracę dla powoda na kolejny czas określony, którą powód zawarł z PPUH (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M. na czas określony od 1.03.2014 roku do 31.12.2017 roku.

W okresie od 2.01. do 28.02.2014 roku powód faktycznie pracował na identycznych zasadach, jak w okresie poprzedzającym i później. Miał wyznaczony czas pracy, rano po przyjeździe odnotowywał swoją obecność w ustalony przez pracodawcę sposób, jego przełożonym przez cały ten okres był A. P., taka sama była organizacja pracy, A. P. wydawał mu polecenia co do bieżących zadań, zajmował się też naliczaniem kilometrów, które stanowiły podstawę do obliczenia wynagrodzenia akordowego.

W dniu 30 maja 2014 roku powód, podobnie jak pozostali pracownicy PPUH (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w M., został poinformowany, iż z dniem 1 lipca 2014 roku nastąpi zmiana pracodawcy na (...) spółka z o.o. w M. w trybie art. 23¹ kp. Powód kontynuował zatrudnienie u nowego pracodawcy. W późniejszym czasie powód miał modyfikowane aneksami warunki wynagradzania.

W dniu 30 listopada 2016 roku około godz. 17.00 dyrektor oddziału w S. drogą mailową otrzymał wypowiedzenia dla wszystkich pracowników. W zakładzie nie było już pracowników, wobec czego poinformował kadry w siedzibie spółki, że wręczenie wypowiedzeń tego dnia nie będzie możliwe, uzgodnił ich doręczenie pracownikom następnego dnia.

1 grudnia 2016 roku poinformował pracownika kadr w oddziale w S. B. S. oraz kierownika produkcji Ł. B. o zaistniałej sytuacji, zwrócił się o zorganizowanie zebrania wszystkich pracowników na hali produkcyjnej, pracownicy za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych zostali powiadomieni o zebraniu.

O godzinie 10.00 obecni tego dnia pracownicy zebrali się, J. M. zawiadomił ich o celu zebrania, a następnie B. S. oraz Ł. B. wyczytując nazwiska doręczali im wypowiedzenia, a w przypadku nieobecności pracowników wysyłano im je pocztą. Taką drogą wypowiedzenie w dniu 2.12.2016 roku otrzymał także powód, który był nieobecny w pracy, wskazano w nim, że rozwiązanie umowy następuje z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.12.2016 roku. Jako przyczyna został wskazany przepis art. 36¹§1 kp, likwidacja oddziału K..

1 grudnia 2016 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w S. wpłynęło pismo pozwanego o zamiarze dokonania zwolnień grupowych w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W zawiadomieniu tym wskazano, że rozwiązanie umów o pracę ma nastąpić z dniem 31 stycznia 2017 roku, zwolnienia miały się odbywać od 1 grudnia 2016 roku.

U pozwanego nie działały związki zawodowe, nie byli też wybrani przedstawiciele załogi. Pracownicy w żaden sposób nie byli uprzedzeni o planowanych zwolnieniach grupowych.

W grudniu 2016 roku w (...) spółka z o.o. w M. w oddziale w S. zatrudnionych było około 95 osób. Wypowiedzenia bądź do rąk własnych – około 80 osób, bądź- w przypadku nieobecnych osób za pośrednictwem poczty otrzymali wszyscy pracownicy, których umowy nie kończyły się z dniem 31.12.2016 roku. Z dniem 1 stycznia 2017 roku spółka zaprzestała działalność w oddziale w K..

W styczniu 2017 roku powód na konto otrzymał wynagrodzenie za grudzień 2016 roku, było to ostatnie świadczenie ze stosunku pracy wypłacone powodowi przez pozwanego.

Ostatnie wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 4503,92 złotych.

/ dokumenty w aktach osobowych część B- umowy o pracę, pismo o przejściu zakładu pracy, wypowiedzenie wraz z potwierdzeniem odbioru przesyłki pocztowej, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 23, pismo z PUP, umowa zlecenia K 5, zeznania świadka J. M., A. P. – protokół rozprawy z dnia 16 marca 2017 roku, przesłuchanie powoda 47v /

Sąd zważył, co następuje:

Twierdzenia pozwanego, jakoby wypowiedzenia zostały, tak powodowi, jak i pozostałym pracownikom, doręczone w dniu 30.11.2016 roku nie znajdują potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach.

Z pisemnego potwierdzenia odbioru wypowiedzenia sporządzonego przez pocztę znajdującego się w aktach osobowych, wynika, że powód otrzymał pismo 2.12.2016 roku, a nadano je 1.12.2016.

W związku z tym, że data doręczenia wypowiedzenia wynika z powyższych dokumentów pominięto wnioski o przeprowadzenie dowodów osobowych na powyższą okoliczność, treść odpowiedzi na pozew złożona przez pozwanego jest sztamkowa, identyczna, jak złożona kilkudziesięciu innym sprawach i nie odnosi się w żaden sposób do indywidualnej sytuacji powoda.

Kolejna sporna kwestia, to jaki stosunek prawny łączył strony okresie od 2.01.2014 do 28.02.2014 roku, a związku z tym w dalszej kolejności – jaka umowa o pracę- na czas określony, czy nieokreślony łączyła powoda z pozwanym w dacie jej wypowiedziania.

Odnosnie umowy z dnia 2.01.2014 roku Sąd uznał, że powód trafnie wywodzi, że była to w rzeczywistości umowa o pracę, a umowa zlecenia pisemna została zawarta w celu obejścia przepisów o ograniczeniach w zawieraniu umów na czas określony.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosownie do § 1¹ powołanego przepisu

zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak wynika z jego § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2007 r., I PK 131/07, LEX nr 884975, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 180/07, LEX nr 863978).

Przeprowadzone dowody, zeznania świadków A. P., dyrektora oddziału J. M. i przesłuchania samego powoda wskazują jednoznacznie, że stosunek prawny łączący strony przez te dwa miesiące był stosunkiem pracy, powód wykonywał pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, przełożonych, wykonywał polecenia przełożonych, jego czas pracy był ściśle sprawdzany i rozliczany, powód wykonywał pracę zleconą przez przełożonych. Co ważne – organizacja bieżąca pracy, faktyczny sposób wynagradzania, usytuowanie powoda w strukturze zakładu pracy, podległość służbowa w tym okresie była identyczna, jak w okresach poprzednich i następnych stosunków pracy niewątpliwie łączących strony.

Z okoliczności towarzyszących zawarciu umowy zlecenia- bezpośrednio po zakończeniu okresu 2 umowy o pracę zawartej na czas określony oraz zawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony po umowie zlecenia jednoznacznie wynika, że ta forma zatrudnienia została powodowi narzucona nie z uwagi na potrzeby pracodawcy dotyczące innej pracy, innego uregulowania pracy powoda, a w celu obejścia prawa. Wynika to wprost z zeznań J. M. i A. P., którzy podali, że powód nie był jedyną osobą, której to dotyczyło, okoliczności w przypadku wszystkich były takie same- kończąca się 2 umowa o pracę na czas określony i wszystko to wskazywało na motywację pracodawcy, który chciał w ten sposób przerwać zatrudnienie na kolejne umowy na czas określony. Z powyższych względów Sąd uznał, że w spornym okresie faktycznie doszło do nawiązania stosunku pracy między stronami i w tym zakresie uwzględniono w pkt. I wyroku zgłoszone roszczenie.

Zgodnie z art. 25¹§1 kp w brzmieniu na dzień zawarcia tej umowy 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 jednego miesiąca.

Przepis ten powoduje, że trzecia kolejna umowa na czas określony ulega przekształceniu z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony, a więc automatycznie bez względu na wolę stron.

Sąd uznał zatem w oparciu o powyższe przepisy wzajemnie powiązane, że umowę zlecenia zawartą z powodem w dniu 2.01.2014 roku należy traktować jak umowę o pracę na czas nieokreślony, a w konsekwencji wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane niezgodnie z przepisami, tj. w sposób naruszający zarówno przepisy dotyczące okresu wypowiedzenia, jak i inne.

Zgodnie z art. 30 § 2¹ kodeksu pracy okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Art. 36 § 1 kp stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata, a zgodnie z § 1¹ tego przepisu do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana

pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Ponadto zgodnie z art. 36¹ § 1 kp jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Z powiązania tych przepisów z danymi dotyczącymi okresu i przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanego, jak i wskazaną wyżej kwestią umowy z dnia 2.01.2014 roku wynika, że powód powinien prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pozwany w wypowiedzeniu wskazał, że wypowiada umowę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia i wskazał jako podstawę prawną wypowiedzenia m.in. art. 36¹§1 kp.

W przypadku powoda jednak nie doszło do skrócenia okresu wypowiedzenia, a wadliwego obliczenia jego biegu, bowiem wielokrotność miesięcznego wypowiedzenia można liczyć dopiero 1 stycznia 2017 roku.

Niewątpliwie również zwolnienia dokonywane przez pozwanego miało charakter grupowy, w okresie 30 dni wypowiedzenia otrzymali wszyscy pracownicy, których okres zatrudnienia nie upływał w dniu 31.12.2016 roku, tylko w dniu 1.12.2016 roku było to około 80 osób. Wypowiedzenia te były bezsprzecznie dokonywane z przyczyn określonych ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W przypadku dokonywania zwolnień uzasadnionych redukcją etatów albo zmianami organizacyjnymi pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników musi uwzględnić również przepisy odrębne, mianowicie wskazaną wyżej ustawę.

W wyroku Sądu Najwyższego, z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 137/2008, Sąd stwierdził, że fakt wystąpienia zwolnienia grupowego nakazuje stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. Wówczas sytuacja jest jednak szczególna. O ile bowiem pracownik nie może kwestionować decyzji pracodawcy w przedmiocie zwolnienia (czy zwolnić), o tyle może domagać przestrzegania szczególnej procedury zwolnienia (w jaki sposób zwolnić)."

W innym z wyroków z dnia 23 stycznia 1991 r., I PR 450/90, LexPolonica nr 326271, OSP 1992/3 poz. 57), Sąd Najwyższy potwierdził, że „uchylenie ze strony zakładu pracy polegające na uchylaniu się od rokowań w sprawie zawarcia porozumienia, lub zaniechanie wydania regulaminu (po zasięgnięciu opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie), przewidzianych w art. 4 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach nawiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy... (Dz. U. 1990 r. Nr 4 poz. 19 ze zm.), jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 kp.”

Orzeczenia te znajdują w pełni zastosowanie także na gruncie obecnie obowiązującej ustawy.

Pozwany niewątpliwie nie zastosował w ogóle przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych i wymaganego trybu poprzedzającego dokonywanie wypowiedzeń. U pozwanego nie działały związki zawodowe, nie wyłoniono również przedstawicieli załogi, z którymi konsultowałyby zamiar tych zwolnień, pozwany nie opracował regulaminu zwolnień, natomiast PUP zostało zawiadomione dopiero w dniu, gdy doręczono pracownikom zawiadomienia.

W ocenie Sądu w realiach tej sprawy, mimo, że zwolniono faktycznie 100% załogi, to brak zachowania tych przepisów miał bezpośredni wpływ na interesy pracowników. Z przepisów ustawy, a także art. 70 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) wynika, że zarówno konsultacje, jak i konieczność zawiadomienia PUP ma na celu sytuację pracowników, w szczególności

możliwość uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Ponadto dokonując wymaganych czynności pozwany nie mógłby w zgodzie z obowiązującymi przepisami zastosować takich terminów upływu wypowiedzeń, jakie wskazał w pismach pracownikom.

Z uwagi zatem na powyższe naruszenia - naruszenie procedury wynikającej z cytowanej ustawy o zwolnieniach grupowych, okresu wypowiedzenia, jak i ustalenie, że w przypadku powoda należy stosować faktycznie przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony Sąd na podstawie art. 45§1 kp Sąd zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Z uwagi na sytuację pozwanego znaną Sądowi z urzędu, m.in. wniosek o ogłoszenie upadłości, nie obciążano pozwanego kosztami sądowymi na podstawie art. 103 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kp.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98§1 kp, o kosztach zastępstwa w odniesieniu do roszczeń w pkt. I i II na podstawie §9ust.1pkt.1 ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).