

Sygn. akt VI P 69/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 18 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Krystyna Narożańska Barbara Małgorzata Meyer

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 2015 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Zakładowi (...) sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego Zakładu (...) sp. z o.o. w G. w G. rzecz powódki B. K. kwotę 5 400 zł / pięć tysięcy czterysta złotych / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od 13 03 2015r. do dnia zapłaty .

II. Zasądza od pozwanego na rzecz pełnomocnika powódki z urzędu radcy prawnego W. Ł. powoda kwotę 110 , 70 zł / sto dziesięć złotych 70 /100 / tytułem kosztów reprezentacji powódki z urzędu .

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 270 zł / dwieście siedemdziesiąt złotych / tytułem opłaty od pozwu , która nie została uiszczona na skutek zwolnienia ustawowego powódki .

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 102, 83 zł / dwa tysiące sto dwa złote 83/100/

Sygn. akt VI P 69/15

UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem skierowanym przeciwko Zakładowi (...) sp. z o.o. w G. wniosła o odszkodowanie w kwocie ok. 6.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od rozwiązania umowy o pracę do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż 8 czerwca 2011r. w Zakładzie (...) w G. przy ul. (...) zaczęła pracę na stanowisku pracownik sortowni. Była pracownikiem sumiennym, zaangażowanym w swoje obowiązki służbowe, **liczyła na to, że przepracuje w tym zakładzie wiele lat, tak jak zakład obiecał.** Po trzeciej umowie z dnia 27 sierpnia 2013r., którą otrzymała na 8 lat była przekonana, że następna umowa będzie na stałe. Dnia 22 stycznia 2015r. ok. godz. 14.00 została wezwana do kierownika J. G., który oświadczył jej, że zakład pracy rozwiązuje z nią umowę. Na zadane pytanie z jakiego powodu pan J. oświadczył, że Dyrekcja Zakładu postanowiła zwolnić wszystkich pracowników, którzy przekroczyli w 2014r. 30 dni zwolnienia lekarskiego. Wręczając jej wypowiedzenie i mówiąc, że ma podpisać, powódka oświadczyła, że podpisze wypowiedzenie po rozmowie z Prezesem Zakładu. Prezes był tak miły, że przyjął ją od razu. Zadając pytanie takie samo jak kierownikowi, dlaczego Zakład Pracy chce rozwiązać z nią umowę usłyszała odpowiedź, że chorowała w 2014r. powyżej 30 dni. Powódka wskazała także, że w trakcie rozmowy z Prezesem przypomniała mu,

że była na zwolnieniu lekarskim 37 dni, ale w tym 22 dni było zwolnienie lekarskie z powodu wypadku w pracy, nie z jej winy, bo została potrącona przez sztaplarkę Pan Prezes nie potrafił jej uzasadnić, dlatego znalazła się na liście do zwolnienia. Prezes w tej rozmowie powiedział, że nie ma żadnych zastrzeżeń do jej pracy. W tej sytuacji czuje się niesprawiedliwie zwolniona, gdyż straciła jedyne źródło dochodu, wraz z dwójką nieletnich dzieci. Dlatego prosi o rozpatrzenie jej sprawy i zadośćuczynienie, gdyż po stracie pracy jest bez środków do życia. Nie wyobraża sobie dalszej pracy w Zakładzie (...), gdyż została potraktowana w sposób niegodny pracownika.

(pozew – k. 2-4)

Pozwany Zakład (...) sp. z o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony z powódką nastąpiło zgodnie z przepisami dotyczącymi wypowiedzania tego rodzaju umów. Niniejsza umowa została zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, a strony zgodnie przewidziały w niej możliwość wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wypowiedzenie z pouczeniem o przysługujących środkach prawnych zostało skutecznie doręczone 22 stycznia 2015r., a pozew opatrzony jest datą późniejszą niż 29 stycznia. Powstaje zatem wątpliwość, czy nie został złożony z naruszeniem 7 dniowego terminu wskazanego w art. 261 par. 1 k.p. i powództwo winno być oddalone z tego powodu. Pozwany podniósł także, że pracodawca nie miał obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia. Okoliczność, iż powódka uległa wypadkowi przy pracy, w wyniku którego przebywała później na zwolnieniu lekarskim pozostaje bezsporna. Mając na uwadze powyższe należy uznać, że rozwiązanie umowy po pracę zawartej z powódką za wypowiedzeniem zostało dokonane z poszanowaniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, żądanie wypłaty kwoty 6.000 zł nie znajduje podstaw formalno-prawnych. Nadto powódka w żadnym miejscu nie wskazuje, na jakiej podstawie i w jaki sposób wyliczyła żadaną kwotę, co nie pozwala pozwanemu na odniesienie się do wysokości żądania.

(odpowiedź na pozew – k. 24-25v.)

Na rozprawie w dniu 3 czerwca 2015r. oraz w dniu 16 września 2015r. powódka oświadczyła, że wnosi o odszkodowanie w wysokości 3 pensji, gdyż nie było żadnej podstawy, żeby ją zwolnić.

(protokół rozprawy – k. 38)

W piśmie procesowym z dnia 30 września 2015r. pełnomocnik powódki sprecyzował, że powódka domaga się zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odszkodowania za niesłuszne i niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy w wysokości 5.400 (pięć tysięcy czterysta) zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa. Wysokość odszkodowania powódka określa na kwotę PLN 5.400 zł, czyli ekwiwalent swojego trzymiesięcznego wynagrodzenia netto.

(pismo procesowe k. 75)

Pozwany wniósł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa.

Na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015r. pełnomocnik powódki wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było krzywdzące, umowa o pracę z powódką zawarta na 8 lat była niezgodna z prawem zawarta w celu obejścia prawa. k. 81-81v

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka B. K. została zatrudniona w Zakładzie (...) spółka z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 8 czerwca 2011r. do dnia 31 sierpnia 2011r. na stanowisku pracownika sortowni w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę k. B-6 część B akt osobowych powódki)

Od dnia 1 września 2011r. do dnia 31 sierpnia 2013r. powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku pracownika sortowni w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę k. B-10 część B akt osobowych)

Na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 27 sierpnia 2013r. powódka B. K. została zatrudniona w Zakładzie (...) spółka z o.o. w G. na czas określony od dnia 1 września 2013r. do dnia 30 czerwca 2021r. na stanowisku pracownika sortowni w pełnym wymiarze czasu pracy, z możliwością rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Pozwany zawiera umowy na czas określony z wieloma pracownikami ,a z niektórymi zawiera umowy na czas nieokreślony. Powódka nie została zatrudniona w związku z realizacją żadnego terminowego projektu czy kontraktu przez pozwanego.

(dowód: umowa o pracę k. B-17 część B akt osobowych powódki, zeznania w charakterze pozwanego W. G. k. 82 v.-83 (00:28:50-00:37:05, płyta z nagraniem k. 84)

Powódka była niezdolna do pracy w okresie zatrudnienia u pozwanego: w 2011r. - 0 dni, w 2012r. - 13 dni, w 2013r. - 4 dni, w 2014r. - 37 dni (od dnia 16.01.2014r. do dnia 07.02.2014r., w związku z wypadkiem przy pracy, jakiemu uległa ona w dniu 16.01.2014r.), w 2015r. - 26 dni.

(dowód: kopia karty zasiłkowej k. 7, zestawienie nieobecności chorobowych pracowników sortowni k. 78, kopia protokołu (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy k. 5-6, zeznania powódki k. 81v.-82 (00:11:29-00:23:23, płyta z nagraniem k. 84)

W dniu 22 stycznia 2015r. pozwany Zakład (...) sp. z o.o. w G. rozwiązał z powódką B. K., z dniem powzięcia wiadomości, umowę o pracę zawartą na czas określony z dniem 1 września 2013r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 7 lutego 2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano klauzulę w umowie o pracę (art. 33 Kodeksu pracy), dopuszczającą wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Powódka odmówiła przyjęcia i podpisania rozwiązania umowy o pracę. Została ustnie poinformowana o treści wypowiedzenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę k. C-2 akt osobowych)

Poza powódką pozwany w miesiącu styczniu 2015r. wypowiedział umowy o pracę 11 pracownikom Zakładu (...), tj.: D. M., B. M., R. J., I. G., P. O., K. M., M. D., B. S., K. S., S. S., D. O. oraz w miesiącu lutym 2015r. wypowiedział umowy o pracę (...) pracownikom, tj.: R. Z., K. F. i D. B..

(dowód: średnie zatrudnienie styczeń i luty 2015r. k. 79-80, zeznania w charakterze pozwanego W. G. k. 82 v.-83 (00:28:50-00:37:05, płyta z nagraniem k. 84)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2,102,83 zł.

(dowód: zaświadczenie o dochodach – część A akt osobowych)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo B. K. jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach powódki, które uznał za wiarygodne oraz zeznaniach w charakterze pozwanego W. G., a także zgromadzonych w sprawie dokumentach, w tym aktach osobowych powódki, albowiem ich treści ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny w zakresie dotyczącym zatrudnienia powódki u pozwanego, okresów jej niezdolności do pracy oraz rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem i przyczynami wypowiedzenia.

Natomiast sporna między stronami jest ocena w zakresie ustalenia, czy zawarta umowa z dnia 27 sierpnia 2013r. została zawarta w celu obejścia prawa i czy naruszała słuszny interes powódki sumiennie i starannie wykonującej pracę .

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o przesłuchanie w charakterze świadka J. G. jako zbędny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Na wstępie odnosząc się do wątpliwości pozwanego zawartych w odpowiedzi na pozew, czy nie został on złożony przez powódkę z naruszeniem 7 dniowego terminu wskazanego w art. 261 par. 1 k.p., wskazać należy, iż powódka została ustnie poinformowana o treści wypowiedzenia w dniu 22 stycznia 2015r., zaś pozew został złożony w dniu 27 stycznia 2015r. (data wpływu na Biuro Podawcze Sądu Rejonowego (...) w Gdańsku), a zatem z całą pewnością pozew nie został złożony z naruszeniem 7 dniowego terminu wskazanego w art. 264 § 1 k.p. Dlatego też bezzasadny jest zarzut pozwanego, iż powództwo winno być oddalone z tego powodu.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Każda z umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy (art. 25 § 2 k.p.).

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 (art. 25¹ § 1 k.p.).

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33k.p.).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje na sytuacje, w których nastąpiło nadużycie prawa przez pracodawcę przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, jeżeli zawierają one klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia (zob. K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 25 Kodeksu pracy). W wyroku z dnia 7 września 2005r., II PK 294/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207, Sąd Najwyższy przyjął, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007r., II PK 49/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317, Sąd Najwyższy doprecyzował, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy lub **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. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Natomiast w wyroku z dnia 25 lutego 2009r., II PK 186/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 230, Sąd Najwyższy orzekł, iż nie korzysta z ochrony (art. 8) 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) **wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy.** Niedopuszczalność zawarcia takiej umowy potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2012r., II PK 136/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 9, w którym wskazano, iż wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia 10-letniej terminowej umowy o pracę, która podlegała przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, nie powinna przekraczać wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.), jeżeli wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, choćby jego przyczyny nie zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy.

Warto mieć na uwadze, że również regulacje prawa wspólnotowego dopuszczają zawieranie umów o pracę na czas określony tylko w razie wystąpienia obiektywnych warunków, takich jak **nadejście dokładnie ustalonej daty, wykonanie określonego zadania lub zajście określonego wydarzenia** (klauzula 3 pkt 1 załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE, Dz.U. UE.L.1999.175.43), wymagając ustalenia przez państwo środków zapobiegania nadużyciom związanym z zawieraniem kolejnych umów lub stosunków pracy na czas określony, w postaci **wskazania obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy oraz liczby takich odnowień**, a także maksymalnej długości kolejnych terminowych umów lub stosunków, którym uchybienie prowadzi do uznania umów lub stosunków pracy za zawarte na czas nieokreślony (klauzula 5). Wprawdzie wymienione regulacje zostały jedynie częściowo implementowane do polskiego prawa pracy, bo przepisy Kodeksu pracy nie określają do 22 lutego 2016r. dopuszczalnych okresów łącznego maksymalnego terminowego zatrudnienia, ale także w polskim prawie pracy uznanie ważności i legalności wieloletniego zatrudnienia terminowego może być kwalifikowane jako obejście przepisów dopuszczających jedynie dwukrotne zawarcie umów o pracę na czas określony, bowiem zawarcie kolejnej umowy terminowej jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 1 k.p.), a § 2 tego przepisu wyklucza uzgodnienie stron w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania tej okresowej pracy, co z mocy prawa (art. 25¹ § 2 k.p.) uważa się za zawarcie kolejnej umowy terminowej w rozumieniu § 1 (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14.02.2012r., II PK 136/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 9).

Na potrzebę oceny zawarcia takiej umowy w płaszczyźnie przepisów antydyskryminacyjnych zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2014r., II PK 225/13, LEX nr 1511138. Przyjął w nim, że w celu zapewnienia efektywności prawa europejskiego **polski sąd pracy ma obowiązek przeprowadzenia oceny zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p.)** polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz (przede wszystkim) w zakresie rozwiązania tego stosunku.

Wskazać także należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014r., I PK 398/13, G.Prawna 2014/109/7), w którym wskazano, iż osoba wykonująca pracę na podstawie 7-letniej umowy terminowej nie może być gorzej traktowana niż zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 i 4 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Przepisy art. 50 § 1 i 3 k.p. przyznają pracownikom zatrudnionym na podstawie terminowych umów o pracę wyłącznie prawo do odszkodowania, jeżeli wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów. Odszkodowanie oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop (zob. K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 50 **Kodeksu pracy**).

Nie budzi wątpliwości, że art. 50 § 3 k.p. ma zastosowanie do tych wypowiedzeń umowy, które są wadliwe, lecz dopuszczalne, gdyż strony przewidziały możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony (art. 33 k.p.), albo wynika to z przepisu szczególnego.

Z uwagi na fakt, iż strona pozwana zawarła wieloletnią umowę o pracę z powódką na czas określony w celu obejścia prawa tj. przepisów o zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, do rozwiązania umowy o pracę z powódką będą miały zastosowanie przepisy kodeksu pracy o wypowiedzaniu umów zawartych na czas nieokreślony.

Art. 30 § 4 kodeksu pracy stanowi, iż 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.

Art. 36. § 1 kodeksu pracy stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Art. 45. § 1 kp stanowi, iż 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.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie natomiast z art. 47¹. 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.

Sąd uwzględnił powództwo o odszkodowanie w kwocie żądanej przez pełnomocnika powódki, tj. 5.400 zł netto, uznając, że umowa o pracę zawarta na okres od 1 września 2013r. do 30 czerwca 2021r. z możliwością rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem została zawarta przez stronę pozwaną w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Jak wynika z postępowania dowodowego nie było żadnego powodu ani przyczyny, aby umowa na czas określony była zawarta z powódką na tak długi okres, nie wiązało się to z żadnym szczególnym zadaniem strony pozwanej, **zawarta przez strony umowa nie miała charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie**, zawarcie umowy o pracę w takiej sytuacji na lat 8 z pracownikiem fizycznym pracownikiem sortowni śmieci **narusza usprawiedliwiony interes takiego pracownika**. W ocenie sądu umowa na czas określony zawarta została przez pozwanego wyłącznie po to, aby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością jej wypowiedzenia w każdym czasie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, gdyż jak wskazała powódka była ona zainteresowana pracą u pozwanego przez długie lata i liczyła na zawarcie umowy na czas nieokreślony, a po upływie 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia pozostała bez pracy z 2 dziećmi. W związku z tym umowę taką należy uznać za nieważną na mocy art. 58 §1 § 2 kodeksu cywilnego

w związku z art. 300 kodeksu pracy i zastosować odpowiednie przepisy prawa pracy dotyczące umów zawartych na czas nieokreślony. Odszkodowanie w takiej sytuacji powinno być przyznawane w wysokości odpowiedniej do umowy na czas nieokreślony, w tym między innymi art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata).

Sąd zważył, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było wadliwe z uwagi na brak podania przyczyny wypowiedzenia w treści pisma wypowiedzającego umowę, jak i pracodawca zastosował okres wypowiedzenia niezgodny z treścią art. 36. § 1 pkt 3 kodeksu pracy

Ponadto sąd miał na uwadze i podnoszoną przez powódkę okoliczność, że po rozwiązaniu stosunku pracy pozostała ona bez pracy, opiekuje się małoletnimi dziećmi, co czyni również rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, albowiem pracodawca osiągnął cel zamierzony przy zawarciu umowy – możliwość jej wypowiedzenia w każdym czasie bez podania przyczyny wypowiedzenia nie zważając na sytuację pracownika, który stracił pracę i pozostał bez środków do życia.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanego Zakładu (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powódki B. K. kwotę 5.400 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od 13 marca 2015r. do dnia zapłaty na mocy art. 47¹ k.p. O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w zw.z art. 300 kp od dnia doręczenia pozwu równoznacznego z wezwaniem do zapłaty.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł jak w pkt II wyroku, na podstawie art. art. 98 k.p.c.i art. 99 kpc w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i 3 i § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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. z 2002 r., Nr 163, poz.1348 ze zm.), zasądając je w stawce 1, 5 minimalnej zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu mając na uwadze nakład pracy pełnomocnika strony powodowej w sprawie z uwzględnieniem podatku VAT – pełnomocnik z urzędu. Dlatego też Sąd w pkt II wyroku zgodnie z w/w rozporządzeniem zasądził od pozwanego na rzecz pełnomocnika powódki z urzędu kwotę 110,70 zł / w wysokości 150 % stawki minimalnej / tytułem kosztów reprezentacji powódki z urzędu z doliczeniem podatku VAT.

W pkt III wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 167, poz. 1398) Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) wG. kwotę 270 zł tytułem opłaty od pozwu, która nie została uiszczona na skutek zwolnienia ustawowego powódki.

W pkt IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.