

Sygn. akt VI P 624/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18/10/2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anita Niemyjska-Wakieć
Ławnicy:	Bogumiła Kalinowska Danuta Zarzycka
Protokolant:	protokolant sądowy Ewelina Kusio

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy A. W.

przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda A. W. kwotę 9.000 zł (słownie dziewięć tysięcy złotych )brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z powodem;
- wyroкови w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3471,87 zł ( trzy tysiące czterysta siedemdziesiąt jeden złotych osiemdziesiąt siedem groszy);
- przyznaje tymczasowo od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. na rzecz radcy prawnego R. C. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych ) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu
- nakazuje ściągnąć od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

Sygn. akt VI P 624/16

## UZASADNIENIE

Powód A. W. złożył pozew skierowany przeciwko Zakładowi (...) Spółka z o.o. z siedzibą w G., w którym wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy. W uzasadnieniu wskazał, że poinformowano go słownie, iż przyczyną wypowiedzenia było zbyt częste przebywanie na zwolnieniach chorobowych oraz opieka nad chorymi dziećmi, co skutkowało dezorganizacją pracy.

(pozew, k. 2)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że powód był związany z pozwaną umową o pracę zawartą na czas określony i przewidziano możliwość jej rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

(odpowiedź na pozew, k. 39-41)

W piśmie procesowym z dnia 6 marca 2017 r. A. W. wniósł o zmianę powództwa w ten sposób, że zamiast uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych i kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. W uzasadnieniu wskazał, że w okolicznościach niniejszej sprawy istnieją wyraźne podstawy do przyjęcia, że zachowanie pozwanego stanowi obejście przepisów prawa pracy dotyczących ochrony trwałości bezterminowych stosunków pracy.

(pismo powoda, k. 52-55)

Pozwany w piśmie z dnia 4 kwietnia 2017 r. oświadczył, iż kwestionuje, aby zawarta przez niego z powodem umowa o pracę na czas oznaczony stanowiła naruszenie przepisów prawa pracy.

(pismo pozwanego, k. 69-70)

Ostatecznie powód oświadczył, że nie podtrzymuje żądania przywrócenia do pracy i domaga się odszkodowania w wysokości 9 000 zł oraz wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

(oświadczenie powoda k. 86-87, nagranie 03:06:05)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód A. W. był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 grudnia 2010 r. początkowo na okres próbny trwający do dnia 28 lutego 2011 r., a następnie na podstawie dwóch kolejnych umów na czas określony, w tym pierwsza zawarta była na okres dwóch lat, a druga była zawarta od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 marca 2021 r., na stanowisku kierowcy. Miejscem wykonywania pracy był G..

Umowa przewidywała możliwość rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

( **dowód:** umowa o pracę na okres próbny, k. B-7 akt osobowych; umowa o pracę na czas określony, k. B-16 akt osobowych; umowa o pracę na czas określony, k. B-24 akt osobowych; dodatkowa informacja, k. B-41 akt osobowych)

Bezpośredni przełożony wnioskiem z dnia 13 lutego 2013 r. wystąpił o zawarcie umowy o pracę z A. W. na czas nieokreślony. Jednakże ostatecznie zawarto kolejną umowę na czas określony.

( **dowód:** wniosek o zawarcie umowy, k. B-23 akt osobowych)

Wynagrodzenie powoda składało się z następujących elementów:

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 20, 03 zł brutto/godzinę,
- premii uznaniowej zgodnie z § 16-17 regulamin wynagradzania,
- nagrody jubileuszowej dla pracowników uprawnionych zgodnie z regulaminem wynagradzania.

( **dowód:** porozumienie zmieniające umowę o pracę, k. B-37)

Powód został zapoznany z regulacjami ustawy z dnia 16 kwietnia 2014 r. o czasie pracy kierowców, Rozporządzeniem (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. oraz ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach, dotyczącymi:

- dobowego wymiaru czasu pracy,
- normy tygodniowej,
- przeciętnego okresu rozliczeniowego,
- czasu prowadzenia pojazdu,
- okresów zaliczanych do czasu prowadzenia pojazdu,
- okresów niezaliczanych do czasu prowadzenia pojazdu,
- odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- definicji odpadu komunalnego.

( **dowód:** oświadczenie, k. B-27 akt osobowych; oświadczenie, k. B-34)

W 2016 r. bezpośrednim przełożonym powoda była M. C., ówczesznie zatrudniona na stanowisku inspektora ds. selektywnej zbiórki.

Powód nie negocjował okresu trwania umowy o pracę z nikim. Podpisał przedłożoną mu gotową, kolejną umowę na czas określony (8 lat) z możliwością rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Nikt mu nie wyjaśniał, dlaczego zawarto z nim umowę na czas określony, i dlaczego akurat na 8 lat.

Powodowi nie wyznaczono zadań w perspektywie 8 letniej. Zakład wykonywał różne zadania powierzone, które nie miały charakteru bezterminowości i określonego czasu. Tym samym, w pozwanej spółce nie funkcjonowały plany działania, nie było zawartych umów czy wygranych przetargów rozłożonych na okres 8-letni. Pozwany zakład zatrudniał kierowców zarówno do pracy na terenie zakładu, po placu, jak i do pracy na terenie miasta, do selektywnej zbiórki odpadów.

Zadanie selektywnej zbiórki odpadów pozwany zakład otrzymał od gminy miasta G., która jest głównym udziałowcem pozwanego zakładu. Nie było określonej żadnej perspektywy czasowej tego zadania, nie było tu żadnego przetargu, który by określał ramy czasowe trwania tego zadania, które było zlecane na bieżąco.

A. W. na stanowisku kierowcy w ramach selektywnej zbiórki jeździł z pomocnikiem i opróżniał pojemniki. Oprócz tego, do obowiązków kierowcy należało uprzątniecie terenu wokół pojemników. O 6.00 u pozwanego odbywała się odprawa kierowców, podczas której pracownicy pobierali zlecenia na cały dzień. Do karty pracy była dołączana rozpiska wymieniająca jakie są obowiązki zespołu. Odbiór śmieci odbywał się w systemie cotygodniowym co oznaczało, że w jednym miejscu pojawiała się jednego dnia, tydzień później w tym samym miejscu. Jednego dnia można było mieć od 30 do 60 punktów. Jeżeli czas pozwalał, pracownicy wymieniali pojemniki na nowe, jeśli były uszkodzone. Dany zespół odbierał jeden rodzaj odpadów (np. makulaturę, tworzywa sztuczne lub szkło) w czasie całej trasy rozpisanej na dany dzień. Najczęściej w czasie trasy samochód zapełniał się co najmniej jednokrotnie i trzeba było zjechać do zakładu, opróżnić kontener i dopiero jechać dalej w trasę.

Zdarzało się także, że powód wykonywał pracę na terenie zakładu, gdy nie było pomocnika (zachorował, miał urlop, nie było zastępstwa) to wtedy kierowca był kierowany do pracy na terenie zakładu. Powód jednak wyrażał zgodę, by

wyjeżdżać w teren mimo braku pomocnika, w obsadzie jednoosobowej. Wszystkie czynności musiał wykonywać wtedy sam.

Powód był dobrze odbierany w środowisku pracowniczym, jako dobry, pomocny kolega.

( **dowód:** zeznania świadka M. C. k. 75-79, nagranie czas 00:02:56-01:07:00; zeznania świadka M. B. k. 79-81, nagranie czas 01:13:39-01:38:49; zeznania świadka J. D. k. 81-82, nagranie czas 01:42:27-01:59:51; zeznania świadka R. K. k. 82-83, nagranie czas 02:03:26-02:22:57; przesłuchanie M. J. k. 84-86, nagranie czas 02:27:52-02:55:23; zeznanie A. W. , k. 60-61, nagranie czas 00:03:31-00:18:53, k. 86 nagranie 02:55:26-03:01:40)

W zakładzie pracy pozwanej, według stanu na dzień 27 września 2016 r. na stanowisku kierowcy było zatrudnionych, na podstawie umowy o pracę na czas:

- nieokreślony 5 pracowników,
- określony 16 pracowników, na różne długości okresu zatrudnienia.

( **dowód:** zestawienie pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy, k. 71)

Pismem z dnia 27 września 2016 r. bezpośrednia przełożona wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy z powodem w związku z dezorganizacją pracy sekcji selektywnej zbiórki spowodowanej wysoką absencją pracownika.

W 2011r. powód był 10 dni nieobecny w pracy z powodu choroby, w 2012r. nie opuścił ani jednego dnia z tego powodu. W 2013 było to 40 dni, w 2014 jedynie 10; w 2015r. powód miał 6 okresów nieobecności z powodu choroby swojej lub dzieci, były to okresy od 2 do 5 dni, i raz było to 12 dni. W 2016r. miał dwa okresy 5 dniowe nieobecności z powodu choroby (jeden w kwietniu, jeden w czerwcu) oraz jeden dłuższy (43 dniowy na przełomie sierpnia i września).

( **dowód:** wniosek, k. nienumerowana akt osobowych cz. C, świadectwo pracy z załącznikiem k.k. C-2 akt osobowych powoda)

W dniu 27 września 2016 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę zawartą na czas określony z dnia 1 marca 2013 r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2016 r.

Jednocześnie pouczone powoda o prawie do wniesienia odwołania do Sądu w terminie 7 dni od daty doręczenia niniejszego wypowiedzenia.

Wypowiedzenie nie zawierało przyczyny wskazanej na piśmie.

( **dowód:** rozwiązanie umowy o pracę, k. C-1)

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3 471, 87 zł.

( **dowód:** zaświadczenie, k. 42v)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo A. W. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych w toku postępowania przez strony postępowania, w tym także akt osobowych powoda, które w toku postępowania nie były kwestionowane przez żadną ze stron, których treść ocenił na mocy art. 245 k.p.c. Sąd nie znalazł podstaw do zdyskwalifikowania ich wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków M. C., M. B., J. D. i przesłuchaniu członka zarządu pozwanej M. J. oraz samego powoda w charakterze strony uznając je za logiczne, spójne i przekonujące w wielu aspektach te zeznania

potwierdzają się nawzajem, tworząc spójną i koherentną całość. Zeznania świadków były przydatne jedynie w części, bowiem świadkowie w większości nie mieli wiedzy na temat przyczyn nawiązania z powodem stosunku pracy na czas określony 8 lat. W tym także przedstawiciel pozwanego nie miał takiej wiedzy, przyszedł bowiem do firmy jak powód był już zatrudniony.

Zeznania M. C. w znacznej części były wiarygodne i sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego, w szczególności w zakresie w jakim odniosła się do charakteru wykonywanych przez powoda obowiązków jako kierowcy. Świadek nie miała wiedzy na temat zawieranych umów z pracownikami, w tym dlaczego z powodem zawarto umowę na 8 lat. Potwierdziła, że wnioskuje o wypowiedzenie umowy o pracę z A. W. z powodu częstej jego nieobecności w pracy, niechęci do pracy oraz częstych spóźnień co wpływało na niską wydajność pracy, mierzoną po ilości punktów odebranych w ciągu dnia. Zeznania w tej części stoją w sprzeczności z zeznaniami poniższych świadków, którzy wskazują, że powód był dobrym pracownikiem i pomagał w pracy. Zamiennie też, iż we wniosku o rozwiązanie umowy, załączonym do akt powoda, nie ma nic o rzekomej niechęci do pracy czy niskiej wydajności, co jest dość zastanawiające, bowiem w tego typu wnioskach podnosi się wszelkie argumenty na poparcie swojego wniosku, a tu M. C. podaje tylko nieobecności dezorganizujące pracę. Znamienne jest również, iż trzech pracowników, wcale nie jakoś towarzysko zaprzyjaźnionych z powodem, a mających jedynie pracownicze kontakty, wstawia się za powodem u pracodawcy. Jest to sytuacja znacząca i nie może być pominięta przy ocenie całokształtu sytuacji.

Zeznania świadka M. B., Sąd uznał za wiarygodne co do warunków pracy i zatrudniania kierowców. Przyznał, że jeździł na zmianę z powodem około roku i nieobecność powoda nie wpływała na jego pracę. Ponadto, powód był lubiany i pomagał w pracy. W zakresie dotyczącym oceny rozwiązania z powodem umowy o pracę zeznania te nie były przydatne, bowiem świadek nie miał takiej wiedzy.

Zeznania J. D. oraz R. K. w znacznej części były wiarygodne i sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego, a w szczególności warunków pracy i zasad zatrudnienia kierowców u pozwanego. Potwierdzili, że byli zatrudnieni u pozwanego na podstawie długotrwałych umów na czas określony 9-10 lat i nie było możliwości wyboru zatrudnienia na umowę na czas określony, czy nieokreślony. Wskazali, że nie słyszeli skarg na pracę powoda i próbowali interweniować u dyrektora w kwestii rozwiązania z nim umowy o pracę. Potwierdzili, że dyrektor wskazał na częste zwolnienia powoda z pracy jako przyczynę rozwiązania.

Przesłuchanie członka zarządu pozwanej M. J. było istotne w zakresie ustalenia stanu faktycznego, a w szczególności zawierania z pracownikami umów na czas określony. Stwierdzenie, że w przypadku selektywnej zbiórki zatrudniano pracowników na czas określony, Sąd ocenił jako sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, bowiem powód zajmował stanowisko kierowcy, które mogło być wykonywane nie tylko w związku z selekcją odpadów. Dalej wskazał, że zbiórka selektywna stanowiła działalność dodatkową. Zakład utylizacji zajmuje się przetwarzaniem, sortowaniem odpadów komunalnych na miejscu. Podał, że zakład jest własnością Miasta G. i wykonuje zadania powierzone na określone okresy. Wskazał na brak charakteru bezterminowości zadania zbiórki odpadów. Początkowo selektywna zbiórka była zadaniem pilotażowym, obejmowała tylko część miasta wraz ze zmianami w prawie rozwinęła się na obszar całego miasta. Członek Zarządu nie potrafił wyjaśnić dlaczego pracownicy byli zatrudniani na okresy 8, 9 letnie. Potwierdził, że głównym powodem rozwiązania z powodem umowy była absencja, bowiem miał najwięcej zwolnień chorobowych, co wpływało na dezorganizację pracy co stoi w sprzeczności z logiką oraz faktem, że powód zajmował szeregowe stanowisko kierowcy, zaś kierowcy zastępowali się na różnych obszarach, czy to w terenie, czy na placu, czasami też wyjeżdżali z innym kierowcą jako pomocnik, w ramach zastępstw.

Sąd uwzględnił także zeznania powoda, uznając je za wiarygodne, są one bowiem spójne, przekonujące, częściowo znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodnym, przede wszystkim w zakresie okoliczności przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę oraz nawiązania z nim stosunku pracy na okres 8 lat. Potwierdził, iż nie negocjował umowy o pracę, otrzymał ją gotową do podpisu. Wskazał, że z nikim nie rozmawiał o tym dlaczego nie zawiera się z nim umowy na czas nieokreślony, bowiem stwierdził, że nie ma sensu pytać, bo jest to decyzja zarządu. Powód wskazał,

że tak długi okres zatrudnienia na czas określony (8 lat) nie był związany z żadną czynnością do wykonania w tymże okresie, związanych z cyklami produkcyjnymi czy planowaniem.

Istotą niniejszej sprawy była w pierwszej kolejności nie tyle zasadność wypowiedzenia, ale naruszenie przepisów formalnych przy wypowiedzaniu.

Powód bowiem w pozwie podnosił, iż zawarcie z nim umowy o pracę na czas określony nastąpiło w celu obejścia przepisów prawa pracy o uprawnieniach pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony i że jego stosunek pracy powinien podlegać reżimowi jak umowa na czas nieokreślony, tym samym jego wypowiedzenie powinno zawierać wskazanie przyczyny na piśmie.

W ocenie sądu ze stanowiskiem tym należy się zgodzić..

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód A. W. był zatrudniony u strony pozwanej na czas określony od 2010r. najpierw na okres próbny 3 miesiące, potem na okres dwóch lat, a od 1 marca 2013 r. do 31 marca 2021 r., tj. 8 lat.

Wybór rodzaju umowy – czy na czas określony, czy nieokreślony, pociągał za sobą konsekwencje w postaci różnych uprawnień pracowniczych w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

W brzmieniu obowiązującym w dacie zawierania umowy o pracę z powodem, art. 33 k.p. stanowił, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przepis ten wprowadzał zasadę jednolitego, stałego okresu wypowiedzenia (dwutygodniowego) w każdym czasie, w razie zawarcia w umowie o pracę klauzuli o wypowiedzeniu, tymczasem zgodnie z art. 36 k.p., wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powodowało, iż okres wypowiedzenia wynosił od 2 tygodni, przy zatrudnieniu poniżej 6 miesięcy, przez okres miesięczny przy stażu od 6 miesięcy do 3 lat i trzymiesięczny przy zatrudnieniu powyżej trzech lat.

Dodatkowo, art. 30 § 4 k.p. stanowi, iż tylko 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. Innymi słowy rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony nie wymaga podania uzasadnienia.

Powyższe powoduje, iż stosowanie przez pracodawców umowy na czas określony jest rozciągnięte ponad miarę wynikająca ze społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa, jest nadużywane, bowiem jest to dla pracodawcy bardziej korzystne i finansowo, (krótszy okres wypowiedzenia) jak i organizacyjnie (większa elastyczność w ruchu kadr).

Tymczasem powstało szereg wątpliwości na temat tego, czy takie rozróżnienie uprawnień pracowniczych w zależności od rodzaju umowy jest zgodne z obowiązującym prawem europejskim.

Doprowadziło to do wydania wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r., C-38/13, zgodnie z którym odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.

W efekcie wyroku zmieniono treść przepisów art. 33 i 36 k.p., wprowadzając, od dnia 22 lutego 2016 r., jednakowe okresy wypowiedzenia dla obu rodzajów umów w zależności od stażu pracownika.

Tego kontekstu nie można pomijać, przy ocenie postępowania pracodawcy, który zawiera z pracownikami umowy o pracę na czas określony.

Sąd orzekający w pełni zgadza się z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż 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 (wyrok SN z dnia 27 maja 2014r., II PK 225/13 OSNP 2015/11/146). Należy wskazać, że o ocenie, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współzycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej.

Zdaniem Sądu, sporna umowa terminowa została zawarta w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Pozwana spółka jako pracodawca nadużyła swojej przewagi ekonomicznej przez stosowanie praktyk polegających na zawieraniu umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy.

Podzielić należy pogląd wyrażony w cytowanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego, iż brak normy prawnej, która by przewidywała maksymalny czas trwania umowy o pracę na czas określony, wcale nie oznacza, że ustalenie długości trwania terminowej umowy o pracę zostało pozostawione całkowitej dowolności stron stosunku pracy. Zatem obligatoryjnie, umowa o pracę na czas określony musi odpowiadać jej społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu oraz zasadom współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Nadto, pomimo braku wskazania w ustawie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony, jako czynności pozostających w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współzycia społecznego.

Należy tu zwrócić uwagę na konstrukcję nieważności umowy o pracę zawartej na czas określony z uwagi na obejście przepisów ustawy (art. 58 § 1 k.c.), która jest znana orzecznictwu i opiera się na założeniu, zgodnie z którym w negatywnym świetle stawiane jest już samo zawarcie długoterminowej (kilkuletniej) umowy o pracę na czas określony z klauzulą dopuszczającą jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W tym przypadku ocena nie dotyczy więc jednostronnej czynności pracodawcy polegającej na złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony (przez co pracodawca nadużywa swego prawa podmiotowego - art. 8 k.p.), lecz nawiązania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą długoletniego umownego stosunku pracy na czas określony z możliwością jego wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (bez podania przyczyny). Dlatego już samo zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bywa w orzecznictwie na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c.

w związku z art. 300 k.p. (w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku) kwalityfikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współzycia społecznego (stosowanie tych przepisów w żadnym wypadku nie może być oceniane jako "korzystanie z klauzuli generalnej przy ocenie stosunków pracy prowadzące do wykładni contra legem"). W szczególności może dotyczyć to przypadku, gdy nie istniały żadne uzasadnione (racjonalne) przesłanki zawarcia takiej umowy, poza dążeniem pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników z związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszkki). Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania jego przyczyny, można postrzegać jako czynność zmierzającą do obejścia regulacji art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2, art. 30 § 4 lub art. 38 § 1 k.p.. W związku z tym, choć nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, to należy mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości

(naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Pozwana w żaden sposób, w toku niniejszego postępowania nie przedstawiła żadnych racjonalnych przesłanek potwierdzających konieczność zawarcia z powodem –

w miejsce umowy bezterminowej, na czas nieokreślony - właśnie spornej, terminowej (długoletniej) umowy o pracę, którą można było rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem, mimo iż zarzut obejścia przepisów prawa zarzucił powód już w pozwie, a o tym, iż nie było żadnych okoliczności uzasadniających zawarcie akurat 8-letniej umowy o pracę, potwierdził materiał dowodowy w sprawie. Strona pozwana nie wykazała istnienia społeczno-gospodarczego przeznaczenia zawarcia umowy właśnie ośmioletniej. Strona pozwana powołała się jedynie na fakt, iż stałość zatrudnienia kierowców, jak i otoczenie prawne związane z zasadami selektywnej zbiórki odpadów uzasadniało zawarcie z powodem w dniu 1 marca 2013 r. umowy na czas oznaczony. Przy czym istnieje tu pewien paradoks – strona pozwana powołuje się tu na kwestię niestabilności istnienia zadania selektywnej zbiórki odpadów, tj. fakt, iż rzekomo pozwany nie wiedział, jak długo będzie miał do to zadanie do wykonania, jako powód do zawarcia umowy ośmioletniej co jest sprzeczne samo w sobie – jeśli obawia się pozwany o to czy zaraz nie straci zadań to dlaczego umowa ośmioletnia? Logiczne byłoby, jeśli perspektywa jest niepewna, zawierać właśnie umowy krótsze, bliższe tej perspektywie, a nie tak długie. Z tym że wtedy pracodawca szybko doszedł by do trzeciej umowy i musiałby ją zawrzeć już na czas nieokreślony, a tej najwidoczniej pracodawca chciał uniknąć. Ewidentnie to wskazuje, iż tylko i wyłącznie interes pracodawcy – wygoda i szybkość zwalniania pracownika przyświecała wyborowi umowy na czas określony.

Jak wynika z zeznań powoda, którym strona nie przeciwstawiła żadnych wniosków dowodowych, ani którym w żaden sposób nie zaprzeczyła, nie odnosząc się do kwestii istnienia konkretnych powodów zawarcia akurat umowy na okres ośmiu lat, zatrudnienie powoda nie miało jakiegokolwiek związku z okresem ośmioletnim. Pozwana spółka nie funkcjonowała w okresach ośmioletnich planów, powodowi nie nałożono zadań rozpisanych do wykonania (ukończenia) w okresie ośmioletnim (np. w postaci realizacji długoletnich umów), spółka nie była związana umowami o takim okresie trwania, nie stawiała do przetargów rozpisanych na tyle lat, nie uczestniczyła w projektach opisanych w takiej właśnie perspektywie czasowej. Nikt de facto nie był w stanie powiedzieć, dlaczego powód dostał umowę na akurat 8 lat, a nie 4 czy 5 czy 15.. Jednocześnie nie wyjaśniono powodowi, dlaczego podpisywana kolejna umowa jest to umowa ośmioletnia, nie podlegało to negocjacji. Nie można więc mówić by w tym konkretnym przypadku była to kwestia uzgodniona między stronami czy objęta ich zgodnym zamiarem. Nie można też twierdzić, by okres trwania umowy wynikał z celu czy natury tego stosunku. Nie ma żadnej racjonalnej causy zawarcia takiej akurat umowy, poza jedynie tym, iż niezwykle ułatwiało to pracodawcy rozwiązywanie stosunku pracy z pracownikiem szybko i łatwo, bez konieczności podawania przyczyny,.

Materiał dowodowy nie daje zatem żadnego uzasadnienia, zawarcia umowy o pracę z powodem na akurat 8 lat. Jak wskazano wyżej zasadą jest prymat umowy o pracę na czas nieokreślony, a odstępstwo od tej zasady, winno być uzasadnione jakim logicznym, obiektywnym, rozsądnym i zgodnym z prawem kryterium. W niniejszej sprawie tego nie ma. Nie jest bowiem takim uzasadnieniem chęć pracodawcy do łatwego i taniego sposobu rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem, bez konieczności uzasadniania mu swojej decyzji i bez ryzyka, iż decyzja ta w sporze sądowym zostanie uznana za niewystarczająco uzasadnioną i bez konsekwencji wynikających z zasądzenia roszczeń pracownika w takim przypadku.

Powyższe zatem uzasadnia przyjęcie, że pozwana swoim zachowaniem nadużyła jako pracodawca swojej przewagi ekonomicznej nad powodem, stosując wobec niego praktykę („standard”) zawierania terminowych umów o pracę,



zamiast umów na czas nieokreślony. Nie budzi wątpliwości Sądu, że stosowanie tego rodzaju praktyki – standardu Zakładu (...) Spółka z o.o. umożliwiało obchodzenie przepisów w zakresie ochrony bezterminowego stosunku pracy.

Znamienne, iż jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony – z założenia – powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia, to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 k.p. w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem „tylko” dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z „najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego”, pozwalająca pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych.

Warto podkreślić, iż na taki tylko cel zawarcia umowy na czas określony stosowany przez pozwanego pracodawcę, wskazuje zestawienie z k. 71 – wyraźnie z niego wynika, iż pozwany stosuje bardzo długie, bo sięgające do 2021 r. umowy o pracę na czas określony co ewidentnie wskazuje na cel obejścia przepisów, bowiem wskazywanie tak długich okresów zatrudnienia całkowicie wypacza sens umowy na czas określony. Wskazuje to na niezgodne z prawem praktyki występujące u pozwanego.

Podkreślenia wymaga, iż powód był zatrudniony na stanowisku szeregowym, kierowcy, jakich to stanowisk było wiele w pozwanym zakładzie. Co więcej jego stanowisko nie było ściśle dedykowane do zbiórki odpadów – przynajmniej umowa nic o tym nie wspomina. Z materiału dowodowego wynika, iż kierowcy czy to z placu, czy z terenu wymieniali się – powód np. pracował na terenie placu. Zatem nie ulega wątpliwości, iż stanowisko powoda jest wymienne, powtarzalne, w zakresie organizacji pracy istnieje możliwość dopasowania pracownika do aktualnie wykonywanych zadań przez przerzucanie go na konieczne odcinki. Przy takiej ilości pracowników zawsze zdarzają się jakieś nieprzewidziane sytuacje, choroby, urlopy itp., i jest możliwość powierzenia danemu pracownikowi innej pracy, choćby w zastępstwie. W takich okolicznościach nie ma żadnego uzasadnienia do zawierania umowy o pracę na czas określony. Pamiętać trzeba, iż w przypadku powoda byłaby to już trzecia umowa – pierwsza była na okres próbny, druga na okres dwóch lat. Jest to wystarczający okres, by poznać jakość pracy pracownika i podjąć decyzję, czy nadaje się do zespołu czy nie. Jeśli nadaje się do zespołu powinien otrzymać umowę o pracę na czas nieokreślony, bowiem nie wskazano korelacji konieczności zatrudniania jakiejś liczby kierowców z jakimś okresem, w szczególności ośmioletnim. Do tego, jak zeznał przedstawiciel pozwanego, firma zajmuje się selektywną zbiórką odpadów od 10 lat. W chwili zawierania z powodem umowy 8letniej, już od prawie 6 się tym zajmowała, miała już zatem znakomitą orientację, jak to wygląda, ilu ludzi potrzebuje, itp. i mogła planować pracę kierowców również w oparciu o umowy na czas nieokreślony, mając już w miarę utrwalony i ustalony pogląd na to, jakie środki są potrzebne do wykonania tego zadania. Przecież zauważyć należy iż zatrudnienie na czas nieokreślony nie uniemożliwia relacji na zmiany w rzeczywistości ekonomicznej – takiego pracownika też można zwolnić, z powodów np. ekonomicznych, redukcji zatrudnienia, likwidacji stanowiska pracy, zatem gdyby pozwany zakład zatrudniał kierowców wszystkich na umowę o pracę na czas nieokreślony i stracił zadanie selektywnej zbiórki odpadów, to mógłby zredukować zatrudnienie, nawet skrócić okresy wypowiedzenia zgodnie z art. 36, z tym że z drugiej strony pracownicy mieliby większą ochronę (choćby odszkodowania za skrócone okresy wypowiedzenia, odprawy itp.).

Podkreślenia też wymaga, iż w aktach osobowych jest wniosek o zatrudnienie powoda na czas nieokreślony, zatem bezpośredni ówczesny przełożony powoda widział taką możliwość i potrzebę – tylko że ten wniosek nie został uwzględniony, z niewskazanych konkretnie w tym postępowaniu przyczyn.

Analogiczne poglądy, jak w orzeczeniu SN, II PK 225/13, były wyrażane w innych orzeczeniach (np.: wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 27 września 2012r., IV Pa 64/12, KSAG 2014/1/215-225: „ukształtowanie stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawca w oparciu o umowę o pracę za czas określony – wieloletnim narusza słuszne prawo pracownika do ochrony trwałości stosunku pracy i jest niedopuszczalne, jeśli nie wynika to z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie lub z przepisów prawa”; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, iż „pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania

przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub sprzeczności umowy z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 w związku z art. 300 KP)”; a także postanowienie SN z dnia 10 grudnia 2012 r., I PK 183/12, iż „zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego”).

W tym miejscu stanowczego podkreślenia wymaga również zaakcentowanie kwestii zakazu dyskryminacji i zastosowania zasady równego traktowania.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13, istotne jest przy tym również to, by ocena w zakresie dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony (w kontekście art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) uwzględniała aspekt zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do złamania przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> KP) polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz (przede wszystkim) w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 k.p..

Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z Kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11<sup>2</sup> k.p.) i niedyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) cytowanego już wyżej wyroku z dnia 13 marca 2014 r.

W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji.

Jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony z założenia powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia (dawać pracownikowi gwarancję pracy przez czas ustalony z góry), to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 k.p. w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony (niezależnie od stażu zatrudnienia) musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem "tylko" dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób, zauważył SN w cytowanym wyroku z 27 maja 2014 r., umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z "najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego", pozwalające pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych. Paradoksalnie wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest łatwiejsze niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony, a nawet ułatwione w porównaniu z wypowiedzaniem terminowych umów cywilnoprawnych, których wcześniejsze zakończenie jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Skoro zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest cechą relewantną, uzasadniającą równe traktowanie pracowników, to w związku z tym warunki pracy (i odpowiadające im warunki ustania zatrudnienia) pracowników zatrudnionych na czas określony powinny być co do zasady ukształtowane w sposób nie gorszy (nie mniej korzystny) niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Z tej przyczyny pracownik, któremu pracodawca wypowiedział terminową umowę o pracę na podstawie art. 33 k.p. ma prawo negować

prawidłowość (zasadność) zawarcia takiej umowy w kontekście nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

Zatem zauważyć należy, że jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> k.p.), polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz przede wszystkim w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo właśnie chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia, zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 k.p..

W tym aspekcie podkreślić należy, iż jak wynika z zestawienia z k. 71, pozwana spółka zatrudniała na stanowiskach kierowców zarówno na czas określony, jak i nieokreślony. Nie wskazano żadnych obiektywnych, racjonalnych i logicznych przyczyn (bo nie jest taką przyczyną twierdzenie: „zawarliśmy z powodem umowę ośmioletnią, bo nie wiedzieliśmy jak długo będziemy wykonywać selektywną zbiórkę odpadów, to mogło ustać w każdej chwili), by powoda, kierowcy zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, traktować inaczej niż kierowcy na czas nieokreślony.

W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy nie istniały jakiegokolwiek uzasadnione, racjonalne przesłanki, aby powód był zatrudniony w pozwanej spółce w ramach długotrwałej (8-letniej) umowy o pracę na czas określony, w odniesieniu do której obowiązywał krótki, bo dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Swoisty „standard” pozwanej pozwalał na dążenie do powiązania długości okresów zatrudnienia, przy jednoczesnym krótkim terminie wypowiedzenia. Jedynym powodem zawarcia takiej umowy, jaki się nasuwa w niniejszej sprawie, jest wola pracodawcy zapewnienia sobie łatwego i szybkiego sposobu rozwiązywania stosunku pracy, a zatem naruszenie trwałości stosunku pracy powoda.

W ocenie Sądu zawarcie z powodem długoterminowej umowy o pracę leżało wyłącznie w interesie pozwanego pracodawcy i korespondowało z zasadniczym zamiarem ewentualnego rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy. Zawarcie w tej umowie klauzuli przewidującej możliwość rozwiązania umowy wieloletniej za dwutygodniowym wypowiedzeniem gwarantowało pracodawcy ewentualność rozwiązania umowy o pracę praktycznie w każdej chwili i to bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. W ustalonym w sprawie stanie faktycznym pozwany pracodawca faktycznie skorzystał z możliwości rozwiązania terminowej umowy o pracę przed upływem terminu, na jaki została zawarta potwierdzając realizację zamiaru ujawnionego przy zawieraniu umowy wieloletniej bez gwarancji stabilizacji zatrudnienia. Oznacza to, że decyzja o zawieraniu umów terminowych nie wynikała z właściwości relacji pomiędzy stronami stosunku pracy, które wymagały zatrudnienia na czas określony, a z chęci uzyskania narzędzia dla szybkiego rozwiązywania stosunku pracy.

W świetle powyższego można stwierdzić, zawieranie z pracownikami długoterminowych umów o pracę przez pozwanego pracodawcę jest częścią polityki kadrowej. Ośmioletnia umowa z powodem w tę politykę się wpisywała. Z punktu widzenia pozwanego długoterminowa umowa o pracę z klauzulą możliwości jej wypowiedzenia w każdym czasie, bez podawania przyczyny stanowiła niezwykle wygodne narzędzie pozwalające na całkowicie dowolną regulację zatrudnienia. Powód obok ewidentnego braku jakichkolwiek korzyści z tytułu zawarcia długoterminowej umowy o pracę, wobec braku oferty kontynuacji zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony, ponosił faktyczne ryzyko utraty pracy w sytuacji odmowy podpisania umowy na czas określony.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że przedmiotowa umowa o pracę powoda została zawarta z obejściem uregulowania z art. 25 k.p. i z tej przyczyny jest nieważna. Zatem, w miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powoda, Sąd obowiązany jest zastosować odpowiednie uregulowania prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony, tj. art. 18 § 2 k.p. (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 maja 2014 r. II PK 225/13 i Sąd Okręgowy w Toruniu z dnia 27 września 2012 r. IV Pa 64/12 oraz wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014

r., I PK 308/13, podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 października 2007 r., w sprawie II PK 49/2007, OSNP 2008/21-22 poz. 317).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony winna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, a w ustalonym stanie faktycznym pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów. W razie ustalenia zgodnie z art. 45 § 1 k.p., że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Na marginesie wskazać należy, iż strona pozwana nie wykazała tąż jaka była w istocie przyczyna zwolnienia powoda, - we wniosku o rozwiązanie umowy pojawiają się jedynie nieobecności. Później już mowa też o stosunku do pracy i efektywności.

Same nieobecności powoda nie uzasadniały w ocenie sądu rozwiązania umowy o pracę – nie był ani długotrwałe (w większości po kilka dni) ani częste (kilka razy do roku, były też lata bez zwolnień chorobowych w ogóle) – por a contrario wyrok SN z 21 stycznia 2016r., III PK 54/15, Legalis.

Jeśli chodzi o jakość pracy, czy efektywność, nie wykazano, by różniła się ona od innych pracowników, przesłuchani świadkowie zeznali, iż zdarzało się, iż w trakcie nie dało rady odwiedzić wszystkich punktów, tak jak zarzucano powodowi.

Wysokość odszkodowania, o zasądzenie którego wniósł powód (k. 86), reguluje art. 47<sup>1</sup> k.p., w myśl którego odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód był zatrudniony powyżej trzech lat, zatem przysługiwał mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Żądana przez powoda mieściła się w tej wielkości, wyrażonej w zaświadczeniu o wysokości zarobków przedstawionej przez stronę pozwaną.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż powodowi należy zasądzić od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 9 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Wobec stwierdzenia naruszenia przepisów formalnych dotyczących sposobu wypowiedzenia umowy (brak uzasadnienia przyczyny) co samo w sobie uzasadniało zasądzenie odszkodowania dla pracownika, zbędne stało się ustalenie kwestii zasadności wypowiedzenia. (pkt I wyroku)

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w pkt II wyroku na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. do kwoty 3 471, 87 zł. Zgodnie z tym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, mając na uwadze treść zaświadczenia o zarobkach powoda (k. 42v) .

Przyznano tymczasowo od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. na rzecz radcy prawnego R. C. kwotę 360 zł powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu (pkt III).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2015r. poz 1805, w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu, a w szczególności § 4 ust. 1-3 i 15 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w pkt IV wyroku na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.), nakładając na pozwaną obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której strona powodowa została zwolniona, w części obliczonej od wysokości zasądzzonego roszczenia.

Z wszystkich powyższych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.