

Sygn. akt IV P 110/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jolanta Woźniak, Jan Poczekajło
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko Spółdzielni (...) Zakładowi Pracy (...) w C.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego Spółdzielni (...) Zakład Pracy (...) na rzecz powoda A. F. kwotę 5 326,95 zł (pięć tysięcy trzysta dwadzieścia sześć złotych 95/100).
2. Nakazuje ściągnąć od pozwanego Spółdzielni (...) Zakładu Pracy (...) w C. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 267 zł.
3. Wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 775,65 zł.

Sygn. akt IV P 110/16

## UZASADNIENIE

Powód A. F. wniósł przeciwko (...) Zakładowi Pracy (...) w C. o przywrócenie do pracy. Powód na rozprawie w dniu 11.04.2017 r. zmodyfikował swoje powództwo i wniósł o zasądzenie kwoty 5326,95 zł z tytułu odszkodowania. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności i od 14.04.2016 r. do 12.10.2016 r. był na chorobowym. W dniu 20.10.2016 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę a przez dziewięć lat nie otrzymał żadnego upomnienia ani nagany.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, iż strony w umowie o pracę zawartej na czas określony przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem i pozwany skorzystał z tej możliwości zachowując miesięczny okres wypowiedzenia wymagany zmiana kodeksu pracy. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę było zgodne pod

względem formalnym z prawem. Powód w sposób nieprawidłowy wykonywał swoją pracę i bardzo często korzystał ze zwolnień lekarskich.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód A. F. zawarł z (...) Zakładem Pracy (...) w C. umowę o pracę na czas określony od 14.09.2007 r. do 31.12.2007 r. a następnie od 14.12.2007 r. do 13.12.2017 r. r. na stanowisku pracownika gospodarczego w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B umowy o pracę k.6 i 11).

Pozwany (...) Zakładem Pracy (...) w C. złożył powodowi 20.10.2016r. pisemne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30.11.2016 r., bez wskazania przyczyny wypowiedzenia.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C wypowiedzenie umowy o pracę k.1).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd rozpoznający sprawę jest związany jedynie podstawą faktyczną powództwa i zasądzenie żądanego przez powoda roszczenia z innych przyczyn niż wymienione w pozwie, lecz jednak takich, które wynikają z przedstawionego przez strony stanu faktycznego, nie narusza art. 321 k.p.c.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie wniósł o odszkodowanie wysokości 5326,95 zł tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. Zatem podstawą powództwa powoda stanowił przedstawiony przez powoda stan faktyczny związany z wypowiedzeniem zawartej umowy na czas określony 10 lat i wypłata odszkodowania z tytułu wypowiedzenia tej umowy.

Zgodnie z obowiązującym w chwili zawierania przez strony umowy o pracę art. 33 k.p. przewidywał, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W chwili zawierania przez strony wieloletniej umowy o pracę na czas określony nie obowiązywał jeszcze przepis art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. stanowiący, iż łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekroczyć 33 miesięcy.

Stosownie do treści przepisu art. 36 § 1 k.p. obowiązującej od 22.2.2016 r. 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.

**Zgodnie z art. 16 ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 25 czerwca 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220), nowelizującej kodeks pracy przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej**

**ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia nowelizacji w życie.**

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jednak Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z 25.10.2007 r. (wyrok SN, II PK 49/07 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...) - 22/317/910), że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, iż z powodem zawarto umowę o pracę na czas określony na okres 10 lat i zawarcie tak długiej umowy o pracę na czas określony nie wynika z przepisów prawa pracy ani z charakteru umowy dotyczącej wykonania oznaczonych zadań czy innych przyczyn dotyczących stron stosunku pracy.

Pełnomocnik strony pozwanej nie wykazał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z powodem było obiektywnie uzasadnione koniecznością wykonania określonych zadań czy interesem stron.

Zdaniem sądu zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony aż 10 lat było niedopuszczalne i zmierzało do obejścia przepisów ochronnych prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony przez zastosowanie krótkiego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, bez obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia i jej sądowej kontroli.

Zauważyć należy, iż w wyroku z 5.10.2012 r. sygn. akt I PK 79/12 Sąd Najwyższy odniósł swoje rozważania co do czasu trwania umów o pracę zawieranych z kadrą wyższą-menedżerską. Natomiast powód był zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego i zdaniem sądu meriti nie jest standardem zawieranie z takimi pracownikami długoletnich umów o pracę na okres dziesięciu lat. W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wskazał też, iż ważne są także uwagi dotyczące umowy o pracę na czas określony zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNP 1998, nr 7-8, poz. 54). W uchwale tej, rozważając problem w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy".

Zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należało oceniać świetle przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony art. 30 § 4 k.p., 36 § 1 k.p. i 45 k.p.

Podanie przyczyny wypowiedzenia jest bezwzględny obowiązek pracodawcy. W świetle orzecznictwa żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy z powinności wskazania motywów swojej decyzji. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 KP) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że ta – mimo że nie została wskazana – była pracownikowi znana (zob. wyr. SN z 5.5.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000, Nr 13, poz. 510).

Pracodawca powoda zastosował wymagany okres wypowiedzenia umowy o pracę jednak naruszył dyspozycję przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wskazując żadnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Strona pozwana nie może sanować powyższego braku wskazywaniem przyczyn wypowiedzenia w odpowiedzi na pozew, bowiem wskazanie przyczyny wypowiedzenia w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy pełni istotną rolę w podjęciu decyzji przez pracownika, w sprawie złożenia odwołania do sądu pracy. Ponadto wskazana przez pracodawcę przyczyna w wypowiedzeniu stanowi granicę procesu w sprawie odwołania pracownika od wypowiedzenia.

Brak podania przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia odszkodowania (wyr. SA w Warszawie z 9.1.2004 r., III APa 139/03, Pr. Pracy 2004, Nr 5, poz. 46; wyr. SN z 15.4.1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000, Nr 12, poz. 464).

Mając na uwadze powyższe argumenty sąd uznał, iż pozwany naruszył przy wypowiedzaniu umowy o pracę przepis art. 30 § 4 k.p., i na zasadzie art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5326,95 zł

O kosztach sądowych sąd orzekł na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c.

Wyrokowi w punkcie pierwszym sąd nadał na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.