

Sygn. akt VIII *Pa 2/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka (spr.) SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 19 września 2013 r. **sygn. akt** VI P 24/13

1 zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 w ten sposób, że powództwo oddala;

2 odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania.

(-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 2/14

UZASADNIENIE

Powód R. K. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. odszkodowania w kwocie 11.594,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu złożonego pozwu podał, że w dniu 13 listopada 2012 roku został poinformowany ustnie przez pozwaną, że nie zostanie przedłużona z nim umowa o pracę. W ocenie powoda zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres ponad 6 lat, obowiązującą od dnia 1 kwietnia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, nie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Pozwany naruszył przepisy ochronne

obowiązujące przy umowach bezterminowych, gwarantujących określony okres wypowiedzenia, odprawę pieniężną i podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Podniosła, że zgodną intencją stron stosunku pracy było zawarcie umowy o pracę na czas określony. Tym samym, nie ma podstaw do tego aby uznać, że umowa o pracę zawarta pomiędzy pozwaną a powodem miała charakter umowy zawartej na czas nieokreślony.

Wyrokiem z dnia 19 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem „ustanie stosunku pracy” w wysokości 11.594,85 złotych.

Sąd ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce począwszy od dnia 4 maja 2005 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas próbny, następnie na czas określony, a od dnia 1 kwietnia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku operatora linii produkcyjnej. Pozwana spółka zajmuje się między innymi produkcją katalizatorów do silników diesla. W roku 2003 pozwanej udzielono zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej na terenie (...) do dnia 8 sierpnia 2016 roku. Pozwana zatrudnia pracowników administracyjnych i pracowników na stanowiskach robotniczych. Początkowo wszyscy pracownicy pozwanej byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na okres próbny. Następnie pozwana zatrudniła pracowników administracyjnych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, a pracowników na stanowiskach robotniczych - na podstawie umów o pracę na czas określony.

Pismem z dnia 21 grudnia 2012 roku powód powiadomił pozwaną, że w jego przekonaniu obecna umowa o pracę nosi znamiona umowy zawartej na czas nieokreślony i w związku z tym jest gotowy do podjęcia pracy z dniem 2 stycznia 2013 roku. W odpowiedzi na powyższe pismo pozwana poinformowała powoda, że po dniu 31 grudnia 2012 roku nie jest on zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz pozwanej i po tym dniu powód nie ma prawa świadczyć pracy na rzecz pozwanej oraz przebywać na terenie zakładu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie. W wyroku z dnia 7 października 2008 roku, II PK 56/08, Sąd Najwyższy wskazał, że zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, iż każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważane wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. Służą temu roszczenia dotyczące niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę, które powinny być zgłaszane w terminach adekwatnych do zaskarżania czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego stosunek pracy lub błędnie deklarującego jego ustanie.

Na podstawie 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.

Długoterminowe umowy o pracę mogą być zawarte jedynie wtedy, gdy przepisy szczególne wyczerpująco wymieniają okoliczności i przesłanki dopuszczalności ich zawierania, a strony jednoznacznie i zgodnie miały zamiar zawrzeć długoterminową umowę o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 roku, II PK 294/04 (OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207) podał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podobne stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 października 2007 roku, II PK 49/07

(OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317) stwierdzając, 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 lub z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego iż godnego 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana zawierając z powodem umowę o pracę okres ponad 7 lat próbowała obejść przepisy prawa dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony. Sąd podzielił argumentację powoda, że takie postępowanie pozwanej nie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Okoliczności niniejszej sprawy prowadzą do uznania, że pozwana wadliwie rozwiązała z powodem stosunek pracy. Pomimo tego, że powód wiedział, że po upływie 31 grudnia 2012 roku jego stosunek pracy z pozwaną ustanie, to jednak zakwestionował on legalność dotychczasowej umowy o pracę na czas określony, zgłaszając gotowość do pracy z dniem 2 stycznia 2013 roku.

Sąd zasądził odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. Powód domagał się odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę i ostatecznie zaakceptował wyliczenia dokonane przez pozwaną. Z uwagi na to Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w granicach żądania powoda za niezgodne z prawem ustanie stosunku pracy.

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł z mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. zasądzając je od dnia 11 września 2013 roku bowiem roszczenie o odsetki ustawowe od odszkodowania powód zgłosił dopiero na rozprawie w dniu 10 września 2013 roku.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami).

W apelacji od wyroku pozwana zaskarżyła wyrok w punktach I i III zarzucając:

- naruszenie art. 233 kpc poprzez niewłaściwą ocenę dowodów i przyjęcie, że zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony było nieuzasadnione i miało na celu obejście prawa, oraz pominięcie analizy stosunków prawnych pozwanej z kontrahentami w czasie nawiązywania z powodem umowy o pracę.

- naruszenie art., 316 § 1 kpc w związku z art. 2 i 7 Konstytucji RP poprzez przyjęcie, że zawieranie terminowych umów o pracę jest możliwe tylko wtedy, gdy przepisy szczególnie wyczerpująco wymieniają okoliczności i przesłanki dopuszczalności ich zawierania

- naruszenie przepisów prawa materialnego :

- art. 8 w związku z art. 25 § 1 kp poprze przyjęcie , że zawarcie z powodem umowy o pracę stanowiło obejście przepisów prawa pracy , pomimo, że kodeks nie przewiduje na jaki okres mogą być zawarte umowy na czas określony;

-niezastosowanie art. 3551 kc w związku z art. 300 kp poprzez przyjęcie przez sąd, że strony stosunku pracy nie mogą ułożyć go według własnego uznania zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa, względnie jego uchylenie do ponownego rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że przepisy prawa pracy nie nakładają obowiązku wskazania przyczyn zawarcia umowy o pracę na czas określony ani nie wskazują okresu na jaki te umowy mogą być zawarte. Zawarta z powodem umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2012 roku , a Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Sąd nie wskazał jakie przepisy prawa pozwana miała zamiar obejść zawierając z powodem umowę o pracę. Przepisy prawa pracy nie przewidują w jakich sytuacjach jest możliwe zawarcie umowy o pracę na czas określony. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2012 roku sygn. I PK 79/12, wskazał,

że brakuje podstawy prawnej dla konstruowania wymagania istnienia uzasadnienia zawarcia umowy terminowej i jej rozwiązania.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., a zawieranie terminowych umów o pracę jest zależne tylko od woli stron. Umowa na czas określony jest jednym z dopuszczalnych sposobów kształtowania stosunków pracy (art. 25 kp), a jedynie ograniczenie dotyczy ilości tych umów. Rozwiązanie umowy na czas określony z upływem czasu na jaki została zawarta nie stanowi naruszenia jakichkolwiek praw pracowniczych.

Umowa o pracę nie została wypowiedziana przez pracodawcę, ale uległa samoistnemu rozwiązaniu. Pozwana i powód dotrzyмали postanowień umowy i wykonywali ją do końca jej obowiązywania. Pozwana nie miała zamiaru rozwiązać umowy przed końcem jej obowiązywania. Powołane przez Sąd I instancji orzeczenia Sadu Najwyższego dotyczyły odmiennych stanów faktycznych, a mianowicie rozwiązania umów terminowych przez upływem okresu na jaki zostały zawarte. Te wyroki (II PK 294/04 i (...)) nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, ponieważ pozwana nie złożyła wypowiedzenia umowy o pracę.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu II instancji prowadzenie postępowania dowodowego w części dotyczącej ustalenia okoliczności związanych z zawarciem umowy o pracę w dniu 1 kwietnia 2006 roku było zbędne. Sąd dokonując oceny zasadności żądania w pierwszej kolejności winien był ustalić podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę.

Decydujący dla rozstrzygnięcia apelacji był argument, że pozwana nie wypowiedziała umowy o pracę przed upływem terminu na który została zawarta.

Odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przysługuje w wypadkach przewidzianych w Kodeksie pracy. Sąd I instancji zasądził odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym 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. Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przewidują również art. 50 § 1 i § 3 kp. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia prawo do odszkodowania wynika z art. 55 § 11, 56 § 1 i art. 59. kp. Art. 60 kp przewiduje możliwość zasądzenia odszkodowania w sytuacji, kiedy pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Art. 632 kp reguluje kwestie odszkodowania w sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy.

Zasądzenie odszkodowania musi znaleźć oparcie w jednym z powołanych wyżej przepisów.

Sięgnąć również trzeba do treści art. 30 k.p., który stanowi, że

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),

4) z upływem czasu, na który była zawarta,

5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Na podstawie bezspornego stanu faktycznego ustalonego przez Sąd I instancji należało przyjąć, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło na mocy porozumienia stron, ani na skutek oświadczeń wymienionych w § 1 pkt 2 i 3 powołanego przepisu. Pracodawca nie złożył powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, skoro nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, to brak było podstaw do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 45 kp, a taką podstawę prawną rozstrzygnięcia przyjął Sąd I instancji. Z tej przyczyny rozstrzygnięcie Sądu I instancji należało uznać za błędne.

Nie doszło również do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wydanie świadectwa pracy nie może być traktowane jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem sądowym wydanie świadectwa pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94), . Świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90). Należy jednoznacznie stwierdzić, że wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej jeżeli wydanie to jest skutkiem błędnego przekonania o upływie czasu na jaki była zawarta umowa terminowa. Niedopuszczenie pracownika do pracy nie może być kwalifikowane, jako czynność rozwiązująca istniejący stosunek pracy (wyrok z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04). Nie można również uznać, że niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się umowy terminowej z upływem okresu na jaki była ona zawarta, jest równoznaczne ze złożeniem świadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04).

Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania umowy nie doszło również na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., skoro, jego zdaniem, umowę o pracę, należy uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji, przyjąć należy, że niezależnie od tego, czy umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2006 roku była umową na czas określony, czy umową na czas nieokreślony , żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę pozbawione było podstawy prawnej. W przypadku umowy na czas określony, umowa rozwiązuje się z upływem czasu na który była zawarta i brak jest podstawy do żądania odszkodowania. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 roku sygn. I PZP 3/13 rozważano między innymi kwestie kwalifikacji prawnej zachowań pracodawcy w postaci wystawienia świadectwa pracy i niedopuszczenia powoda do wykonywania pracy, będących rezultatem błędnego przekonania o rozwiązaniu się umowy zawartej przez strony na czas określony. Sąd Najwyższy podkreślił, że w przypadku ustalenia, że umowa o pracę była umową na czas nieokreślony, to rozwiązanie tej umowy wymagało, choćby bezprawnego, oświadczenia woli jednej z jej stron. W okolicznościach faktycznych sprawy oświadczenie to nie zostało złożone przez żadną ze stron, a co za tym idzie – również brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania.

W związku z tym zaskarżony wyrok zmieniono na podstawie art. 386 § 1.kpc.

Na zasadzie art. 102 kpc odstąpiono od obciążania powoda kosztami postępowania. Sąd wziął pod uwagę sytuację rodzinną i majątkową powoda, a to chorobę żony i zobowiązania kredytowe.

(-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia