

Sygn. akt VP 467/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Jadwiga Barczuk, Magdalena Święty

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 13 marca 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa J. J. (1)

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w R. na rzecz powoda J. J. (1) kwotę 6.300 zł (sześć tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania,
2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie,
3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 855 zł (osiemset pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.100 zł (dwa tysiące sto złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 539,21 zł (pięćset trzydzieści dziewięć złotych 21/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

SSR Wiesław Jakubiec

Jadwiga Barczuk Magdalena Święty

Sygn. akt V P 467/18

UZASADNIENIE

Powód J. J. (1) wniósł przeciwko pozwanej (...)sp. z o.o. w R. pozew o ustalenie, iż był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto o zasądzenie kwoty 6 300 zł tytułem odszkodowania za

naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i zasądzenie zwrotu kosztów procesu (w tym kosztów zastępstwa procesowego).

W uzasadnieniu powód wskazał, że 1 października 1999 roku zawarł z pozwaną umowę na okres próbny do 31 grudnia 1999 roku. Następnie, 1 stycznia 2000 roku strony zawarły umowę na czas określony do 31 grudnia 2009 roku, a 1 stycznia 2010 roku powód otrzymał od pozwanej kolejną umowę o pracę na okres do 31 grudnia 2019 roku z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Dodał, że 6 kwietnia 2018 roku pozwana rozwiązała z nim umowę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia bez podawania przyczyn wypowiedzenia. W ocenie powoda, zawarcie umowy na okres 10 lat z zastrzeżeniem jej wcześniejszego rozwiązania z krótkim okresem wypowiedzenia stanowi nadużycie i obejście prawa, wobec czego należało uznać, iż strony były związane umową na czas nieokreślony od 1 stycznia 2000 roku. Powód podkreślił, iż działanie pozwanej z pozoru zgodne z prawem, w rzeczywistości zmierzało do zrealizowania celu zakazanego, tj. długotrwałego zatrudniania pracownika charakterystycznego dla zatrudnienia na czas nieokreślony, na podstawie umowy na czas określony. W konsekwencji, rozwiązanie umowy naruszyło przepisy w zakresie okresu wypowiedzenia w szczególności poprzez brak wskazania przyczyny.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Uzasadniając podniosła, iż zawarcie umowy na okres 10 lat jest w pełni dopuszczalne. Pozwana podkreśliła, że nie wykorzystywała przewagi ekonomicznej nad powodem. Dodatkowo wskazała, że w związku z występującymi u powoda problemami ze słuchem, nie mógł on w sposób prawidłowy wykonywać swoich obowiązków pracowniczych w zakresie monitoringu sklepu. Nadto, biorąc pod uwagę schorzenie J. J. (2), nie można było się z nim swobodnie porozumiewać. Powyższe okoliczności pozwana uznała za uzasadniające rozwiązanie umowy pracę.

Pismem procesowym z 3 września 2018 roku powód cofnął pozew w zakresie roszczenia o ustalenie, że był zatrudniony przez pozwaną w oparciu o umowę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2000 roku. Ponadto, rozszerzył powództwo o żądanie zasądzenia od pozwanej na jego rzecz dodatkowo kwoty 2 100 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienia od 3 września 2018 do dnia zapłaty tytułu odprawy emerytalnej

Na rozprawie 13 marca 2019 roku powód cofnął powództwo w zakresie odprawy emerytalnej z uwagi na zapłacenie jej przez stronę pozwaną.

Sąd ustalił co następuje:

W dniu 1 października 1999 roku powód J. J. (1) zawarł z H. M. (1) (jak współnikiem PPHU (...)spółka cywilna (...))z siedzibą w R.) umowę na okres próbny do 31 grudnia 1999 roku na stanowisko operatora strugarki czterostronnej na pełny etat z wynagrodzeniem 650 zł + premia uznaniowa.

1 stycznia 2000 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2009 roku. W 1.06.2001 r. strony zawarły aneks do umowy „ze względu na stan zdrowia powoda” w którym zmieniono powodowi miejsce pracy i stanowisko na obsługę stanowiska monitorowania. Praca opierała się głównie na obserwacji monitora w markecie budowlanym. W 2002 r. spółka cywilna została przekształcona w (...) sp.jawną (...) z siedziba w R., a w październiku 2005 r. z kolei ww. spółka przekształciła się w (...)sp. zoo w R. przejmując obowiązki pracodawcy

W dniu 1.01.2010 r. strony zawarły umowę o prace na czas określony do 31 grudnia 2019 roku z możliwością wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem z wynagrodzeniem minimalnym za pracę plus premia uznaniowa.

W 2018 roku wynagrodzenie powoda wynosiło 2100 zł brutto.

Powód co roku uzyskiwał od lekarza medycyny pracy dopuszczenie do wykonywania pracy na stanowisku obsługi monitoringu. Pomimo istniejącego poważnego niedosłuchu powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki i nie było większych problemów w komunikacji z nim.

Pismem z 6 kwietnia 2018 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upłynął 31 maja 2018 roku. W oświadczeniu tym pracodawca nie wskazał przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy. Jednocześnie, pozwana pouczyła powoda o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W dniu 8 marca 2019 roku powód otrzymał od pozwanej kwotę 1783,76 zł tytułem odprawy emerytalnej.

Powód podpisując z pozwaną umowy o pracę nie zdawał sobie sprawy z tego, że tego rodzaju umowy nie dają mu gwarancji zatrudnienia, a pracodawca może rozwiązać stosunek pracy w każdej chwili bez podania przyczyny. J. J. (1) nie miał możliwości negocjowania warunków żadnej z umów, otrzymywał przygotowaną umowę do podpisu. Była to powszechna praktyka pozwanej, która wykorzystując trudne położenie pracowników narzucała im swoje warunki. Powód z wykształcenia jest mechanikiem samochodowym ale od początku z uwagi na swoje schorzenie nie mógł zależeć pracy w zawodzie. Zatrudnienie w różnych miejscach uzyskiwał na krótki okres, często pozostawał osobą bezrobotną, aż do czasu zatrudnienia u pozwanej. W chwili zawarcia ostatniej umowy z pozwaną, miał 59 lat i był osobą niepełnosprawną z orzeczoną III grupą inwalidztwa z powodu problemów ze słuchem (90 % ubytku słuchu). Nadto- powód miał na utrzymaniu niepełnosprawną żonę, która miała orzeczoną I stopień niepełnosprawności.

Dowód: z akt osobowych: umowy o pracę, informacja o warunkach zatrudnienia oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, świadectwo pracy, zaświadczenia o dopuszczeniu do pracy; świadectwa pracy, decyzja PUP, decyzja o przyznaniu świadczenia emerytalnego, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 24, wezwanie do zapłaty wraz z zpo k. 42-43, orzeczenie o niepełnosprawności k. 44-45, badania audiologiczne k. 51-53, pismo z 25.09.2018r. k. 62-63v. zeznania świadka A. P. k. 76v-77, zeznania świadka M. J. k. 77, zeznania świadka M. N. k. 115v, zeznania świadka D. P. k. 116, przesłuchanie powoda k. 116-117, pismo ZUS z 23.01.2019r. k. 131, pismo spółdzielni (...) k. 133, potwierdzenie dokonania przelewu k. 153.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. P. w zakresie w jakim nie pozostają w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanej z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie prezesa zarządu strony pozwanej. Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu audiologii/laryngologii albowiem po pierwsze pozwany wskazał, że składa ten wniosek tylko „z ostrożności procesowej”, a nadto złożony został na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Podstawą uznania powództwa był sam fakt nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę, bez znaczenia w tej sytuacji były przyczyny wypowiedzenia podnoszone dopiero przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew. Nadto powód nie kwestionował faktu posiadanego poważnego niedosłuchu. Fakt ten zresztą był znany pozwanej od początku zatrudnienia. Niedosłuch ten nie pogarszał się a powód starał się na bieżąco zaopatrywać w co raz lepsze aparaty słuchowe.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 25 § 1 zd. pierwsze k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia umów z powodem), umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazuje, iż 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 (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP

2008/21-22/317, OSP 2009/7-8/76; por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207). Zastosowanie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadom współzycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230, pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy. Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu do którego ma trwać), połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony - art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. wyrok SN z dnia 5.06.2014 r. sygn. akt I PK 308/13).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że już 1 stycznia 2000 r. nieuprawnione ze strony pozwanej było narzucenie powodowi zawarcie umowy o pracę na czas określony i to na tak długi okres bo 10 lat, który następnie 1.01.2010 r. został przedłużony na kolejne 10 lat. Bezspornie posiadany staż pracy, wykształcenie oraz schorzenia powoda stawiały go w ciężkiej sytuacji na rynku pracy. Zatem należy uznać, że podpisanie przez powoda 10-letniej umowy na czas określony było wymuszone jego sytuacją osobistą i materialną. Jednocześnie J. J. (1) pozostawał w nieświadomości tego, iż zawarcie tego rodzaju umowy posiada mniej dla niego korzystne warunki w stosunku do umowy na czas określony w zakresie chociażby okresu wypowiedzenia. Nadto, 10 - letni okres umowy znacząco przekracza okres zawierania umów na czas określony (które najczęściej są od kilku miesięcy do 2-3 lat). Jednocześnie, okoliczności sprawy nie wskazują, iż charakter umowy powoda bądź powierzonych mu zadań uzasadniają związanie stron kilkunastoletnią umową terminową. Takie okoliczności mogłyby zachodzić gdyby powodowi powierzono do realizacji skomplikowany projekt wymagający wykonanie szeregu czasochłonnych czynności np. przeprowadzenie wieloletnich badań, testów, czy też konieczności uzyskania niezbędnych pozwoleń lub koncesji, bądź stworzenie, uruchomienie, prowadzenie a następnie zamknięcie specjalistycznej linii produkcyjnej. Powód praktycznie od początku był zatrudniony przy obsłudze stanowiska monitorowania. Czynności te, nawet jeżeli wymagają od pracownika pewnych umiejętności, nie wskazują jednak na konieczność związania stron wieloletnią umową na czas określony. Nie było zatem żadnej uzasadnionej realnej potrzeby do zawarcia z powodem umowy na czas określony.

W rozpoznawanej sprawie Sąd na potrzeby niniejszego postępowania przesłankowo ustalił, że strony od 1.01.2000 r. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Nie ulega wątpliwości, że ustalenie istnienia stosunku pracy, rodzaju łączącej strony umowy o pracę oraz czasu jej trwania, warunkuje prawo do bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz ich wysokości.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. 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. Z mocy art. 47¹ k.p. odszkodowanie, 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. Na podstawie art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 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, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było niezasadne.

Pozwana co prawda dokonała wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie oraz pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy, jednakże zastosowała niewłaściwy okres wypowiedzenia oraz nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy stanowiącej element konieczny oświadczenia pracodawcy. Przyczyna o której mowa w art. 30 § 4 kp powinna być konkretna i rzeczywista, powinna wskazywać jakie konkretnie działania lub zaniechania pracownika, czy też zaniedbania obowiązków pracowniczych, stanowiły podstawę decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z całą pewnością wypowiedzenie wręczone powodowi takiej przyczyny nie zawierało. Tym samym pozwana, niezależnie od zasadności rozwiązania umowy, nie dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ustalonego przepisami Kodeksu pracy, co uzasadnia roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3-miesięcznego wypowiedzenia.

Na marginesie należy dodać, że przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazaną przez pozwaną w trakcie procesu należałoby uznać i tak za nieuzasadnioną. Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazywał, że przyczyną rozwiązania umowy było wynikające ze schorzenia powoda utrudnienia w komunikacji z nimi i niemożność wykonywania przez niego z tego tytułu obowiązków. Podkreślić jednak należy, iż pozwany zatrudnił powoda właśnie w z powodu posiadanej przez niego niepełnosprawności i prawdopodobną przyczyną rozwiązania umowy jest w rzeczywistości utrata przez pozwanego dotacji z tytułu niepełnosprawności powoda w związku z uzyskaniem przez niego prawem do świadczenia emerytalnego. Pozwany od początku miała wiedzę co do poważnego schorzenia niedosłuchu na który cierpi powód. Ten stan niedosłuchu u powoda jakoś diametralnie przez lata zatrudnienia się nie zmieniał, a powód starał się poprawiać swój stan nabywając co raz lepsze aparaty słuchowe. Istotne jest, iż powód w warunkach określonych we wniosku był na bieżąco dopuszczany przez lekarza medycyny pracy do wykonywania swoich obowiązków na stanowisku obsługi monitoringu. Zebrany materiał dowodowy nie wskazuje na to aby powód nagle w kwietniu 2018 r. nie był w stanie prawidłowo wykonywać swoich obowiązków. Zauważyć należy, iż pozwana mogła poprawić warunki pracy powoda np. zainstalowując mu telefon, który podczas próby kontaktu zapalałby widoczną ikonkę świetlną. Istniejące u powoda schorzenie spowodowało, że wyczuliły mu się inne zmysły i bezsprzecznie były bardziej spostrzegawczy niż inni pracownicy monitoringu. Mimo schorzenia J. J. (1) dobrze wykonywał swoje obowiązki i komunikował się z resztą pracowników, co potwierdzają zeznania świadków N. oraz P..

Zgodnie z art. 92¹ § 1 kp pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Powód bezsprzecznie spełniał ww. warunki a mimo tego nie otrzymał od pozwanej takiej odprawy ani w momencie rozwiązania umowy, jak również po wezwaniu do zapłaty tego roszczenia w lipcu 2018 r. Po kilkukrotnej wymianie pism w trakcie niniejszego postępowania pozwany ostatecznie 8.03.2019 r. dokonał powodowi przelewu kwoty odprawy emerytalnej. Powód już w sierpniu 2016 r. miał przyznane prawo do świadczenia emerytalnego i strona pozwana miała bezspornie o tym wiedzę na chwilę rozwiązania z nim umowy (potwierdziła to przełożona powoda- A. P.), a zatem zapłatę tego roszczenia dopiero w trakcie niniejszego postępowania należy uznać za spóźnioną.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6 300 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W pozostałym zakresie (cofniętych roszczeń) postępowanie umorzył (pkt 2).

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono w punkcie 3 na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Zasadne były roszczenia pozwu zatem strona pozwana winna zwrócić poniesione przez powoda koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 855 zł (tj. 180 zł z tytułu odszkodowania i 675 zł z tytułu odprawy emerytalnej). Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 i 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 roku (Dz. U. z 2016 r. poz. 623) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 539,21 zł tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych (420 zł – opłata od pozwu od której powód był zwolniony i 119, 21 zł – zwroty kosztów wynagrodzeń i dojazdów dla świadków).

Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 2100 zł nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477² § 1 zd. pierwsze k.p.c. (pkt 4).