

Sygn. akt IV P 6/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: A. K., A. M.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko J. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w B. na rzecz powoda A. R., tytułem odszkodowania, kwotę 6.000,00 zł (sześć tysięcy złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami:

a. od kwoty 4.360,00 zł (cztery tysiące trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) od dnia 20 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

b. od kwoty 1.640,00 zł (jeden tysiąc sześćset czterdzieści złotych 00/100) od dnia 23 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty;

2. oddala powództwo w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w B. na rzecz powoda A. R. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje pobrać od pozwanego J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 300,00 zł (trzysta złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;

5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2000,00 zł (dwa tysiące złotych).

Sygn. akt IV P 6/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 stycznia 2016 roku, skierowanym przeciwko J. S., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą zakład (...) w B., powód A. R. wniósł o ustalenie, że umowa o pracę zawarta dnia 11 lipca 2005 roku była umową na czas nieokreślony, uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 4360 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. Powód wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podnosił, że był pracownikiem pozwanego J. S. od 11 lipca 2005 roku i zawarł z pozwanym dwie umowy o pracę, przy czym pierwsza umowa została aneksowana w zakresie czasu jej trwania, dlatego też należy przyjąć, że z pozwanym łączyły go trzy umowy. Zgodnie

z art. 25¹ § 1 kp trzecia z umów o pracę zawarta do dnia 31 grudnia 2015 roku uległa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony. Nadto umowa ta została zawarta na okres 9 lat i z tego też względu winna być uznana za umowę na czas nieokreślony.

Powód wskazywał, że w związku z przytoczonymi okolicznościami rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2015 roku powinno zostać uznane za niezgodne z prawem, bowiem pracodawca nie zastosował 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Dlatego też dochodzi odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 lutego 2016 roku pozwany J. S., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł

o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu zaprzeczył, jakoby powód pracował u niego na podstawie drugiej umowy o pracę zawartej na okres od 2 stycznia 2006 roku do 31 grudnia 2006 roku. Podnosił, że z powodem łączyły go dwie umowy o pracę. Jednocześnie pozwany przyznał, że błędnie wpisał w pierwszej umowie

o pracę okres jej trwania, ale pomyłka ta została szybko zauważona i za zgodą powoda skorygowana, a powód zobowiązał się do zwrotu pierwotnego egzemplarza umowy.

Nadto pozwany podnosił, że żaden przepis kodeksu pracy nie określa, na jaki maksymalny okres można zawrzeć umowę na czas określony.

Pismem procesowym z dnia 23 czerwca 2016 roku pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 6000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. R. został zatrudniony przez pozwanego J. S., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w B. na stanowisku dekarz - blacharz w pełnym wymiarze czasu pracy.

Najpierw w dniu 11 lipca 2005 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2005 roku. A. R. otrzymał egzemplarz tej umowy. W czasie tej trwania pozwany wykrył błąd dotyczący dopuszczalności rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Za zgodą powoda strony zawarły nową umowę na czas określony od 11 lipca 2005 roku do 31 grudnia 2006 roku. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

W dniu 2 stycznia 2007 roku A. R. zawarł z pozwanym J. S. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2007 roku do 31 grudnia 2015 roku.

(dowód: umowy o pracę – k. 5-70dwr.; zeznania powoda A. R. – k. 39 w zw. z k. 53, k. 53; zeznania pozwanego J. S. – k. 39-40 w zw. z k. 53, k. 53; zeznania świadka R. S. – k. 40)

Powód A. R. w czasie trwania stosunku pracy nie domagał się od pozwanego zatrudnienia na czas nieokreślony. Z upływem terminu na jaki zawarta była umowa powód sądził, że nadal będzie pracował u pozwanego, ponieważ otrzymał sms z informacją, że zakład będzie zamknięty do 6 stycznia 2016 roku. W tym dniu skontaktował się z pracodawcą, który powiedział mu, że już u niego nie pracuje. W dniu 7 stycznia 2016 roku A. R. otrzymał świadectwo pracy za okres zatrudnienia u pozwanego.

(dowód: zeznania powoda A. R. – k. 39 w zw. z k. 53, k. 53; świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda, część C, k. 21)

Wynagrodzenie powoda A. R., obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy stanowi kwotę 2000 zł.

(dowód: zaświadczenie – k. 46)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań: powoda A. R. i pozwanego J. S., świadka R. S., a także na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda.

Stan faktyczny sprawy jest w zasadzie bezsporny. Z zeznań stron i świadka wynika, że strony w istocie zawarły trzy umowy o pracę, bowiem pierwsza z umów zawarta na czas określony od dnia 11 lipca 2005 roku do 31 grudnia 2005 roku, w czasie jej trwania została zastąpiona umową o pracę na czas określony od dnia 11 lipca 2005 roku do 31 grudnia 2006 roku, a zatem zmianie uległ termin, do którego pierwsza z umów miała trwać.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 25¹ § 1 kp (obowiązującą w dacie zawierania umów o pracę przez strony) zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Według § 2 powołanego przepisu uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

Powyższy przepis odnosi się wprost do stanu faktycznego sprawy.

W ocenie Sądu (czemu strony nie przeczą) strony zawarły trzy umowy o pracę, pomiędzy którymi nie było żadnych przerw. Pozwany wprawdzie podnosił, że druga umowa miała tylko naprawić błąd w pierwszej, skutkiem czego było wydłużenie czasu jej trwania. Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy najpierw w dniu 11 lipca 2005 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2005 roku. W czasie tej trwania pozwany wykrył błąd dotyczący dopuszczalności rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Za zgodą powoda została zawarta nowa umowa na czas określony od 11 lipca 2005 roku do 31 grudnia 2006 roku. W tej sytuacji należy przyjąć, że od dnia 1 stycznia 2006 roku strony zawarły kolejną umowę (drugą). W dniu 2 stycznia 2007 roku A. R. zawarł z pozwanym J. S. trzecią umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2007 roku do 31 grudnia 2015 roku.

Wskazać należy, że art. 25¹ § 2 k.p. przekreśla możliwość przedłużania umów o pracę na czas określony w drodze tak zwanych aneksów (w celu obejścia art. 25¹ § 1 k.p.), o czym wielokrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy (por. m. in. wyrok z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 226/09 - OSNP 2011/15-16/204).

Kolejną kwestią, którą podnosił powód było zawarcie umowy terminowej na okres 9 lat z dopuszczalnością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowy o pracę na czas określony - określające długą (wieloletnią) perspektywę zatrudnienia, z jednoczesną klauzulą rozwiązywalności za dwutygodniowym wypowiedzeniem - były już przedmiotem wypowiedzi orzeczniczych Sądu Najwyższego. W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął stanowisko, 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317; z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207).

Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jak obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 16 kwietnia 1998 r. (III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558) 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".

Okoliczności przedmiotowej sprawy, tj. zawarcie umowy terminowej z powodem na okres 9 lat, stosownie do treści art. 58 § 1 k.c., powoduje nieważność takiej umowy i zastąpienie jej umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Postanowienia wprowadzające 9-letni termin trwania stosunku pracy w umowie zawartej w dniu 2 stycznia 2007 r. między pozwanym a powodem są sprzeczne z ustawą, mają na celu obejście przepisów ustawy (art. 25¹ kp) i sprzeciwiają się zasadom współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Powyższe oznacza, że strony procesu łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Rozwiązanie takiej umowy przez pozwanego powinno nastąpić z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany pracodawca takiego okresu wypowiedzenia nie zastosował, czym naruszył przepisy Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Powód z alternatywnych roszczeń wybrał odszkodowanie, które stosownie do art. 58 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wynosił, zgodnie z treścią art. 34 § 1 pkt 3 kp, 3 miesiące. Wysokość jego wynagrodzenia stanowiła kwotę 2000 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 56 w zw. z art. 58 kp, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 6000 zł, o czym orzekł w punkcie 1. wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. Oddaleniu podlegało żądanie odsetek od dnia wniesienia pozwu od kwoty rozszerzonego żądania, tj. od kwoty 1640 zł. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku w sprawie sygn. akt III PZP 3/03 „ustawowe odsetki

od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania” (M. Prawn. 2003, nr 7, poz. 291). Powód początkowo wniósł o zasądzenie kwoty 4360 zł. Pismem procesowym z dnia 23 czerwca 2016 roku (data wpływu do Sądu) rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 6000 zł. Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca pozostaje w opóźnieniu z zapłatą odszkodowania od dnia 23 czerwca 2016 roku, tj. od daty doręczenia pisma rozszerzającego żądanie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 9 ust. 1 pkt 1, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 300 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym i drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.