

Sygn. akt IV P 178/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 listopada 2017r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Irena Wiśniewska, Marek Wróblewski

Protokolant: st. sekr. sądowy Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2017r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z.

o ustalenie zatrudnienia na czas nieokreślony, o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. na rzecz powódki J. B. kwotę 3.611,28 zł (trzy tysiące sześćset jedenaście złotych 28/100) tytułem wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2016r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. nie obciąża powódki J. B. kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z.;

V. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sadu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu.

Sygn. akt IV P 178/16

UZASADNIENIE

Powódka J. B. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika pozwem z dnia 21 września 2016r. (data nadania w placówce pocztowej), sprecyzowanym pismem procesowym z dnia 14 października 2016r. (k. 26 akt), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w Z. domagała się ustalenia, że łącząca ją z pozwanym umowa o pracę na czas określony zawarta w dniu 25 sierpnia 2012r. na okres do dnia 24 sierpnia 2017r. była umową o pracę na czas nieokreślony, zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty 3.611,28 zł tytułem wynagrodzenia za pełny okres wypowiedzenia, tj. za ostatnie dwa miesiące okresu wypowiedzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty 5.550,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za

opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki podał, że od dnia 25 sierpnia 2010r. do dnia 24 sierpnia 2012r. powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku prezentera handlowego. Powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki w placówce handlowej zlokalizowanej w C. w Centrum Handlowym (...) mieszczącym się przy ulicy (...). Po wygaśnięciu w/w umowy powódka od dnia 25 sierpnia 2012r. do dnia 24 sierpnia 2017r. miała być zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku doradcy punktu obsługi klienta. W dniu 01 marca 2013r. strony zawarły aneks do wyżej wymienionej umowy, w którym zmieniono powódce stanowisko pracy z doradcy punktu obsługi klienta na specjalistę ds. sprzedaży, jak również podwyższono jej wysokość premii uznaniowej liczonej od zasadniczej kwoty wynagrodzenia z 25 % na 40 % . Z kolei pismem z dnia 14 września 2016r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę za miesięcznym wypowiedzeniem, który upłynął w dniu 31 października 2016r. W pierwszej kolejności pełnomocnik powódki podniósł, że umowa o pracę zawarta na czas określony z dnia 25 sierpnia 2012r. na okres 5 lat, tj. od dnia 25 sierpnia 2012r. do dnia 24 sierpnia 2017r., która dodatkowo została zawarta przez strony po wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę na czas określony, miała charakter pozorny i została zawarta z obejściem przepisów prawa pracy, w tym w szczególności art. 25 k.p oraz art. 8 k.p, a także z naruszeniem zasad współzycia społecznego i tym samym nie jest nieważna. W konsekwencji uznać należy, że od dnia 25 sierpnia 2012r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a staż pracowniczy powódki w dniu otrzymania wypowiedzenia wynosił ponad 6 lat. Ponadto otrzymane przez powódkę wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało przyczyn, które legły u podstaw złożenia powódce przez pozwanego oświadczenia woli w tym przedmiocie. W związku z tym pozwana spółka, wypowiadając powódce przedmiotową umowę o pracę powinna była je wskazać podstawę wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na okoliczność, że była to umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, jak również dokonać wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, gdyż okres zatrudnienia powódki w pozwanej spółce przekraczał okres 3 lat. Na marginesie pełnomocnik powódki wskazał, że zawarte w treści rozwiązania umowy o pracę pouczenie dotyczące możliwości wniesienia przez powódkę odwołania od przedmiotowego wypowiedzenia do Sądu Rejonowego - Sądu pracy w P. stanowi naruszenie dyspozycji art. 30 § 5 k.p., gdyż pozwana zgodnie z treścią art. 461 § 1 k.p. powinna była poinformować powódkę, że może ona również wnieść odwołanie do tutejszego sądu jako właściwego miejscowo ze względu na miejsce świadczenia pracy przez powódkę. Z kolei właściwość miejscowa tut. Sądu była uzasadniona przez pełnomocnika powódki art. 461 § 1 k.p.c. Z treści dwóch umów o pracę jednoznacznie wynikało, że powódka świadczyła pracę w C. w Centrum Handlowym (...) przy ulicy (...), zatem na terenie właściwości miejscowej tut. Sądu (k. 2 -8 akt).

Pismem procesowym z dnia 20 lutego 2017r. (data wpływu do Sądu) pełnomocnik powódki w związku z zaświadczeniem o wynagrodzeniu powódki z dnia 09 listopada 2016r. z którego wynika, że wynagrodzenie powódki J. B. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 3.265,02 zł brutto miesięcznie, zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 6.530,04 zł tytułem wynagrodzenia za pełny okres wypowiedzenia, tj. za ostatnie dwa miesiące okresu wypowiedzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9.795,06 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (k. 253-255 akt).

To stanowisko powódka podtrzymywała do końca postępowania przed Sądem (k. 338 akt 00:00:52 do 00:01:11, k. 339 akt 00:09:08 do 00:14:56t).

Pozwany (...) sp. z o.o. w Z. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy wniósł o przekazanie niniejszej sprawy według właściwości miejscowej ogólnej do Sądu Rejonowego w Pile, a ponadto o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanego wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce dokonane zostało bez uzasadnienia na piśmie z uwagi na rodzaj umowy o pracę – umowę o pracę na czas określony, która takiego uzasadnienia nie wymaga. Zwrócił uwagę na wyrok SN z dnia 07 września 2015r., II PK 294/04 OSNP 2006, 13-14, poz. 207, zgodnie z którym 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. Z kolei w niniejszej sprawie umowa o pracę z powódką została zawarta na okres 5 lat. Niemniej jednak pełnomocnik pozwanej spółki podniósł, że przyczyną dokonania powódce wypowiedzenia było nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powódkę, a mianowicie utrata zaufania związana z niewłaściwym rozliczeniem gotówki. Zwrócił uwagę na wiadomość email z dnia 13.09.2016r. p. M. K. (1) skierowanego do p. M. P. z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem. W treści w/w wiadomości M. K. (1) podkreślił, że powodem wypowiedzenia jest utrata zaufania do powódki, a także że w sierpniu na sklepie w C. wystąpiły rozbieżności kasowe na 7.000 złotych. Powódka pracowała każdego dnia, w których występowały braki dopuściła się rażących zaniedbań w rozliczeniu kas i nie reagowała właściwie na braki w utargu. (k. 33 - 36 akt)

Swoje stanowisko pozwany podtrzymywał do końca postępowania przed Sądem (k. 240 akt 00:02:06 do 00:02:49, k. 338 akt 00:01:11 do 00:01:30, k. 339 akt 00:14:56 do 00:15:18).

Postanowieniem z dnia 28 grudnia 2016r. na rozprawie Sąd nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o przekazanie sprawy według właściwości do Sądu Rejonowego w Pile, gdyż miejscem świadczenia pracy przez powódkę był C., a zatem także tutaj. Sąd był właściwy do rozpoznania sprawy (k. 220 akt).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. B. była zatrudniona u pozwanego (...) sp. z o.o. w Z. od dnia 25 sierpnia 2010r. najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 25 sierpnia 2010r. do dnia 24 sierpnia 2012r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezenter handlowy. W umowie o pracę strony ustaliły następujące składniki wynagrodzenia powódki: wynagrodzenie zasadnicze 1.250,00 zł brutto miesięcznie, premia uznaniowa – nagroda do 35%, premia konkursowa zgodnie z Regulaminem Wynagradzania.

(Dowód: umowa o pracę z dn. 25.08.2010r. k. 15, k. 108, zeznania powódki k. 220-221, k. 338-339 akt 00:02:47 do 00:08:54)

W dniu 25 sierpnia 2012r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 25 sierpnia 2012r. do 24 sierpnia 2017r. Na jej podstawie powódce powierzono stanowisko doradcy punktu obsługi klienta. Ustalono w niej następujące składniki wynagrodzenia powódki: wynagrodzenie zasadnicze 1.500,00 zł brutto miesięcznie, premia uznaniowa – nagroda do 25% wynagrodzenia zasadniczego, premia konkursowa – nagroda zgodnie z Regulaminem Wynagradzania. Umowa ta zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron z 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Ponadto w umowie tej ustalono, że na podstawie art. 46 § 1 k.p.c. w zw. z art. 461 k.p.c. sądem właściwym do rozstrzygnięcia wszelkich sporów jakie mogą wyniknąć ze stosunku pracy pomiędzy stronami właściwy będzie Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w P..

(Dowód: umowa o pracę z dn. 25.08.2012r. k. 17, k. 88, zeznania powódki k. 220-221, k. 338-339 akt 00:02:47 do 00:08:54)

W dniu 01 marca 2013 roku strony zawarły aneks do wyżej wymienionej umowy, na podstawie którego powódce powierzono stanowisko specjalisty ds. sprzedaży, jak również podwyższono jej wysokość premii uznaniowej do 40 % wynagrodzenia zasadniczego. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

(Dowód: aneks do umowy o pracę z dn. 01.03.2013r. k. 20, k. 82, zeznania powódki k. 220-221, k. 338-339 akt 00:02:47 do 00:08:54)

Powódka świadczyła pracy na rzecz pozwanej spółki w sklepie (...) mieszczącym się w C. w Centrum Handlowym (...) przy ulicy (...). Do jej obowiązków na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży należała realizacja strategii firmy, sprzedaż towarów i usług istniejących w aktualnej ofercie salonu, przeliczanie pieniędzy (otwarcie dnia kasowego), przyjmowanie pieniędzy, kart, bonów, sporządzanie umów kredytowych, dodatkowo zajmowała się reklamacjami, Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik sklepu (...). Razem z powódką w sklepie były zatrudnione 4 osoby. Gotówka była rozliczana codziennie, a bony płatnicze raz w miesiącu. Rozliczanie gotówki odbywało się zawsze na koniec dnia w obecności dwóch osób. Na kopercie było umieszczane ile pieniędzy znajduje się w środku, po czym kopertę wraz z gotówką zanoszono do sejf. Droga do sejfu była objęta monitoringiem, natomiast pomieszczenie w którym znajdował się sejf i biurko dyrektora salonu już nie było nim objęte. Następnego dnia gotówkę zabierał konwój. Dostęp do kasy mieli praktycznie wszyscy pracownicy sklepu (...) się braki w gotówce, a także nadpłaty. Pracownicy zgłaszali te rozbieżności telefonicznie bądź mailowo osobie, która zajmuje się rozliczeniami w siedzibie pozwanej spółki w Z.. Nie było żadnych rozmów ani innych działań ze strony pracodawcy. Z kolei w dniu 26 sierpnia 2016r. ujawniono niedobór w kwocie 2.600 zł. Wiadomością email z dnia 13 września 2016r. M. K. (1) zwrócił się M. P. z wnioskiem o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W treści w/w wiadomości M. K. (1) wskazał, że powodem wypowiedzenia jest utrata zaufania do powódki, gdyż w sierpniu na sklepie w C. wystąpiły rozbieżności kasowe na 7.000 zł. Powódka pracowała każdego dnia, w których występowały braki i dopuściła się rażących zaniedbań w rozliczeniu kas i nie reagowała właściwie na braki w utargu. Od rana rozmawiali z Załogą (...) w C.. Powódka nie pojawiła się na spotkaniu mimo tego, że MS informował ją o takiej w konieczności.

(Dowód: wiadomość e-mail z dn. 13.09.2016r. k. 54, opis stanowiska pracy k. 21, zeznania powódki k. 220-221, k. 338-339 akt 00:02:47 do 00:08:54, częściowe zeznania świadka R. U. k. 241-242 akt 00:06:41 do 00:31:16, częściowe zeznania świadka M. K. k. 242-243 akt 00:32:46 do 00:42:58)

W dniu 14 września 2016r. powódce zostało wręczone na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 25 sierpnia 2012r. na czas określony z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2016r. W okresie wypowiedzenia powódka została skierowana na urlop wypoczynkowy, a po jego wykorzystaniu do końca trwania okresu wypowiedzenia zwolniona z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zgodnie z umową. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego w Pile.

(Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dn. 14.09.2016r. k. 22 i k. 49, zeznania powódki k. 220-221, k. 338-339 akt 00:02:47 do 00:08:54)

Zgodnie z polityką personalną pozwanej spółki obowiązującą do lutego 2016r. z każdym zatrudnianym pracownikiem najpierw była zawierana umowa o pracę na okres próbny 3-miesięczny, następnie umowa o pracę na czas określony na okres 2 lat, umowa o pracę na czas określony na okres 5 lat, a po jej upływie umowa o pracę na czas nieokreślony. Dotyczyło to przede wszystkim pracowników zatrudnionych na stanowiskach sprzedażowych. Z kolei od lutego 2016r. w związku ze zmianą przepisów kodeksu pracy odnośnie umów o pracę na czas określony, pozwana spółka nie stosuje już umów o pracę na czas określony na okres 5 lat, lecz na czas nieprzekraczający 33 miesięcy. Zgodnie zaś z obowiązującą w pozwanej spółce procedurą kierownik sklepu, w którym pracuje pracownik wnioskuje do swojego przełożonego – regionalnego kierownika sprzedaży o zaakceptowanie wniosku o wypowiedzenie umowy. Gdy wniosek ten zostanie zaakceptowany przez kierownika regionalnego, to następnie trafia on do opiekuna personalnego, który podlega dyrektorowi personalnemu. W przypadku gdy wniosek budzi wątpliwości opiekuna personalnego, to konsultuje on go z dyrektorem personalnym.

(Dowód: zeznania świadka A. Ł. k. 298-299)

Wynagrodzenie powódki J. B. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 3.265,02 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn.09.11.2016r. k. 37)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powódki J. B., zeznania świadka A. Ł. (2) oraz częściowe zeznania świadka R. U. (2).

Zeznaniom powódki J. B. Sąd dał wiarę w całości. Fakty przez nią przytaczane co do zasadniczych kwestii związanych z jej czasokresem zatrudnienia w pozwanej spółce, zakresu jej obowiązków, łączącymi ją z pozwana umowami o pracę, a także trybu rozwiązania stosunku pracy były znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a także nie były kwestionowane. Nadto wskazać należy, że strona pozwana nie udowodniła aby w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę powódka miała świadomość, jakie zachowania i naruszenia stanowiły podstawę rozwiązania z nią stosunku pracy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. U. (2) na okoliczności dotyczące czasokresu zatrudnienia powódki u pozwanej, zakresu obowiązków, rodzaju łączącej ją umowy, trybu rozwiązania stosunku pracy, zasady rozliczania gotówki i kasy. W tym zakresie korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zeznaniami powódki. Z kolei zeznania świadka w części, w której wskazywał na to że powódka ponosi odpowiedzialność za niedobory gotówki i rażące zaniedbania w rozliczeniu kasy zdaniem Sądu przy braku dowodów to potwierdzających są zbyt daleko idące. Przede wszystkim okoliczności te nie zostały w żaden sposób zweryfikowane. Również zeznania świadka M. K. (1) odnośnie przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę były oparte wyłącznie na jego przypuszczeniach. Świadek twierdził, że o utracie zaufania za niedobory w kasie na sumę ok. 8 tysięcy złotych świadczyło to, że w każdym dniu, w którym brakowało pieniędzy powódka była w pracy, powódka wraz z mężem budowała dom, dzwoniły do niej firmy windykacyjne, mimo że wiedziała, o spotkaniu pracowników punktu w C. z pracownikiem działu kontroli wewnętrznej K. R., nie pojawiła się na nim, sytuacje gdy klienci zwracali towar i z sytemu wynikało, że zapłacili bonami, a płacili gotówką i wskazywali na powódkę, że ich obsługiwała.

Z kolei z zeznań świadka A. Ł. (2) zatrudnionej w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora personalnego wynikało, że przyczyną zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony była polityka personalna stosowana wówczas przez spółkę. Polegała ona na tym, iż z każdym zatrudnianym pracownikiem najpierw była zawierana umowa o pracę na okres próbny 3-miesięczny, następnie umowa o pracę na czas określony na okres 2 lat, umowa o pracę na czas określony na okres 5 lat, a po jej upływie umowa o pracę na czas nieokreślony. Dotyczyło to generalnie pracowników ze struktur sprzedaży. Ponadto świadek ta w swoich zeznaniach szczegółowo omówiła obowiązującą w pozwanej spółce procedurę wypowiedzania umów o pracę. Wskazała, że zgodnie z nią kierownik sklepu, w którym pracuje pracownik wnioskuje do swojego przełożonego – regionalnego kierownika sprzedaży o zaakceptowanie wniosku o wypowiedzenie umowy. Gdy wniosek ten zostanie zaakceptowany przez kierownika regionalnego, to następnie trafia on do opiekuna personalnego, który podlega dyrektorowi personalnemu. W przypadku gdy wniosek budzi wątpliwości opiekuna personalnego, to konsultuje on go z dyrektorem personalnym. Okoliczności przez świadka podawane nie były w żaden sposób kwestionowane przez strony i nie budziły żadnych wątpliwości, dlatego Sąd uznał je za wiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

W myśl przepisu art. 461 § 1 k.p.c. powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed Sąd właściwości ogólnej pozwanej, bądź przed Sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonana, bądź też przed Sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Tymczasem w umowie o pracę na czas określony zawartej w dniu 25 sierpnia 2012r. strony niniejszego postępowania ustaliły, że na podstawie art. 46 § 1 k.p.c. w zw. z art. 461 k.p.c. sądem właściwym do rozstrzygnięcia wszelkich sporów jakie mogą wyniknąć ze stosunku pracy pomiędzy nimi właściwy będzie Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w P..

Wskazać należy, że ustawowa właściwość sądów pracy jest szczególnym przypadkiem właściwości wyłącznej. W przeciwieństwie do innych spraw cywilnych, w sprawach z zakresu prawa pracy, nie istnieje możliwość zawarcia pisemnej umowy między stronami stosunku pracy o rozpatrzenie sporu już wynikłego lub sporów mogących w

przyszłości wyniknąć ze stosunku pracy przez sąd I instancji, który według ustawy nie jest miejscowo właściwy. Dotyczy to tym samym także zamieszczenia tego rodzaju klauzuli w umowie o pracę co do przyszłych sporów.

Przez wprowadzenie do umów o pracę klauzuli określającej, że spory w zakresie prawa pracy ma rozpatrywać sąd właściwy dla siedziby zakładu ograniczyliby możliwość wyboru przez powoda (w tym przypadku – pracownika) sądu pracy w ramach ustawowej właściwości przemiennej. Postanowienie takie należy zatem uznać za mniej korzystne dla pracownika niż przewidują to przepisy prawa pracy, co powoduje jego nieskuteczność (art. 18 k.p.). Mimo wprowadzenia takiej klauzuli do umów o pracę, pracodawcę i pracownika w zakresie właściwości sądu rozpatrującego sprawę z prawa pracy będą obowiązywać wskazane wyżej ustawowe zasady ogólne. Pracodawca nie może ograniczyć w umowie o pracę wyboru sądu pracy, który będzie rozpatrywał spory między nim a pracownikiem. Dlatego też Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy nie uznał się niewłaściwym do rozpoznania przedmiotowej, zwłaszcza że w jego w okręgu powódka świadczyła pracę.

Powódka w niniejszej sprawie wnosila w pierwszej kolejności o uznanie, że łącząca ją z pracodawcą umowa z dnia 25 sierpnia 2012r. zawarta na czas określony do dnia 24 sierpnia 2017r. była umową na czas nieokreślony, zaś powodem jej zawarcia było świadome obejście przez pracodawcę przepisów prawa pracy.

Wskazać należy, że prawo pracy przyznaje prymat umowom o pracę na czas nieokreślony. Jednakże, gdy jest to uzasadnione okolicznościami, dopuszczalne jest zawarcie innego rodzaju umowy – na zastępstwo, na okres próbny czy na czas wykonywania określonej pracy. Kodeks pracy reguluje również instytucję umowy o pracę na czas określony. Kwestia długotrwałych umów o pracę na czas określony była wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 05 czerwca 2014r. (sygn. akt I PK 308/13, LEX nr 1475061), Sąd ten stwierdził, że długotrwała umowa na czas określony oznacza, że zatrudniona na jej podstawie osoba powinna być tak samo traktowana jak pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony.

To, że wskazana umowa zawarta zostaje na z góry wyznaczony czas powinno być spowodowane czynnikami takimi jak, na przykład, potrzeba zatrudnienia pracownika jedynie na czas wykonywania konkretnego projektu. Z reguły więc zawarcie takiej umowy powinno być uzasadnione **terminowymi okolicznościami** takiego zatrudnienia. Linia orzecznicza Sądu Najwyższego w tym zakresie jest jednoznaczna - jeżeli nie było uzasadnionych okoliczności, które wpływały na zatrudnienie na podstawie umowy terminowej, to umowa taka służy obejściu przez pracodawcę prawa, społeczno-gospodarczego przeznaczenia przepisów prawa pracy i zasad współżycia społecznego, zwłaszcza przy zabiegach umożliwiających jej rozwiązanie za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Zawsze trzeba brać pod uwagę art. 8 k.p., dotyczący tzw. nadużycia prawa podmiotowego. Zastosowanie umowy na czas określony wbrew zasadom współżycia społecznego oznacza jej zawarcie sprzeczne z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania pracodawcy jest nieważność umowy w całości lub w części (w zakresie dotyczącym czasu jej trwania czy też daty końcowej jej obowiązywania), połączona z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami dotyczącymi, w tym przypadku, umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca zawierając umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzając jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Traktuje bowiem pracownika instrumentalnie, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zapewniając sobie nieograniczoną możliwość rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w każdym czasie za 2-tygodniowym wypowiedzeniem i to nawet bez podawania jakichkolwiek przyczyn, powodów zwolnienia pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230). Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej w taki sposób, że formalnie nie jest sprzeczna z ustawą, ale w rzeczywistości zmierza do realizacji celu, którego osiągnięcie jest przez prawo zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń związanych z taką umową w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego lub obejścia prawa, musi wykazać, że nawiązując lub wypowiadając umowę o pracę, uczynił to bez naruszenia zasad współżycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa, co w praktyce sprowadza się do przedstawienia i udowodnienia przyczyn nawiązania lub rozwiązania takiej umowy o pracę.

Pomimo więc, że kodeks pracy nie zawiera okresu, na który umowa na czas określony może być zawarta, należy pamiętać, że wybór taki nie może być dowolny. Nie ma też żadnego uniwersalnego, bezpiecznego okresu, na który możesz zawrzeć taką umowę ze swoim pracownikiem. Konkretny przypadek należy oceniać w sposób indywidualny, biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności towarzyszące zatrudnieniu.

Jak ustalił Sąd od dnia 25 sierpnia 2010r. do dnia 24 sierpnia 2012r. strony zawarły pierwszą umowę o pracę na czas określony. Na jej podstawie powódka zajmowała stanowisko prezentera handlowego. Następnie od dnia 25 sierpnia 2012r. z powódką została zawarta druga umowa o pracę na czas określony do dnia 24 sierpnia 2017r., tj. na okres 5 lat. Tym razem powódce powierzono jednak stanowisko doradcy punktu obsługi klienta. Z kolei w trakcie trwania drugiej umowy o pracę na czas określony, tj. w dniu 01 marca 2013r. strony powódce zmieniło stanowisko pracy z doradcy punktu obsługi klienta na specjalistę ds. sprzedaży. Zdaniem Sądu 5-letni okres zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony nie stanowił w tym przypadku obejścia przepisów prawa dotyczących zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Zwrócić bowiem uwagę należy, że w okresie zatrudnienia na czas określony powódka zajmowała różne stanowiska, zakres jej obowiązków był różny, zaś pierwsza łącząca ją z pracodawcą umowa o pracę nie była poprzedzona umową o pracę na okres próbny. Pracodawca w ten sposób więc chciał sprawdzić jak powódka radzi sobie na każdym z zajmowanych stanowisk. Ponadto zgodnie z polityką personalną pozwanej spółki obowiązującą do lutego 2016r. z każdym zatrudnianym pracownikiem najpierw była zawierana umowa o pracę na okres próbny 3-miesięczny, następnie umowa o pracę na czas określony na okres 2 lat, umowa o pracę na czas określony na okres 5 lat, a po jej upływie umowa o pracę na czas nieokreślony.

Dlatego też Sąd oddalił powództwo powódki w zakresie ustalenia, że z pozwanym łączyła ją umowa o pracę na czas nieokreślony.

Konsekwencją uznania, że łącząca strony umowa o pracę na czas określony nie była umową o pracę na czas nieokreślony było zastosowanie do wypowiedzenia tej umowy przepisów art. 30 § 3 i 5 k.p. traktującego o wymogach wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony reguluje art. 30 § 3 i 5 k.p. Wypowiedzenie dokonywane przez pracodawcę powinno: (1) mieć formę pisemną i (2) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. W odróżnieniu od sytuacji, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, nie ma natomiast obowiązku przeprowadzania konsultacji związkowej ani podawania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p. i art. 38 k.p.).

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej niż za 3 miesiące (art. 50 § 3 i 4 k.p.). Odszkodowanie to jest zryczałtowane i przysługuje za sam fakt wadliwego wypowiedzenia, które doprowadziło do rozwiązania umowy.

Biorąc pod uwagę, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony miało formę pisemną, zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy Sąd oddalił powództwo powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na brak przyczyny wypowiedzenia.

Skoro pozwana spółka nie rozwiązała z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. bez znaczenia zatem było dowodzenie przez pozwaną, że powódka niewłaściwie wypełniała swoje obowiązki.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 36 § 1 k.p. 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.

W niniejszej sprawie strony zawarły w dniu 25 sierpnia 2012r. kolejną umowę o pracę na czas określony, tj. do dnia 24 sierpnia 2017 r., którą strona pozwana wypowiedziała pismem z dnia 14 września 2016r. ze skutkiem na dzień 31 października 2016 r.

Mając na uwadze przepisy ustawy zmieniającej Kodeks pracy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1220) wskazać należy, że do umowy o pracę zawartej z powódką na czas określony od dnia 25 sierpnia 2012r. do dnia 24 sierpnia 2017r. stosuje się nowe okresy wypowiedzenia. Jak stanowi art. 14 ust. 3 w/w ustawy zmieniającej przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, tj. w dniu 22 lutego 2016r. stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Biorąc zatem pod uwagę okres zatrudniania powódki u pozwanego, który wnosił ponad 3 lata, niewątpliwie pozwana spółka zastosowała wobec powódki okres wypowiedzenia umowy o pracę krótszy niż wymagany. Powinien on wynosić 3 miesiące, a nie 1 miesiąc.

Mając na względzie przepis art. 49 k.p., zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy, Sąd zasądził na rzecz powódki J. B. od pozwanego (...) sp. z o.o. w Z. kwotę 3.611,28 zł tytułem wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2016r. do dnia zapłaty.

Wskazać należy, że powyższa kwota odpowiada 2 - miesięcznemu wynagrodzenia powódki stanowiącemu równowartość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy obliczony w oparciu o przepisy § 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagradzania stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. 196, poz. 62, nr 289). Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2016r., a więc w roku w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powódką wynosiło 1.850,00 zł brutto, a tzw. współczynnik urlopowy za 2016 rok wynosił 21, więc 1.850,00 zł : 21 dni odpowiada kwocie 88,09 zł, a ta podzielona przez 8 godzin 11,01 zł. Z kolei 11,01 zł pomnożone przez 328 godzin (41 dni x 8 godzin pracy) wynosi 3.621,28 zł.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonych kwot stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Ponieważ powódka wniosła o zasądzenia odsetek od dnia złożenia pozwu, tj. od dnia 21 września 2016r. do dnia zapłaty, Sąd natomiast zasądził odsetki od dnia 31 października 2016r. tj. od dnia doręczenia pozwanej spółce odpisu pozwu, uznając, iż od tej chwili pozwana spółka powzięła wiadomość co do żądania powódki i jego wysokości, w pozostałej części żądanie powódki, czyli co do odsetek od dnia wniesienia powództwa do dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, zostało oddalone.

Sąd nadto w pkt III nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności bowiem zgodnie z art. 477² k.p.c. zasądzać należność w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Kwota powyższa wynika z zaświadczenia o wynagrodzeniu powódki liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W myśl art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

W ocenie Sądu taka szczególna sytuacja zachodziła po stronie powódki, która przegrała niniejszy proces w przeważającym zakresie. Powódka była bowiem przekonana o słuszności swoich twierdzeń, prowadziła proces lojalnie, nie dążąc do jego przewleczenia. Z tych względów Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego. Koszty zaś należne temu pozwanemu są na tyle niewielkie, że nie będą miały wpływu na jego funkcjonowanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 § 1 zd. 1 k.p.c. , zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powódka wygrała proces w 39 % początkowej wartości roszczenia, wobec czego pozwany powinien ponieść 39%, a powódka 61 % kosztów procesu.

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka wygrała proces w 39 % początkowej wartości roszczenia, wobec czego pozwany powinien ponieść 39% opłaty sądowej od pozwu. Wobec czego na podstawie art. 100 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd w pkt IV nakazał pobrać od pozwanego tą część opłaty sądowej od pozwu, tj. kwotę 180 złotych.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.