

Sygn. akt IV Pa 55/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jacek Witkowski
Sędziowie:	SSO Katarzyna Antoniak (spr.) SSR del. Elżbieta Wojtczuk
Protokolant:	st.sekr.sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa F. G.

przeciwko (...) S.A. w Ż.

o odszkodowanie i inne

na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. w Ż.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 lipca 2013r. sygn. akt IV P 238/13

oddala apelację.

Sygn. akt: IV Pa 55/13

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 8 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w Ż. na rzecz powoda F. G. kwotę 6 300 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od 21 stycznia 2013r. do dnia zapłaty oraz kwotę 5 250 złotych tytułem uzupełnienia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od 21 stycznia 2013r. do dnia zapłaty, a w pozostałej części powództwo oddalił, odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonego powództwa, ponadto wyrokowi w części zasądzonej należność nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 452,82 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie wniesionym w dniu 29 czerwca 2012r. przeciwko (...) S.A. w Ż. powód F. G. domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 6 300 złotych tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu oraz kwoty 5 250 złotych tytułem wynagrodzenia na podstawie art.49 kp z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu, a także kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska powód wskazał, że jest zatrudniony w pozwanej spółce od 1 stycznia 2006r., najpierw na podstawie umowy na czas określony 3 lat, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 grudnia 2008r. na czas określony 10 lat. W dniu 25 czerwca 2012r. otrzymał z rąk pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W jego ocenie zawarcie z nim wieloletniej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem stanowi obejście przepisów prawa pracy i jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Umowa o pracę, którą zawarł z pracodawcą powinna być traktowana jak umowa na czas nieokreślony ze względu na długi okres jej obowiązywania. Zawarcie z nim umowy o pracę na okres aż 10 lat nie miało żadnego uzasadnienia. Wypowiadając mu umowę o pracę pracodawca powinien więc zachować trzymiesięczny okres wypowiedzenia, powiadomić wcześniej o tym zamiarze reprezentującą go organizację związkową oraz wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. W związku z niezachowaniem tych wymogów przysługuje mu odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za pełny, trzymiesięczny okres wypowiedzenia, odpowiadające kwotom dochodzonym w pozwie.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany podniósł, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony i pracodawca nie miał obowiązku uzasadniania przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę, ani konsultowania tego ze związkami zawodowymi. Wskazał, że art.25§1 kp nie formułuje żadnych ograniczeń co do długości trwania umowy o pracę. Dopuszczalne jest zatem zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Stosowanie w przypadku pracowników pozwanego długoletnich umów na czas określony podyktowane jest specyfiką jego działalności. Świadczenie przez pozwanego usług konserwacji i utrzymania sieci telekomunikacyjnej należącej do (...) S.A. uzależnione jest bowiem od zawarcia w tym zakresie umowy z kontrahentem. Zasadą jest zaś, że umowy te są na czas określony. Kontrahent ma przy tym możliwość rozwiązania umowy lub odstąpienia od niej kiedy tylko jakość i terminowość świadczonych usług nie będzie spełniała jego wymagań. Charakter świadczonych usług na rzecz (...) S.A. wymaga przy tym od pozwanego i jego pracowników stałego podnoszenia kwalifikacji, częstych zmian technologicznych, wprowadzania nowych urządzeń. To z kolei pociąga za sobą konieczność przeszkalania zatrudnionych pracowników i przyuczania ich do stale zmieniających się warunków pracy. Pozwany musi więc mieć możliwość elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację, w tym także doboru pracowników odpowiadających stawianym przez niego i jego kontrahentów wymaganiom. Tymczasem powód nie uzyskał wymaganych przez (...) S.A. kwalifikacji dla monterów i nie mógł być dopuszczony do obsługi linii. Pozwany zaznaczył, że dotychczas umowy z (...) S.A. były zawierane na okresy trzyletnie. Ostatnia taka umowa dopuszczała możliwość jej przedłużenia o kolejne miesiące w przypadku spełnienia przez E. wymagań jakościowych i terminowości usług wykonywanych na rzecz (...) S.A. Obecnie obowiązująca umowa została przedłużona do końca 2015r. z uwagi na dobrą jakość świadczonych przez E. usług. Zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony wynikało więc ze specyfiki działalności prowadzonej przez pozwanego i nie można przyjąć, że nastąpiło to sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Poza tym wolą stron było zawarcie terminowej umowy o pracę.

W toku procesu powód rozszerzył powództwo o żądanie odszkodowania w wysokości 6 300 złotych z tytułu dyskryminacji ze względu na wiek i przynależność związkową.

Pozwany konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 1 stycznia 2006r. na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony: od 1 stycznia 2006r. do 31 grudnia 2008r. oraz od 1 stycznia 2009r. do

31 grudnia 2018r. na stanowisku telemontera, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany zajmuje się świadczeniem na rzecz (...) S.A. usług utrzymania, serwisu i konserwacji sieci telekomunikacyjnej. W tym celu obie spółki zawierają ze sobą umowy, co do zasady na okres 3 lat. W dotychczasowej współpracy obu spółek, której początek sięga 2002r. umowy te były zawsze przedłużane na dalsze oznaczone okresy, a pozwany i jego pracownicy cieszą się dobrą opinią u kontrahenta. (...) S.A. wymagała od pozwanego, ażeby jego pracownicy stale podnosili swoje kwalifikacje i oczekiwała od nich legitymowania się stosownym certyfikatem A, B lub C, przy czym certyfikat A oznaczał pracownika wykwalifikowanego do wykonywania wszystkich usług, jakich oczekiwała (...) S.A., certyfikat B uprawniał tylko do obsługi łącz podstawowych oraz internetu, a certyfikat C uprawniał tylko do obsługi łącz podstawowych. Certyfikaty dla pracowników przyznawała sama (...) S.A. przeprowadzając na tę okoliczność egzamin dla pracowników pozwanego. Powód legitymował się certyfikatem C. Pozwany wyznaczył swoim pracownikom zatrudnionym na stanowisku telemonterów termin na podejście do egzaminu na certyfikat B do końca czerwca 2012r. Powód nie przystąpił do tego egzaminu ze względu na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Konsekwencją nieuzyskania certyfikatu na poziomie C było dla pracowników wypowiedzenie umowy o pracę. Powód w swojej pracy zajmował się w szczególności przeglądem, konserwacją i serwisem łącz telekomunikacyjnych należących do (...) S.A. Czynności wykonywane przez powoda są do chwili obecnej wykonywane w pozwanej spółce przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach telemonterów, posiadających certyfikat na poziomie co najmniej B. W dniu 25 czerwca 2012r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 31 grudnia 2008r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 14 lipca 2012r.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie i wyrównanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia okazało się uzasadnione. Nieuzasadnione natomiast okazało się jego żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Sąd Rejonowy wskazał na art.11 kp, zgodnie z którym nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Rodzaj umowy o pracę może zostać wybrany przez strony spośród tych, które zostały określone w art.25 kp. Decyzja o wyborze podstawy zatrudnienia jest pozostawiona swobodnej woli stron. Wola stron może zostać ujawniona wprost w postaci nazwy umowy lub tylko pośrednio. Przepis art.25 kp nie narzuca ani nie konstruuje domniemania zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. W sytuacji, gdy strony nie określiły rodzaju umowy wprost, pozostaje zinterpretować ich oświadczenia woli z uwzględnieniem całokształtu okoliczności towarzyszących zawarciu umowy (art. 65 kc w zw. z art. 300 kp). O zamiarze stron dotyczącym wyboru rodzaju umowy o pracę może świadczyć chociażby data rozwiązania umowy o pracę. Wybór umowy terminowej musi w sposób wyraźny bądź dorozumiany wynikać ze złożonych oświadczeń woli. W przeciwnym wypadku uznaje się umowę za zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art.353¹ kc stosowanym odpowiednio poprzez art.300 kp w stosunkach z zakresu prawa pracy, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Dotyczy to także wyboru przez strony czasu trwania umowy o pracę wynikającego z ich prawa do swobodnego określenia rodzaju umowy. Zatem to same strony decydują, którą z umów z art.25§1 kp zawrzeć, kierując się własnym interesem oraz przesłankami z art.353¹ kc w związku z art.300 kp. Wynikająca z przytoczonych przepisów zasada swobody umów jest w prawie pracy ograniczona przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, ukierunkowanymi przede wszystkim na ochronę pracowników. Z bezwzględnego znaczenia takich przepisów wynika następstwo określone w art.18§1 i §2 kp, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Z rozróżnienia wskazanych w art.25§1 kp umownych podstaw nawiązania stosunku pracy wynika, że każda z tych umów ma wyróżniającą ją szczególną charakterystykę prawną. Typem podstawowym, standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany także w świetle dyrektywy Rady Europy z 28 czerwca 1999r., Nr 99/70/WE. Odstąpienie od standardu umowy na czas nieokreślony, standardu wymaganego ze względu na uzasadnioną ochronę pracownika, następuje w tych tylko okolicznościach, które są odpowiednie dla umów terminowych. Zasadniczo celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie. W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97,

OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558), w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, wskazano, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika, a 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. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być bowiem kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego - art. 58 § 1 i 2 kc w związku z art. 300 kp. W wyroku z 25 października 2007r. Sąd Najwyższy wskazał, 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 (sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317). Przepisy Kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. Umowa taka jako czynność prawna musi bowiem odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu (art. 8 kp). Odstąpienie od zawarcia umowy na czas określony na rzecz zawarcia umowy na czas określony musi być uzasadnione. Umowa terminowa jest bowiem wyjątkiem od zatrudnienia na czas nieokreślony, 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.

Odnosząc powyższe rozważania do przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że nie dopatrył się żadnych uzasadnionych i obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn zawarcia przez pozwanego z powodem w dniu 31 grudnia 2008 r. umowy o pracę na czas określony 10 lat. Czynności, którymi w okresie swojego całego zatrudnienia zajmował się powód nie były ograniczone czasowo w tym rozumieniu, że nie były związane z realizacją przez pracodawcę jakiegoś projektu inwestycyjnego czy badawczego, którego wdrożenie planowano by na okres 10 lat. Czynności, które wykonywał powód nadal są wykonywane w pozwanym zakładzie przez innych pracowników, co przyznał sam pracodawca. Pozwany podnosił, że za zawarciem z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony przemawiał charakter prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej i to, że istotą jej działalności jest świadczenie usług utrzymania sieci telekomunikacyjnej należącej do (...) S.A. i na jej rzecz. Ta zaś zawiera z pozwanym w tych ramach umowy na czas określony, co do których nie ma pewności, że zostaną przedłużone, a jest możliwość, że bez podania przyczyny zostaną wypowiedziane, bądź druga strona od nich odstąpi. W ocenie Sądu okoliczności podnoszone przez pozwaną spółkę nie uzasadniały zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony 10 lat. Pozwany powoływał się na to, że umowy między nim a (...) S.A. są zawierane tylko na okresy 3-letnie, chociaż nie przedłożył na tę okoliczność żadnego dowodu, w szczególności umów dotąd zawieranych między stronami, z których wynikałyby warunki ich współpracy, okresy obowiązywania umów, data początku współpracy obu stron, czy możliwości rozwiązania umowy przez każdą z nich. Nawet jeśli przyjąć, że umowy między (...) S.A. i (...) S.A. były zawierane na 3 lata i początek współpracy obu spółek sięga w tym względzie 2002r., to zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas określony kilku lat mogło mieć uzasadnienie na początku tej współpracy. Obecnie, z uwagi na to, że pozwany i (...) S.A. współpracują już przeszło 11 lat i są pomyślne perspektywy na dalszą wieloletnią współpracę obu przedsiębiorstw, zawieranie przez pozwanego wieloletnich, sięgających nawet 10 lat, umów o pracę nie ma żadnego uzasadnienia. W świetle zeznań świadków niewątpliwy jest bowiem fakt, że współpraca pozwanego i (...) S.A. układa się harmonijnie i usługi świadczone przez pracowników pozwanej spółki są wysoko oceniane przez (...) S.A. od początku współpracy. Można więc zakładać, że umowy o współpracy między obiema spółkami będą przedłużane na kolejne okresy, zwłaszcza że (...) S.A. - w świetle zeznań świadków - wykazuje tendencję przedłużania umów zawieranych z pozwanym na kolejne okresy bez konieczności ogłaszania przetargów. Okoliczności te, zdaniem Sądu Rejonowego, przemawiają za przeniesieniem owoców tej współpracy na pracowników i odejście od praktyki zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony na rzecz umów o pracę

zawartych na czas nieokreślony. To, że kontrahent pozwanego rzekomo zastrzegł sobie możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy lub odstąpienia od niej nie może cały czas odbywać się kosztem pracowników pozwanej spółki. Gdyby pozwany, jak to podnosił, zawsze kierował się troską o interes pracownika zawierając z nim wieloletnią umowę o pracę na czas określony, nie zawierałby w niej klauzuli o możliwości rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gwarantując w ten sposób obowiązywanie tej umowy do końca ustalonego w niej okresu. Tego rodzaju klauzula rozwiązywalności w drodze wypowiedzenia w każdym czasie praktycznie pozbawia znaczenia ustalenie w umowie wieloletniego okresu zatrudnienia. Wymuszenie terminowej podstawy stosunku pracy przez pracodawcę może wskazywać na to, że w takiej podstawie połączonej z klauzulą rozwiązania umowy w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyrażają się wyłącznie interesy pracodawcy. Nie został natomiast uwzględniony interes pracownika. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należy więc zakwalifikować jako obejście przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Pojmowana w ten sposób elastyczna polityka kadrowa prowadzona przez pozwanego w praktyce polegała na zapewnieniu sobie przez niego wieloletnich umów o pracę, które łatwo podlegają rozwiązaniu. Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że w sprawie istotne są również okoliczności poprzedzające zawarcie spornej umowy o pracę, gdyż jest oczywiste, że warunki umowy zostały ustalone wyłącznie przez pozwanego, bez możliwości jakichkolwiek negocjacji w tym zakresie, a pracownikowi pozostawało wyłącznie proste przystąpienie do narzuconych reguł albo nieuzyskanie zatrudnienia w ogóle. Zawarcie w takich okolicznościach wieloletniej umowy o pracę również stanowi nadużycie prawa i silniejszej pozycji przez pozwanego, gdyż nie pozostawia pracownikowi wyboru co do długości trwania stosunku pracy, zabezpiecza wyłącznie interesy pracodawcy, który w każdej chwili bez konieczności podania prawdziwej, obiektywnej i konkretnej przyczyny może wypowiedzieć umowę o pracę za ledwie dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W takiej sytuacji pracownik nie może mieć poczucia stabilizacji zawodowej i życiowej, gdyż w każdym momencie, w zależności od woli pracodawcy oraz jego aktualnych potrzeb i interesów, a nawet i bez takich potrzeb, niemal z dnia na dzień może pozostać bez pracy, co najczęściej rzutować też będzie na jego pozostałe plany życiowe i możliwość ich realizacji. W takim przypadku jedna strona traktuje drugą stronę instrumentalnie i oceniając sytuację wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak ułożyć umowę, ażeby pozornie odpowiadała także stronie drugiej (zapewnienie długiego zatrudnienia), a w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja zachodzi, a ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie, to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę.

Z przedstawionych względów Sąd Rejonowy uznał, że zawarcie przez pozwanego z powodem 10-letniej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należało zakwalifikować jako próbę obejścia przepisów prawa pracy, statuujących umowę o pracę na czas nieokreślony jako standard prawa pracy oraz naruszenie zasad współżycia społecznego. W takiej sytuacji stosunek pracy powoda podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony i za taką umowę należy poczytywać umowę o pracę zawartą przez strony w dniu 31 grudnia 2008r. ze wszystkimi tego konsekwencjami. I tak, pozwany dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej de facto na czas nieokreślony nie spełnił wymogów zawartych w art.30§4 kp, art.36§1 pkt3 kp i art.38 kp. Nie podał bowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, a także nie zachował wymaganego w sytuacji powoda 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie skonsultował również zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą powoda organizacją związkową. Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art.45§1 kp). W świetle powyższego zgłoszone przez powoda żądanie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z art.47¹ kp, odszkodowanie, o którym mowa w art.45§1 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda zastosowanie powinien mieć trzymiesięczny okres wypowiedzenia, co uzasadnia przyznanie mu odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Zasadne było również żądanie powoda zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w przypadku powoda powinien wynieść 3 miesiące, a nie dwa tygodnie. Zgodnie bowiem z art.49 kp 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. Uprawnienie pracownika z art.49 jest przy tym niezależne od roszczeń przysługujących mu na podstawie art.45§1 kp. Inne są bowiem podstawy żądań pracownika w razie ich uwzględnienia. Pracownik ma tyle roszczeń, wynikłych z jednego zdarzenia, ile przewiduje prawo, chyba że ustanowiono przepis, że jedno roszczenie wyłącza drugie. Gdy pracownik dochodzi odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy (art.45§1), przysługuje mu ono niezależnie od wynagrodzenia z art.49 kp. Tak przyjął również Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2012 r. (sygn. akt I PK 170/11, Lex nr 1216843). Skoro w przypadku powoda pozwany błędnie przyjął, że przysługuje mu tylko dwutygodniowy okres wypowiedzenia, to należało zasądzić na jego wynagrodzenie za pozostały okres wypowiedzenia, który faktycznie powinien zakończyć się z dniem 30 września 2012r. Niesporne jest przy tym, że otrzymał on wynagrodzenie za pierwsze dwa tygodnie lipca. Do dopłaty pozostaje więc wynagrodzenie za pozostałe 2,5 miesiąca okresu wypowiedzenia. Z zaświadczenia o zarobkach powoda wynika, że jego średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 2 452,82 złotych brutto. Dwu i półkrotność jego zarobków wyniosłaby więc 6 132,05 złotych. Zasadzeniu podlegała jednak tylko kwota dochodzona pozwem, gdyż w myśl art.321§1 kpc Sąd nie mógł zasądzić należności ponad żądanie pozwu. Analogicznie było w przypadku odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie powód dochodził kwoty 6 300 złotych, podczas gdy jego trzymiesięczne wynagrodzenie odpowiada kwocie 7 358,46 złotych. Odsetki za opóźnienie przysługują od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, co w niniejszej sprawie miało miejsce w dniu 21 stycznia 2013r. O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w oparciu o art.477²§1 kpc.

Odnosząc się wreszcie do roszczenia powoda o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek i przynależność związkową Sąd Rejonowy wskazał na art.18^{3c}§1 kp, zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. W myśl zaś §2 tego artykułu pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Natomiast zgodnie z art.18^{3b}§1 kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników, którego skutkiem jest niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, chyba że pracodawca udowodni że kierował się obiektywnymi powodami. Interpretując ten przepis należy jednak pamiętać, że dyskryminacja ta może przybrać również charakter pośredni, a więc że skutek dyskryminacji wynika z pozornie neutralnego zachowania lub działania i że nie musi mieć on charakteru zawinionego. Sąd Pierwszej instancji przytoczył definicję pojęcia dyskryminacji sformułowaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z 10 września 1997r. (sygn. akt I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12/260), w myśl której dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Sąd Rejonowy podkreślił, że to pracownik powinien wskazać fakty uprawniające do zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu, a dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami. Ma on więc w szczególności określić na czym polega zarzucona przez niego dyskryminacja oraz wykazać jednakowość pracy pracowników, do których się porównuje. Dopiero wtedy pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Ponadto pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji. W niniejszej sprawie powód nie wskazał na żadne tego rodzaju okoliczności, podobnie jak nie potrafił wymienić konkretnej przyczyny, z jakiej miał być dyskryminowany. Nie wiadomo czy powodowi chodziło o to, że dyskryminacją ze względu na wiek i przynależność do związku zawodowego było w jego przypadku zatrudnienie go tylko w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony, czy może, że wiek i przynależność związkowa były przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód sam przyznał, że nigdy nie był szykanowany za członkostwo w związku zawodowym i jedynie snuł domysły na temat przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę, wskazując na swój wiek i przynależność związkową, a innym razem na korzystanie przez niego ze zwolnień lekarskich. Powód nie uprawdopodobnił praktyki, która miała funkcjonować

u pozwanego, pozbywania się starszych pracowników. O dyskryminacji nie świadczy to, że w jakimś okresie czasu pozwany rozwiązał stosunki pracy z pracownikami w wieku 55-60 lat. Należałoby badać w każdym przypadku przyczyny rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem z uwzględnieniem kwestii przynależności związkowej, co wykracza poza ramy niniejszego procesu. Powód w żaden sposób nie uzasadnił również wysokości dochodzonego odszkodowania. Z tych względów roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację musiało zostać oddalone.

Z uwagi na fakt, że z trzech roszczeń powoda dwa okazały się uzasadnione, Sąd Rejonowy na podstawie art.100 zd.1 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonego powództwa.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany (...) Spółka Akcyjna w Ż. zaskarżając go w części uwzględniającej roszczenie powoda i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj.:

1. art.20, 24, 64 oraz 65.1 w zw. z art.8.2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez ich niezastosowanie, a tym samym ingerowanie przez Sąd w treść zawieranych pomiędzy stronami stosunku pracy umów, ich rodzaju, okresu trwania oraz badania zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z pracownikiem, gdy tymczasem wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy i nie powinno stanowić przedmiotu kontroli Sądu,

2. art.25 kp w zw. z art.33 kp oraz art.8 kp poprzez ich błędną wykładnię, a w szczególności poprzez przyjęcie, że brak było podstaw do zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony 10 lat oraz zakwalifikowanie przedmiotowej umowy jako próby obejścia przepisów prawa pracy oraz naruszenie zasad współzycia społecznego, gdy tymczasem przepisy prawa pracy nie wskazują okresu na jaki zawarta może być umowa o pracę na czas określony, a zawieranie z pracownikami długoterminowych umów o pracę przez pozwanego jest częścią polityki kadrowej,

3. art.30§4 kp w zw. z art.45§1 kp poprzez ich błędną wykładnię, a w szczególności poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodowi przez pozwanego było nieprawidłowe, gdyż stosunek pracy powoda podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony, gdyż tymczasem strony swobodnie ukształtowały łączący je stosunek pracy zawierając umowę na czas określony z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, co miało istotny wpływ na wynik postępowania w sprawie ,tj. art.233§1 kpc w zw. z art.328§2 kpc poprzez dokonanie dowolnej i fragmentarycznej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zebranych w sprawie. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów jest dowolna, gdyż jest sprzeczna z zasadami logicznego wnioskowania oraz przepisami prawa procesowego i orzecznictwem Sądu Najwyższego, co skutkowało tym, że Sąd pierwszej instancji nie wskazał jakie dowody uznał za wiarygodne, a jakim odmówił wiary.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych oraz ocenę prawną przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach. W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie narusza przepisów prawa materialnego oraz procesowego wskazanych przez pozwanego w zarzutach apelacyjnych. Całkowicie nieuzasadniony jest zarzut pozwanego o naruszeniu przez Sąd Rejonowy przepisów art.20, 24, 64 oraz 65 ust.1 w zw. z art.8 ust.1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997r. Wskazując na powyższe przepisy Konstytucji odwołujące

się zasady wolności działalności gospodarczej, prawa do własności oraz wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy pozwany sformułował tezę, że zaskarżony wyrok narusza konstytucyjnie zagwarantowaną wolność działalności gospodarczej oraz wolność wyboru miejsca pracy poprzez nieuprawnione ingerowanie w treść zawieranych przez strony stosunku pracy umów, ich rodzaj, okres trwania oraz poprzez badanie zasadności rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę podyktowany słusznymi interesami pracodawcy oraz przymiotami pracownika związanymi ze stosunkiem pracy, co nie powinno podlegać kontroli Sądu. Wychodząc od powyższego zarzutu pozwany sformułował kolejne, odnoszące się do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art.25 i 33 kp oraz art.8 kp, a także art.30§4 kp i art.45§1 kp w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że zawarcie umowy o pracę na czas określony 10 lat z jednoczesną możliwością jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem stanowiło obejście przepisów prawa pracy, statuujących umowę o pracę na czas nieokreślony jako standard prawa pracy i w konsekwencji traktując przedmiotową umowę jako zawartą na czas nieokreślony w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego z argumentacją pozwanego nie można się zgodzić. Niewątpliwie Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje wszystkie wyżej wymienione wolności, w tym wolność działalności gospodarczej istotną z punktu widzenia pozwanego jako podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą. W argumentacji swojej pozwany pomija jednak, że przepisy Ustawy Zasadniczej ustanawiają również ochronę pracy. Stanowi o tym wprost art.24 Konstytucji (przywołany skądinąd w zarzutach apelacyjnych), który w zadaniu pierwszym stanowi: Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Zagwarantowanie w Konstytucji wolności działalności gospodarczej i jednocześnie ochrony pracy bezzasadnym czyni zarzut pozwanego, że przepisy prawa pracy stosowane przez Sąd w procesie, takim jak niniejszy, stanowią sprzeczną z Ustawą Zasadniczą ingerencję w treść zawieranych między stronami stosunków pracy umów o pracę. Realizacją konstytucyjnej gwarancji ochrony pracy są właśnie przepisy Kodeksu pracy, które wprowadzają instrumenty obrony pracownika przed nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem przez pracodawcę umów o pracę – art.44 i n. kodeksu pracy oraz wykorzystywaniem prawa niezgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem – art.25.1 kp. Przepisy te służą ochronie trwałości pracy, która jest dobrem cennym zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Przepisy prawa pracy przewidują zawieranie umów na czas określony i decyzję w tym zakresie pozostawiają stronom stosunku pracy. Wprawdzie przepisy kodeksu pracy nie określają maksymalnych okresów, na jakie umowy tego rodzaju mogą być zawierane, niemniej z istoty umów zawieranych na czas określony wynika, że zawierane są na krótsze – kilkumiesięczne do kilkuletnich okresy czasu związane najczęściej z realizacją określonych zadań, celów, projektów obliczonych na określony czas albo nawet bez związku z takimi zadaniami, ale przy uwzględnieniu słuszych interesów obu stron stosunku pracy. Z istoty takich umów wynika również przewidziana w art.33 kodeksu pracy możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strony umowy nie wiążąc się w dłuższej perspektywie czasowej przewidują dodatkowo możliwość wcześniejszego rozwiązania łączącego je stosunku pracy. Często potencjalna konieczność takiego rozwiązania jest przewidywana przez strony już przy zawieraniu umowy na czas określony. Brak analogicznej możliwości rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony obrazuje różnice między umową o pracę na czas określony a umową o pracę na czas nieokreślony. W przypadku tej drugiej umowy strony wiążąc się ze sobą na nieograniczony datą końcową okres przewidują, że umowa będzie kontynuowana w dłuższej perspektywie czasowej. W ocenie Sądu Okręgowego taką dłuższą perspektywą czasową jest okres 10 lat, na który zawarta została sporna umowa między stronami niniejszego procesu. Skoro pozwany zdecydował się zatrudnić powoda na okres aż 10 lat to znaczy, że w dacie zawierania umowy pozytywnie oceniał przydatność powoda do pracy i przewidywał długoterminową z nim współpracę. Dlatego zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że zawarcie umowy na czas określony 10 lat z zastrzeżeniem jednoczesnej możliwości rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem stanowi obejście przepisów prawa pracy i jest niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Przedmiotowa umowa stwarza tylko pozory długoterminowego i stabilnego dla pracownika zatrudnienia, gdyż możliwość jej rozwiązania za bardzo krótkim okresem wypowiedzeniem jest zaprzeczeniem stabilności zatrudnienia. Należy podkreślić, że nieuzasadnione są twierdzenia pozwanego, że zawarcie przedmiotowej umowy było uwarunkowane specyfiką działalności pozwanego, która opiera się współpracy z (...) SA, z którą zawierane są terminowe kontrakty.

Jak słusznie ustalili i zauważyli Sąd Rejonowy współpraca pozwanego z (...) SA trwa od 2002r. i układa się pomyślnie. Ponadto umowy między pozwanym a jego kontrahentem zawierane są na okresy trzyletnie, tym samym, gdyby pozwany kierował się tą okolicznością to umowa, którą zawarł z powodem w dniu 31 grudnia 2008r. powinna być umową na okres znacznie krótszy niż 10-letni. Tymczasem przedmiotowa umowa zawarta została na okres 10 lat, a zatem w perspektywie miała obejmować kolejne trzy kontrakty z (...) SA. Ponadto jak wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji przyczyną jej wypowiedzenia nie było zakończenie współpracy pozwanego z (...) SA. Powyższe nie pozostawia wątpliwości, że zawarcie z powodem umowy o pracę na okres 10 lat przy zastrzeżeniu możliwości jej wcześniejszego rozwiązania bez wskazania powodów takiej decyzji stanowiło nadużycie prawa. W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że umowę tę należy traktować w skutkach prawnych jako umowę zawartą na czas nieokreślony, a jej rozwiązanie przez pozwanego z zastosowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia bez wskazania przyczyny wypowiedzenia za dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów z konsekwencjami płynącymi z art.45§1 kp w zw. z art.47.1 kp i art.49 kp.

Kończąc podkreślić jeszcze należy, że przepisy prawa pracy chronią pracowników przed nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem wypowiedaniem umów o pracę. Jeżeli pracodawca wskaże pracownikowi prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i nie naruszy przy tym przepisów dotyczących formy i okresu wypowiedzenia oraz obowiązku ewentualnej konsultacji ze związkami zawodowymi nie poniesie z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji. Nie sposób zaś uznać, aby wymóg wskazania pracownikowi rzeczywistej i konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę naruszał zasadę wolności gospodarczej pracodawcy prowadzącego taką działalność.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanego oddalił.