

Sygn. akt IV Pa 51/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2017r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant: st.sekr.sądowy Marta Żuk

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) S.A. w Ż.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 października 2016r. sygn. akt IV P 105/16

I. oddala apelację;

II. oddala wniosek pełnomocnika powoda o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego świadczonych na rzecz powoda z urzędu za drugą instancję.

K. A. E. J. W.

Sygn. akt: IV Pa 51/16 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 21 października 2016r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w Ż. na rzecz powoda A. B. kwotę 4 995,92 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a w pozostałej części powództwo oddalił i w zakresie objętym cofnięciem powództwa postępowanie umorzył. Nadto przyznał pełnomocnikowi powoda ustanowionemu z urzędu, w osobie radcy prawnego L. C., z sum Skarbu Państwa kwotę 442,80 złotych tytułem wynagrodzenia za nieopłaconą pomoc prawną świadczoną na rzecz powoda z urzędu, wreszcie w części zasądzonej należność nadał przedmiotowemu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 497,96 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 30 kwietnia 2016r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w Ż. powód A. B. domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości 7 650 złotych za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony

z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 16 grudnia 2014r. na czas określony od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2019r. na stanowisku telemontera. W dniu 25 kwietnia 2016r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Zawarta umowa przewidywała możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia przez każdą ze stron. W wypowiedzeniu wskazano niezgodny z umową i przepisami termin upływu okresu wypowiedzenia, tj. 14 maja 2016r. zamiast 9 maja 2016r. oraz błędny adres sądu pracy, do którego powód mógł się odwołać. Nadto powód podniósł, że był rzetelnym pracownikiem. Miał pracować 5 lat, a przepracował jedynie 16 miesięcy. Powód nie zna przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i się z nimi nie zgadza.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska 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. Stosowanie w przypadku pracowników pozwanej umów na czas określony podyktowane jest specyfiką jej działalności. Świadczenie przez pozwaną usług konserwacji i utrzymania sieci telekomunikacyjnej należącej do (...) S.A. uzależnione jest od zawarcia w tym zakresie umowy z kontrahentem. Zasadą jest, że umowy te są zawierane na czas określony. Zgodnie z §6 umowy na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci O., umowa ta została zawarta na okres od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2017r. z możliwością jej przedłużenia o kolejne 2 lata ,tj. do 31 grudnia 2019 r. W związku z tym uzasadnione było zawarcie z powodem umowy o pracę właśnie na 5 lat zakładając optymalny czas trwania umowy z (...) S.A. oraz doświadczenie pracodawcy w tym zakresie, który doskonale zna dotychczasową praktykę stosowaną przez zamawiającego. (...) S.A. zastrzegł sobie w umowie wiele możliwości rozwiązania lub odstąpienia od umowy w każdym czasie w przypadku, gdy jakość i terminowość świadczonych usług nie będzie spełniała jego wymagań. Charakter świadczonych usług na rzecz (...) S.A. wymusza na pozwanej i jej pracownikach stałe podnoszenie kwalifikacji, dokonywanie częstych zmian technologicznych i wprowadzanie nowych urządzeń. To z kolei pociąga za sobą konieczność przeszkalania zatrudnionych pracowników i przyuczania ich do stale zmieniających się warunków pracy. Pozwana musi więc mieć możliwość elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację, w tym także do doboru pracowników odpowiadających stawianym przez nią i kontrahentów wymaganiom. Zawarcie z powodem umowy o pracę na okres 5 lat w tym przypadku służyło zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania pracodawcy i było niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W ocenie pozwanej data upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę została wskazana zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ponadto pozwana prawidłowo oznaczyła sąd pracy, do którego pracownik mógł się odwołać. Powód nie sprostął wymaganiom stawianym przez pracodawcę, w związku z czym otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę.

Ostatecznie pełnomocnik powoda domagał się zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 7 493,88 złotych oraz przyznania kosztów zastępstwa procesowego pełnionego z urzędu według norm przepisanych powiększonych o należny podatek VAT, a w przypadku oddalenia powództwa o nieobciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego na podstawie art.102 kpc oraz o przyznanie ze Skarbu Państwa kosztów zastępstwa procesowego powiększonych o należny podatek VAT.

Pełnomocnik pozwanej domagał się oddalenia powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 16 grudnia 2014r. powód A. B. zawarł z pozwana (...) S.A. w Ż. umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2019r. na stanowisku telemontera w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana zajmuje się świadczeniem na rzecz (...) S.A. usług utrzymania, serwisu i konserwacji jej sieci telekomunikacyjnej. W tym celu obie spółki zawarły w dniu 7 listopada 2014r. umowę ramową na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci O. na okres od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2017r. z możliwością jej przedłużenia o kolejne 2 lata na ściśle określonych zasadach. W dniu 25 kwietnia 2016r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 14 maja 2016r.

W powyższym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo co do zasady za uzasadnione.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art.11 kp nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Na dzień zawarcia przez strony umowy o pracę rodzaj tejże umowy mógł zostać przez nie wybrany spośród tych, które zostały określone w art.25 kp w brzmieniu tego przepisu obowiązującym przed zmianą dokonaną od 22 lutego 2016r. ustawą z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r., poz.1220). 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 oświadczenia z uwzględnieniem całokształtu okoliczności towarzyszących zawarciu umowy (art.65 kc w zw. z art.300 kp). O zamiarze stron dotyczącym wyboru rodzaju umowy o pracy 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.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że 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. Jednakże wynikająca z wyżej 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. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że odstępianie 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. Sąd wskazał na uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998r. (w sprawie III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558), który w kontekście niepożądanego na rynku pracy praktyki pracodawców wielokrotnego zawierania terminowych umów o pracę, wskazał, 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 zw. z art.300 kp (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2005r., w sprawie II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207). Podobnie 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 (II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności sprawy Sąd Rejonowy podniósł, że wprowadzie na dzień zawarcia przez strony badanej umowy o pracę przepisy Kodeksu pracy nie określały maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznaczało 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 nieokreślony 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. Dalej Sąd pierwszej instancji podniósł, że w realiach niniejszej sprawy brak jest uzasadnionych i obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn zawarcia przez pozwaną z powodem umowy o pracę na czas określony 5 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 5 lat. Pozwana wskazała, że za zawarciem z powodem pięcioletniej 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 pozwaną spółką w tych ramach umowy na czas określony. Jednakże okoliczności te nie uzasadniały zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony 5 lat. Umowa między pozwaną a (...) S.A. została zawarta jedynie na trzyletni okres. W treści §6 ust.2 umowy ramowej na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci (...) z 7 listopada 2014r. przewidziano możliwość jednokrotnego jej przedłużenia maksymalnie o okres kolejnych 2 lat po spełnieniu przez pozwaną określonych warunków. W tych okolicznościach za zastanawiające – uznał Sąd pierwszej instancji – względy, dla których pozwana nie zaproponowała powodowi zawarcia umowy o pracę na czas określony 3 letni, tj. dostosowany do długości trwania umowy zawartej z (...) S.A. W razie złożenia powodowi propozycji zawarcia umowy o pracę na taki właśnie okres, bez wątplenia odstąpienie od zawarcia umowy na czas nieokreślony na rzecz zawarcia umowy na czas określony byłoby uzasadnione. Przedłużenie umowy zawartej z (...) S.A. zależy od spełnienia przez pozwaną określonych warunków i - jak wynika z zeznań świadka Z. Ź. – nie jest pewne, czy rzeczywiście to nastąpi. Brak jest zatem uzasadnionych przyczyn zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony 5 lat w świetle rzeczywistego zapotrzebowania pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał, że próbował ustalić, z jakich przyczyn pozwana zdecydowała się określić zatrudnienie powoda na okres 5 lat, lecz przesłuchany na tę okoliczność świadek Z. Ź. zeznał, że taką decyzję podjął zarząd pracodawcy, przy czym nie wiedział, jakimi przesłankami się kierował podejmując taką decyzję. Wobec powyższego i przy braku inicjatywy dowodowej pozwanej w tej kwestii Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że pozwana nie przedstawiła przekonujących dowodów na poparcie tezy o racjonalności zatrudnienia powoda na 5 letni okres w celu dopasowania trwania jego stosunku pracy do długości trwania umowy zawartej z (...) S.A. na okres 3 lat.

Nadto Sąd Rejonowy podniósł, że gdyby pozwana kierowała się troską o interes powoda zawierając z nim pięcioletnią umowę o pracę na czas określony, to nie zawierałaby 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 bowiem znaczenie ustalenia w umowie pięcioletniego 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 swoiście elastyczna polityka kadrowa prowadzona przez pozwaną spółkę w praktyce polegała bowiem na zapewnieniu sobie przez pracodawcę wieloletnich zatrudnień niestabilnych, które łatwo podlegają rozwiązaniu. Za istotne Sąd Rejonowy uznał również okoliczności poprzedzające zawarcie spornej umowy o pracę, gdyż było oczywiste, że warunki umowy zostały ustalone wyłącznie przez pozwaną jako pracodawcę, bez możliwości jakichkolwiek negocjacji w tym zakresie, a powodowi jako pracownikowi pozostawało wyłącznie przystąpienie do narzuconych reguł albo

nieuzyskanie zatrudnienia w ogóle. Zawarcie w takich okolicznościach z powodem pięcioletniej umowy o pracę stanowi również nadużycie prawa i swojej silniejszej pozycji przez pracodawcę, 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 pracownikowi umowę o pracę zaledwie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Pracownik nie może więc w tej sytuacji poczuć 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 bowiem przypadku jedna strona umowy drugą stronę traktuje 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 nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę.

Z przedstawionych względów zawarcie przez pozwaną z powodem pięcioletniej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem Sąd Rejonowy zakwalifikował jako próbę obejścia przepisów prawa pracy, które statuuja 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 konsekwencji powyższego, dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej de facto na czas nieokreślony pozwana nie spełniła wymogu zawartego w art.30§4 kp, gdyż bezspornie nie wskazała w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny tego wypowiedzenia. Wadliwe zaś 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 powyższych argumentów zgłoszone przez powoda żądanie odszkodowania zostało ocenione za co do zasady uzasadnione. Zgodnie 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. Mając na uwadze okres zatrudnienia powoda oraz treść art.36§1 pkt 2 kp w jego przypadku zastosowanie powinien mieć jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Powód domagał się jednak zasądzenia odszkodowania w maksymalnej wysokości dopuszczalnej przez przepisy, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazał na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 18 marca 2015r. (w sprawie I PK 190/14, LEX nr 1677164), w którym Sąd ten wyjaśnił, że przepis art.47¹ kp nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę tych kryteriów, należy brać pod uwagę funkcję tego świadczenia, tj. przede wszystkim funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo należy brać pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej – charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Kierując się powyższymi wskazówkami Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zasadnym będzie przyznanie powodowi prawa do odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę wykazanego w zaświadczeniu o zarobkach z 16 maja 2016r. (na k.28 akt). W ocenie Sądu za taką argumentacją przemawia z jednej strony waga naruszenia przez pozwaną przepisów prawa pracy, a z drugiej strony – stosunkowo krótki staż pracy powoda u pozwanej oraz wielkość szkody majątkowej doznanej na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Sąd Rejonowy przypomniał, że od 28 kwietnia 2016r. (tj. dwa dni po otrzymaniu wypowiedzenia) do dnia wyrokowania powód przebywa na zwolnieniu lekarskim i po rozwiązaniu umowy o pracę otrzymuje stosowny zasiłek chorobowy. Posiada więc środki utrzymania po zakończeniu współpracy z pozwaną.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt I i II wyroku, a w części dotyczącej różnicy między kwotą wskazaną w pozwie, tj. 7 650 złotych a kwotą ostatecznie dochodzoną, tj. 7 493,88 złotych umorzył postępowanie na podstawie art.355§1 kpc. Z kolei o rygorze natychmiastowej wykonalności orzekł w oparciu o art.477²§1 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego powoda pełnionego z urzędu Sąd orzekł w oparciu o treść §15 ust.1 pkt1 w zw. z §4 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2015r. poz. 1805).

Od powyższego wyroku apelację złożyła pozwana (...) Spółka Akcyjna w Ż. zaskarżając go w części uwzględniającej roszczenie powoda ,tj. w zakresie punktu I oraz punktu V nadającego wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez

1. błędną wykładnię art.25 kp w zw. z punktem 7 oraz 8 Postanowień Ogólnych Dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999r. polegające na przyjęciu, że:

A/ zawarcie umowy o pracę na czas określony 5 lat, z klauzulą jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, w świetle prowadzenia przez pracodawcę działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług konserwacji i utrzymania sieci telekomunikacyjnej należącej do (...) SA w oparciu o zawierane kontrakty terminowe na świadczenie usług, nie jest obiektywnie usprawiedliwioną przyczyną uzasadniającą zawarcie z powodem terminowej umowy o pracę,

B/ zawieranie wieloletniej umowy na czas określony jest sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i naruszeniem zasad współzycia społecznego,

C/ zawarcie umowy na czas określony dokonane zostało wbrew woli pracownika, z rażącym naruszeniem jego praw pracowniczych poprzez wykorzystanie dominującej pozycji pracodawcy na rynku pracy,

2. błędną wykładnię i w rezultacie niewłaściwe zastosowanie art.36 kp polegające na przyjęciu, że umowa zawarta na czas określony 5 lat powinna zostać wypowiedziana z zachowaniem wymogów przewidzianych dla rozwiązywania umów zawartych na czas nieokreślony i w rezultacie przyjęcie, że rozwiązanie wieloletniej umowy na czas określony za dwutygodniowym okresem jej wypowiedzenia jest niedopuszczalne,

II. mającą wpływ na treść wyroku obrażę przepisów postępowania, a mianowicie:

- art.217§1 kpc poprzez nieuwzględnienie załączonego przez pozwaną do odpowiedzi na pozew dokumentu w postaci wyciągu z umowy ramowej na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci (...) SA,

- art.231 kpc, art.233§1 kpc w zw. z art.328§2 kpc poprzez nienależyte rozważenie i ocenienie zabranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań powoda, jak również dowolne i nieznajdujące potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym ustalenie, że powód nie miał wpływu na treść zawieranej umowy,

co w konsekwencji doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń sądu z zebrany materiałem dowodowym i bezpodstawnym przyjęciu, że w realiach sprawy brak było uzasadnionych i obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn zawarcia przez strony umowy na czas określony, pozwana wymusiła na powodzie zawarcie terminowej umowy o pracę, a warunki pracy i płacy zostały powodowi jednostronnie narzucone przez stronę pozwaną, bez możliwości jakichkolwiek negocjacji.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach w zaskarżonej części i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej 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. Całokształt zarzutów apelacyjnych zmierzał do wykazania, że Sąd Rejonowy bezzasadnie uznał, iż w okolicznościach sprawy nie istniały uzasadnione przesłanki do zawarcia umowy o pracę na czas określony 5 lat, w tym, że zawarcie takiej umowy nie odpowiadało interesom obu stron stosunku pracy, przez co bezpodstawnie stwierdził, że przedmiotową umowę należy traktować jako umowę o pracę na czas nieokreślony i w związku z tym dokonane przez pozwaną wypowiedzenie spornej umowy powinno być oceniane wg przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego z argumentacją pozwanej nie można się zgodzić. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował 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. Przepisy prawa pracy przewidują zawieranie umów na czas określony i decyzję w tym zakresie pozostawiają stronom stosunku pracy. Wprawdzie przepisy kodeksu pracy, w chwili zawierania spornej umowy o pracę, nie określały maksymalnych okresów, na jakie umowy tego rodzaju mogły być zawierane, niemniej również w poprzednim stanie prawnym (przed nowelizacją art.25.1 kp) przyjmowało się, że z istoty umów zawieranych na czas określony wynika, iż 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 słusznych interesów obu stron stosunku pracy. Z istoty takich umów wynikała również przewidziana w art.33 kodeksu pracy (obecnie uchylonym) możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strony umowy nie wiążąc się w dłuższej perspektywie czasowej przewidywały dodatkowo możliwość wcześniejszego rozwiązania łączącego je stosunku pracy. Często potencjalna konieczność takiego rozwiązania była przewidywana przez strony już przy zawieraniu umowy na czas określony. Brak analogicznej możliwości rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony obrazowało 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 również okres 5 lat, na który zawarta została sporna umowa między stronami niniejszego procesu. Skoro pozwany zdecydował się zatrudnić powoda na okres aż 5 lat to znaczy, że w dacie zawierania umowy pozytywnie ocenił przydatność powoda do pracy i przewidywał długoterminową z nim współpracę. Dlatego zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że zawarcie umowy na czas określony 5 lat z zastrzeżeniem jednoczesnej możliwości każdorazowego rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia stanowiło 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 dwutygodniowym 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 ustalił i zauważył Sąd Rejonowy umowa ramowa zawarta między pozwaną a jego kontrahentem ((...) SA) zawarta została na okres trzyletni, tym samym (konsekwentnie), gdyby pozwana kierowała się tą okolicznością to umowa, którą zawarła z powodem w dniu 16 grudnia 2014r. powinna być umową na okres 3-letni, a nie 5-letni, a zatem prawie dwukrotnie dłuższy. Oceny tej nie zmienia przy tym przewidziana w umowie z (...) SA możliwość przedłużenia współpracy o kolejne 2 lata jako okoliczność przyszła i niepewna. Ponadto jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy, przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było zakończenie współpracy pozwanej z firmą (...) SA, która to współpraca i jej czasowe ramy były przez pozwaną w toku całego procesu akcentowane, ale niezadowolenie pozwanej z pracy powoda. Powyższe nie pozostawia wątpliwości, że zawarcie z powodem umowy o pracę na okres 5 lat stanowiło nadużycie prawa. W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że umowę tę należy traktować jako umowę zawartą na czas nieokreślony, a jej rozwiązanie przez

pozwaną 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 lub ograniczał zasadę wolności gospodarczej pracodawcy prowadzącego taką działalność.

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

W odniesieniu do wniosku pełnomocnika powoda w osobie radcy prawnego o zasądzenie kosztów pomocy prawnej świadczonej na rzecz powoda z urzędu w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy wnioskowi tego uwzględnił z uwagi na brak oświadczenia pełnomocnika (protokół rozprawy – adnotacja minuta 4:39 nagrania k.94v akt), że koszty te – opłata nie została zapłacona w całości lub w części - §3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2015r. poz.1805).