

Sygn. akt VI P 185/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 14 marca 2018 roku**

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Irena Sikorska

Paweł Dąbrowski

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko syndykowi masy upadłości (...) w W.

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę

1. ustala, że umowa o pracę zawarta w dniu 21 września 2012 roku pomiędzy A. O. a (...)w W. na czas określony do dnia 30 września 2023 roku jest umową zawartą na czas nieokreślony;

2. stwierdza swoją niewłaściwość rzeczową w zakresie roszczenia o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę i sprawę w tej części przekazuje do rozpoznania sędziemu – komisarzowi w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydziale Gospodarczym dla spraw upadłościowych i naprawczych, prowadzącemu sprawę dotyczącą upadłości (...) w W. (sygn. akt X GUp 656/15);

3. zasądza na rzecz powódki A. O. od pozwanego syndyka masy upadłości (...) w W. kwotę 120,00 zł (słownie: sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Irena Sikorska SSR Maria Sałacińska Paweł Dąbrowski

Sygn. akt VI P 185/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2016 roku (data na kopercie) powódka A. O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...)w W. kwoty 4.212,00 zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że powinna otrzymać od pracodawcy odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia, gdyż służy to naprawieniu szkody, jaką pracownik poniósł przez wcześniejsze niż z upływem pełnego okresu wypowiedzenia, zakończenie stosunku pracy.

**(pozew - k. 1, pismo procesowe z dnia 25.04.2016r. – k. 7)**

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę na czas określony było uzasadnione.

Pozwany dalej podał, że okres wypowiedzenia jest zgodny z przepisami dotyczącymi wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, a ponadto wypowiedzenie takiej umowy terminowej nie musi zawierać w swym uzasadnieniu wskazania przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę.

***(odpowiedź na pozew – k. 22 – 24)***

Pismem procesowym z dnia 30 września 2016 roku powódka ostatecznie zmodyfikowała powództwo wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 5.200,00 zł tytułem odszkodowania za skrócony z trzech miesięcy do jednego miesiąca okres wypowiedzenia oraz o ustalenie istnienia pomiędzy stronami umowy o pracę na czas nieokreślony.

***(pismo procesowe z dnia 30.09.2016 – k. 45)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka pracowała w (...) w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 26 września 2012 roku na stanowisku referenta – kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. Po upływie okresu próbnego strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 27 września 2012 roku do dnia 30 września 2023 roku, na tym samym stanowisku referenta – kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy. W treści umowy zawartej na czas określony strony wskazały, że wcześniejsze rozwiązanie tej umowy może nastąpić na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.600,00 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 8 – 10 i k. 3 cz. B a/o powódki, umowa o pracę na czas określony – k. 11 – 13 i k. 21 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 29)***

Pismem z dnia 4 grudnia 2015 roku powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o uznanie, że zawarta z nią dnia 21 września 2012 roku umowa o pracę na czas określony jest w rzeczywistości umowa o pracę na czas nieokreślony.

***(dowód: pismo z dnia 04.12.2015r. – k. 38 cz. B a/o powódki)***

Dnia 26 lutego 2016 roku powódce zostało doręczone oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści tego oświadczenia pracodawca wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest upadłość obejmująca likwidację majątku (...) Pracodawca wskazał też, że zastosował wobec powódki skrócony, jednomiesięczny, okres wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2016 roku. Jednocześnie pracodawca wskazał, że za skrócony okres wypowiedzenia powódce zostanie wypłacone odpowiednie odszkodowanie.

***(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 3 i k. 1 cz. C a/o powódki)***

Pismem z dnia 24 marca 2016 roku skierowanym przez pozwanego do powódki pozwany wskazał, że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia jest powódce nienależne.

Pismem z dnia 8 kwietnia 2016 roku powódka wezwała pozwanego do wypłaty na jej rzecz odszkodowania w wysokości dwóch wynagrodzeń miesięcznych z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia, a także odpowiednich kwot tytułem odprawy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W odpowiedzi pozwany pismem z dnia 20 kwietnia 2016 roku wskazał, że odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia nie miało zastosowania w przypadku powódki, zgodnie z pismem z dnia 24 marca 2016 roku.

***(dowód: pismo z dnia 24.03.2016r. – k. 2 i k. 2 cz. C a/o powódki, pismo z dnia 08.04.2016r. – k. 16 – 17 i k. 9 cz. C a/o powódki, pismo z dnia 20.04.2016r. – k. 18 – 18 verte i k. 10 cz. C a/o powódki)***

W pozwanym banku funkcjonowała praktyka, że wszyscy pracownicy byli zatrudniani na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony na długi czas – w przypadku powódki było to 11 lat. Pracownicy nie mogli negocjować

czasu, na jaki została zawarta umowa, w szczególności nie mogli negocjować zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powódka przy podpisywaniu umowy o pracę na czas określony od dnia 27 września 2012 roku do dnia 30 września 2023 roku została poinformowana przez kierownika zespołu kadrowego - A. S., że wszyscy mają takie długoterminowe umowy o pracę, gdyż wynika to z polityki prezesa banku. Powódka nie miała wcześniej przesłanej tej umowy na maila, aby mogła się z nią zapoznać. Powódka chciała podpisać z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony, ale nie miała możliwości negocjacji przedstawionej jej umowy terminowej.

**(dowód: zeznania świadka S. M. – protokół rozprawy z dnia 03.03.2017r. od 00:12:55 do 00:27:56, zeznania powódki A. O. – protokół rozprawy z dnia 03.03.2017r. od 00:32:20 do 00:44:23)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: umowy o pracę na okres próbny z k. 8 – 10 i k. 3 cz. B a/o powódki, umowy o pracę na czas określony z k. 11 – 13 i k. 21 cz. B a/o powódki, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 29, pisma z dnia 04.12.2015r. z k. 38 cz. B a/o powódki, wypowiedzenia umowy o pracę z k. 3 i k. 1 cz. C a/o powódki, pisma z dnia 24.03.2016r. z k. 2 i k. 2 cz. C a/o powódki, pisma z dnia 08.04.2016r. z k. 16 – 17 i k. 9 cz. C a/o powódki, pisma z dnia 20.04.2016r. z k. 18 – 18 verte i k. 10 cz. C a/o powódki. Sąd miał na uwadze, że strony nie kwestionowały prawdziwości wymienionych wyżej dowodów.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadka S. M. oraz na zeznaniach powódki A. O., uznając te zeznania za wiarygodne w całości. Sąd miał na uwadze, że świadek S. M. potwierdził, że z pozostałymi pracownikami banku też zawierane były długoterminowe umowy o pracę na czas określony oraz, że nie było możliwości ich negocjacji. Również sam świadek był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Potwierdza to prawdziwość zeznań powódki.

Jednocześnie Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. S. w zakresie, jakim świadek ten wskazał, że powódka nie zgłaszała żadnego sprzeciwu co do zawarcia umowy o pracę na czas określony, gdyż Sąd w tym przedmiocie dał wiarę zeznaniom powódki, która wskazała, że chciała mieć umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka jednocześnie miała jednak świadomość tego, że w pozwanym banku nikt nie dostaje umowy o pracę na czas nieokreślony, a propozycja długoterminowej umowy o pracę nie podlega dalszym negocjacjom. Sąd nie dał również wiary twierdzeniom świadka A. S. co do wcześniejszego powiadomienia powódki o tym, iż zostanie z nią zawarta umowa o pracę na 11 lat. W tym zakresie bowiem Sąd również oparł się na zeznaniach powódki, która wskazała, że dopiero przy podpisywaniu umowy dowiedziała się o tym, że jest to umowa o pracę na czas określony. Sąd w pozostałym zakresie uznał za wiarygodne zeznania świadka A. S., w szczególności Sąd miał na uwadze, że świadek potwierdziła, że nie były zawierane w pozwanym banku umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd miał na uwadze również, że w toku postępowania pozwany przedłożył protokoły z kontroli przeprowadzanych w banku przez PIP w dniach 5-6 marca 2014 roku, 2 i 9 kwietnia 2014 roku oraz 22 marca i 20 kwietnia 2016 roku (k. 78 – 95). Sąd miał jednak na uwadze, że z owych kontroli ta przeprowadzona w marcu 2014 roku w ogóle nie dotyczyła umów terminowych, ta z kwietnia 2014 roku była związana z wypadkiem przy pracy, a dopiero ta z 2016 roku dotyczyła umów terminowych, jednak w wyniku tej kontroli nie poczyniono żadnych ustaleń co do umów długoterminowych zawieranych z pracownikami takimi jak powódka. Protokół kontroli ogranicza się jedynie do wskazania, że wykonano uprzedni wniosek pokontrolny o uznanie umowy o pracę z M. B. za umowę o pracę na czas nieokreślony. Brak jest natomiast w toku tej kontroli analizy kształtu stosunku pracy pozostałych pracowników w tym powódki, pod kątem ustalenia, czy długoterminowe umowy o pracę na czas określony stanowią w istocie umowy o pracę na czas nieokreślony. Protokół kontroli zawiera jedynie stwierdzenie, że pracownikom zwalnianym wręczono pismo pozwanego o tym, że nie należy im się odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Stąd też dowód ten nie może skutecznie dowodzić, że wszelkie umowy terminowe zawierane w pozwanym banku, w tym umowa o pracę z powódką, były zgodne z prawem. Na marginesie jedynie należy wskazać, że PIP nie ma kompetencji do prawomocnego i prawokształtującego ustalenia charakteru stosunku pracy, do czego władny jest Sąd. PIP może jedynie nakazać przekształcenie umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony w przypadku, gdy wynika to z przepisów

KP, przykładowo art. 25<sup>1</sup> KP, co miało zapewne zastosowanie w przypadku wskazanej w protokole kontroli dotyczącej zatrudnienia M. B..

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były dwa roszczenia powódki, pierwsze o ustalenie, że umowa o pracę, którą zawarła z pozwanym była w rzeczywistości umową o pracę na czas nieokreślony, zaś drugie o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia.

Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 KPC. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Ponadto należy zauważyć, że powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn prawnych czy faktycznych. Jak słusznie wskazuje SN w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 234/13, interes prawny oznacza istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, a zagrożonej, a niekiedy nawet naruszonej już przez pozwanego. Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 342/09). Jednocześnie nie można zapominać, że jeżeli strona może dochodzić swoich praw przez wytoczenie powództwa o świadczenie, wówczas istnienie interesu prawnego jest zasadniczo wykluczone.

W niniejszej sprawie jednak Sąd uznał, że interes prawny powódki istniał obiektywnie.

Sąd miał na uwadze, że pozwany zakwestionował przysługiwanie powódce prawa do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, a także zakwestionował, że w ogóle powinien ją obejmować trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W takiej sytuacji powódka ma interes prawny w ustaleniu, że łączyła ją w rzeczywistości z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, bowiem ma to znaczenie dla przyjęcia określonego okresu wypowiedzenia, od którego z kolei zależy kwestia dalszego rozpoznawania roszczenia powódki o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Jednocześnie warto zauważyć, że samo roszczenie o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia podniesione przez powódkę, nie jest jedynym roszczeniem, jakie może się aktualizować po ustaleniu przez Sąd, że strony łączyła umowa zawarta na czas nieokreślony, tytułem przykładu bowiem można wskazać na roszczenia odszkodowawcze związane z samym wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd zważył więc, że ustalenie charakteru umowy o pracę ma bezpośredni wpływ na dalej rozpoznawane roszczenie powódki o odszkodowanie za okres wypowiedzenia oraz na kwestię ujęcia tego roszczenia w postępowaniu upadłościowym banku. Powódka wykazała zatem interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłaby osiągnąć ochrony, zatem konieczne było prejudycjalne rozstrzygnięcie (wyrok SN z dnia 29 stycznia 2014 roku, sygn. akt II PK 123/13).

Z ustaleń Sądu wynika, że powódka po początkowej umowie o pracę na okres próbny zawarła z pracodawcą umowę o pracę na czas określony od dnia 27 września 2012 roku do 30 września 2023 roku, czyli na okres przeszło 11 lat. Sąd miał na uwadze, że w chwili zawierania umowy o pracę ustawodawca nie przewidywał maksymalnego okresu, na jaki może zostać zawarta umowa o pracę (dziś, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 KP, pracownik może być zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony przez okres maksymalnie 36 miesięcy). Niewątpliwie

jednak nie sposób zaakceptować praktyki polegającej na zatrudnianiu pracowników na podstawie długotrwałych umów o pracę na czas określony, co w praktyce nie powoduje jakiegokolwiek stabilizacji zatrudnienia, gdyż umowy takie, według przepisów obowiązujących przed 22 lutego 2016 roku, mogły być rozwiązywane za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zawarcie umowy o pracę na czas określony, przy określeniu bardzo długiego okresu trwania takiej umowy, musi być oceniane w świetle art. 8 KP, a także art. 58 KC w zw. z art. 300 KP. Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 7 września 2005 roku, sygn. akt II PK 294/04, „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”. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni akceptuje powyższy pogląd.

W ocenie Sądu nie można jednak zapominać o tym, iż czasem zawarcie umów terminowych na długi okres może być uzasadnione potrzebami pracodawcy, w szczególności specyfiką zatrudnienia w danym sektorze. Jednak ciężar wykazania takiej, uzasadniającej zawieranie długotrwałych kontraktów terminowych, okoliczności spoczywał na pozwanym. Pozwany w niniejszej sprawie nie udowodnił, aby istniały szczególne przesłanki, które przemawiały za zatrudnieniem powódki na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres 11 lat. Wobec powyższego należy potraktować zawarcie z powódką umowy na czas określony na 11 lat jako obejście przepisów prawa pracy (art. 58 KC w zw. z art. 300 KP). Jednocześnie zawarcie na tak długi okres umowy terminowej, którą pracodawca może w każdej chwili rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania jakiegokolwiek uzasadnienia takiej decyzji musi być również kwalifikowane jako sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego, a więc podlegać negatywnej ocenie także na podst. art. 8 KP. Tym samym w ocenie Sądu uznać należy, że umowa zawarta pomiędzy stronami w rzeczywistości jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony (analogicznie orzekł SN w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 roku, sygn. akt I PK 308/13 i w wyroku z dnia 25 października 2007 roku, sygn. akt II PK 49/07).

Reasumując powyższe Sąd uznał, iż roszczenie powódki o ustalenie, że w rzeczywistości łączyła ją z pracodawcą umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest zasadne.

Przechodząc do drugiego roszczenia podniesionego przez powódkę, a mianowicie roszczenia o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia należy w pierwszej kolejności zauważyć, że jest to roszczenie o charakterze majątkowym. Tymczasem postanowieniem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 30 grudnia 2015 roku, sygn. akt X U 1449/15, ogłoszono upadłość z możliwością układu pracodawcy powódki – (...) w W.. Z kolei postanowieniem z dnia 22 lutego 2016 roku, sygn. akt X GUp 656/15, zmieniono sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) w W. na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego.

Z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości. Jednocześnie z dniem ogłoszenia upadłości likwidacyjnej wyłącznym trybem dochodzenia wierzytelności upadłościowych staje się postępowanie upadłościowe. Wobec powyższego należy uznać, że roszczenie majątkowe powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia jest roszczeniem skierowanym przeciwko masie upadłości. Wszelkie zaś roszczenia skierowane przeciwko masie upadłości i dotyczące wierzytelności powstałych przed ogłoszeniem upadłości pozwanej spółki powinny być rozpoznawane w toku postępowania upadłościowego. Z tego też względu Sąd uznał, iż zasadnym jest przekazanie sprawy w zakresie roszczenia o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia do rozpoznania według właściwości rzeczowej sędziemu komisarzowi, prowadzącemu sprawę dot. upadłości (...) w W. i przekazał sprawę na podstawie odpowiednio stosowanego art. 201 KPC (tak też SN w postanowieniu z dnia 27 lutego 1998 roku, sygn. akt II CKN 627/97).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 § 1 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.), zasądzając tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powódki kwotę 120,00 zł.