

Sygn. akt IV P 95/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06-08-2013r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Lawnicy G. H., A. C.

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 06-08-2013 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **L. H.**

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda L. H. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Z. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód- L. H. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) Sp.z o.o. w Z. domagał się przywrócenia do pracy i ustalenia ,że łączy go ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że był zatrudniony w Fabryce (...) SA w Z. nieprzerwanie od 2.01.1989r. do dnia 30.11.1999r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od 1.12.1999r. strony zmieniły umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na umowę zawartą na czas określony do dnia 31.12.2001r. Następnie strony zawarły następną umowę o pracę na czas określony od dnia 1.01.2002r. do dnia 31.12.2006r. W roku 2005r. doszło do przejścia pracowników w trybie art.23(1)kp przez stronę pozwaną. W dniu 28.12.2006r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2011r, a następnie w dniu 29.12.2011r strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 31.12.2013r. Zdaniem powoda, zgodnie z treścią art.25(1) §1 kp umowa o pracę zawarta w dniu 29.12.2011r. była w rzeczywistości umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, bowiem poprzednio strony dwukrotnie zawierały umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Skoro umowa o pracę z dn.29.12.2011r. była umową na czas nieokreślony ,to wypowiedzenie tejże umowy nastąpiło z naruszeniem wymogów formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, bowiem pracodawca między innymi nie wskazał przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie tejże umowy/k-2-4 akt/. W piśmie procesowym z dnia 24.07.2013r. powód podniósł zarzut naruszenia art.39 kp zakazującego wypowiedzania umów o pracę pracownikom , którym brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego .Dodał ponadto, że wypowiedzenie mu umowy o pracę narusza zasady współżycia społecznego, bo zawieranie umów na czas określony pozbawiło go możliwości skorzystania z ochrony przedemerytalnej określonej w art.39kp/k-39-40 akt/.

Strona pozwana- (...) Sp.z o.o. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że umowa o pracę z dnia 29.12.2011r. zawarta na czas określony nie była trzecią umową na czas określony i z tego względu nie może być do niej zastosowany przepis art.25(1) §1 kp. Dodała, że pierwsza umowa z powodem na czas określony została zawarta w dniu 1.01.2002r. a więc przed wejściem Polski do Unii (...) i zgodnie z art.6 ustawy z dnia 26.07.2002r. o zmianie ustawy kodeks pracy nie można jej liczyć do zasady z art.25kp. Zgodnie z tą zmianą ustawodawca nie znowelizował art.25(1)kp tylko zawiesił jego stosowanie do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej. Oznacza to, że do dnia 1.05.2004r. art.25(1)kp nie powodował skutku przekształcającego trzecią kolejną umowę na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Należy zatem uznać, że pierwsza umowa pomiędzy stronami z dnia 1.01.2002r. nie może być zaliczona do umów o których mowa w art.25(1) kp. W konsekwencji wypowiedzenie z dnia 9.05.2013r. dotyczące umowy o pracę na czas określony od 1.01.2012r. do 31.12.2013r. dotyczyło faktycznie drugiej umowy na czas określony/k-13-14 akt/. W piśmie procesowym z dnia 22.07.2013r. strona pozwana wskazała, że nie został naruszony art.39 kp przy wypowiedzaniu umowy zawartej na czas określony, bowiem umowa o pracę była zawarta do dnia 31.12.2013r. i z chwilą jej rozwiązania powód nie osiągnąłby jeszcze wieku emerytalnego. Przewidziany w art.39kp zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Strona pozwana dodała ponadto, że nie naruszyła zasad współżycia społecznego, bowiem zawarła z powodem krótkoterminową umowę o pracę na czas określony tj.2 letnia na której zawarcie powód wyraził zgodę, Natomiast strona pozwana nie może ponosić odpowiedzialności za to, że powód przez długi okres był zatrudniany przez poprzedniego pracodawcę na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony/k-36-37 akt/.

Sąd ustalił ,że:

Powód- L. H. był zatrudniony u poprzednika strony pozwanej tj. Fabryka (...)” F.” w Z. od dnia 2.01.1989r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku mistrza /k-48 akt osobowych powoda/. W dniu 1.12.1999r. strony tej umowy na zasadzie porozumienia stron przekształciły umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w umowę o pracę na czas określony zawartą do dnia 31.12.2001r./k-92 akt osobowych powoda/. W dniu 1.01.2002r. poprzednik strony pozwanej - Fabryka (...) SA w Z. zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 1.01.2002r. do dnia 31.12.2006r./k-106 akt osobowych powoda/. Pismem z dnia 15.06.2005r. powód został poinformowany o przejściu w trybie art.23(1)kp pracowników przez stronę pozwaną tj. (...) Sp.z o.o. w Z./k- 120 akt osobowych powoda/. W dniu 28.12.2006r. powód i strona pozwana zawarli umowę o pracę na czas określony od dnia 1.01.2007r. do dnia 31.12.2011r. na stanowisku mistrza ds. gospodarki materiałowej/k-128 akt osobowych powoda/. W dniu 29.12.2011r. strony zawarły następną umowę o pracę na czas określony od dnia 1.01.2012r. do dnia 31.12.2013r. na stanowisku magazyniera. Zgodnie z art.33 kp. strony dopuściły możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia/k- 153 akt osobowych powoda/.

Pismem z dnia 9.05.2013r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 25.05.2013r./ akta osobowe powoda/. Powód otrzymał od pracodawcy odprawę pieniężną w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia/ wyjaśnienia informacyjne powoda na k-34 akt odwrót/.

Sąd zważył ,co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód- L. H. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy poprzez ustalenie, że umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 1.01.2012r. do dnia 31.12.2013r. była w rzeczywistości umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

W ocenie Sadu, żądanie powoda nie jest uzasadnione. Nie można bowiem przyjąć, że umowa o pracę zawarta między stronami w dniu 29.12.2011r. na czas określony od dnia 1.01.2012r. do dnia 31.12.2013r. na mocy art.25(1) §1 kp powinna być traktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Zgodnie z treścią przepisu art.15 ustawy z dnia 14.11.2003r. o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw/Dz.U.2003r. Nr.213

poz.2081/ przepisy art.25(1) kp w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienionych od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Z przepisu tego jednoznacznie wynika, że umowy na czas określony zawarte przed 1.05.2004r. które ulegną rozwiązaniu po tej dacie- nie są liczone jako pierwsze. Pierwszymi umowami są umowy o pracę zawarte lub aneksowane po dniu 1.05.2004r. Z powyższego wynika więc, że pierwszą umową na czas określony w rozpatrywanej sprawie, jest umowa o pracę z dn.28.12.2006r. zawarta na czas określony od dnia 1.01.2007r. do dnia 31.12.2011r. A zatem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony z dnia 9.05.2013r. dotyczy drugiej umowy o pracę zawartej w dniu 29.12.12r. na czas określony od dn.1.01.2012r. do dn.31.12.2013r. Umowa ta zawierała klauzulę o dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia zgodnie z art.33 kp. Strona pozwana wypowiadając tę umowę nie naruszyła przepisów obowiązujących przy wypowiadaniu tych umów, gdyż przy umowach na czas określony pracodawca nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę ani nie musi zawiadamiać zakładowej organizacji związkowej o zamiarze dokonania wypowiedzenia/ art.30§4 kp, art.38 kp/. Ponadto, nie była to umowa długoterminowa tylko 2 letnia, więc nie można zarzucić stronie pozwanej, że proponując powodowi zawarcie takiej umowy zamierzała obejść przepisy prawa obowiązujące przy zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. Powód wyraził zgodę na zawarcie umowy na czas określony, jak również wyraził zgodę na wprowadzenie do jej treści klauzuli o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania zgodnie z treścią art.33 kp. A zatem zdawał sobie sprawę z tego, że umowa ta może być wypowiedziana przez stronę pozwaną przed upływem okresu na który została zawarta. Nieuzasadniony jest również zarzut powoda dotyczący naruszenia art.39 kp. Sąd zważył, że strony w dniu 29.12.2011r. zawarły umowę na czas określony od dnia 1.01.2012r. do dnia 31.12.2013r. Powód L. H. w dniu (...) ukończył 63 lata, a zatem, nawet gdyby umowa rozwiązała się z upływem czasu na który została zawarta- brakowałoby mu jeszcze ponad 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Powód na rozprawie w dniu 18.07.2013r/k-34 akt/ przyznał, że wiek emerytalny osiągnie w styczniu 2016r, gdyż urodził się (...). Zgodnie z treścią art.39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z przepisu tego wynika wprost, że aby pracownik mógł być objęty ochroną przewidzianą w tym przepisie, jego okres zatrudnienia musi umożliwić mu osiągnięcie wieku emerytalnego. W niniejszej sprawie nawet po rozwiązaniu umowy o pracę z mocy prawa- powodowi brakowałoby jeszcze ponad dwa lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, który w jego przypadku wynosi 65 lat i 9 miesięcy. Zatem brak jest podstaw do przyjęcia, że powód był objęty ochroną wynikającą z przepisu art.39 kp. w chwili wypowiedzenia mu tej umowy. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.07.2011r./Sygn .akt: II PK 20/11/ w którym wskazuje, że prawidłowa gramatyczna wykładnia art.39 kp. nie pozwala na uznanie, że przewidziana w tym przepisie ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę ma charakter bezwzględny w tym znaczeniu, że dotyczy wszystkich pracowników w „ wieku przedemerytalnym”, pozostających w stosunku pracy niezależnie od tego, czy zgodnie z zawartą umową o pracę ich zatrudnienie ma ustać przed, czy po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego umożliwiającego nabycie prawa do emerytury. Reasumując należy przyjąć, że przewidziany w art.39 kp zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. I taki stan prawny występuje właśnie w rozpatrywanej sprawie. Sąd zważył również, że art.33 kp dając stronom, zawierającym umowę o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, możliwość przewidzenia dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem- nie zawiera żadnego zastrzeżenia w tym zakresie ,zwłaszcza zaś dotyczącego pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym. Istotą umowy na czas określony jest z kolei możliwość kształtowania czasu jej trwania zgodnie z wolą stron, oczywiście z zastrzeżeniem, że zawarcie długoterminowej/np. na okres 9-10- lat /- nie następuje po to tylko, aby można ją było w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać. Taka umowa może bowiem pozostawać w sprzeczności ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i zasadami współzycia społecznego/por.np. wyrok SN z dn.25.02.2009r. II PK 186/08 OSNP 2010 Nr.19-20 poz.230/. W niniejszej sprawie umowa o pracę łącząca strony taką umową nie była, choćby ze względu na stosunkowo krótki okres jej trwania/2 lata/. Powód natomiast, mając przecież świadomość osiągnięcia wieku emerytalnego w styczniu 2016r., zgodnie z zasadą swobody nawiązywania stosunku pracy- przystał nie tylko na zawarcie umowy jedynie na okres do dnia 31.12.2013r., ale również na możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Należy również zważyć, że strona pozwana zawarła z powodem tylko dwie umowy na czas określony- pierwszą na okres 5 lat i drugą na okres

2 lat. Natomiast strona pozwana nie może odpowiadać za to, że powód u poprzedniego pracodawcy tj. Fabryka (...) S.A. w Z. -przez 13 lat był zatrudniany na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony .

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie §12.1.pktp.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn.28.09.02r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu .(Dz.U. z dn.3.10.2002r.Nr.163.poz.1348)

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.