

Sygn. akt IV P 91/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 roku

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: **SSR Elżbieta Kuryło – Maciejewska**

Ławnicy: **Lucyna Sulikowska, Bogumiła Kutarba**

Protokolant: **Jolanta Zengiel**

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2015 roku w Dzierżoniowie

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. Ł.**

przeciwko **Powiatowemu Urzędowi Pracy w D.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę K. Ł. do pracy u strony pozwanej – w Powiatowym Urzędzie Pracy w D. - na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. zasądza od strony pozwanej Powiatowego Urzędu Pracy w D. na rzecz powódki K. Ł. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. nakazuje stronie pozwanej Powiatowemu Urzędowi Pracy w D. uiścić na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie kwotę 1872 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona.

początek tekstu

[Przewodnicząca 02:25:52.186]

W pozwie wniesionym do tutejszego Sądu w dniu 2 października 2014 roku powódka K. Ł. wystąpiła przeciwko stronie pozwanej Powiatowemu Urzędowi Pracy w D., wnosząc o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż oświadczeniem z dnia 22 września 2014 roku doręczonym powódce w dniu 24 września 2014 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2010 roku zawartą na czas określony pięciu lat z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 11 października 2014 roku. Powódka nie zgadza się z zaskarżonym wypowiedzeniem, albowiem uważa, iż zostało ono dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, gdyż przedmiotowa umowa o pracę zawarta z pozwanym w dniu 31 grudnia 2010 roku powinna być traktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony, w związku z czym, istotne wypowiedzenie winno być uzasadnione i zawierać przyczynę wypowiedzenia. Powódka podnosi, iż umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2010 roku została zawarta na czas określony pięciu lat do dnia 31 grudnia 2015 roku z uwagi na kateryczne stanowisko pozwanego w tym zakresie. W ocenie powódki zawarcie wymienionej umowy na czas określony pięciu lat z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem zostało uczynione

wyłącznie w celu obejścia przez pozwanego prawa w zakresie pozbawienia powódki wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem na czas nieokreślony, w tym w szczególności ochrony przed niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Według wiedzy powódki nie było żadnego racjonalnego uzasadnienia po stronie pozwanego do zawarcia tego rodzaju umowy o pracę. Powódka naprowadza, iż była zainteresowana zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, ale z uwagi na stanowisko pozwanego, który kategorycznie wskazywał, iż istotna umowa może być zawarta wyłącznie na czas określony, zdecydowała się na jej podpisanie. Powyższa decyzja powódki wynikała wyłącznie z obawy utraty dotychczasowej pracy i wiedzy o trudnej sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy, dużym bezrobociu oraz swoich niewielkich szans na znalezienie innego zatrudnienia, między innymi z uwagi na wiek.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 października 2014 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwo w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz tejże strony kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, iż przyznaje, że powódkę i pozwanego łączyły wyszczególnione w uzasadnieniu pozwu umowy o pracę zawarte na czasy określone, z tym, że umowy o pracę w okresie od 5 lipca 1999 roku do 29 grudnia 2006 roku były to umowy w ramach robót publicznych, zawierane jako forma aktywizacji osób bezrobotnych. Powódka w tym okresie była traktowana jako aktywizowana osoba bezrobotna. Do umów o pracę zawieranych na czas określony z bezrobotnym w ramach zatrudnienia go przy robotach publicznych nie ma zastosowania art. 25(1) Kodeksu pracy. W dniu 2 stycznia 2007 roku dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy J. B. zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony na okres trzech lat na stanowisku referenta w D. Usług (...) ze zmianą stanowiska od dnia 1 lipca 2008 roku na starszy referent w dziale Usług (...). Przedmiotowa umowa o pracę, której wypowiedzenie powódka kwestionuje, została zawarta na czas określony od 1 stycznia 2011 do 31 grudnia 2015 roku na okres pięciu lat na stanowisku podinspektor w D. Instrumentów (...). Zawarcie umowy o pracę na okres pięciu lat było uzasadnione następującymi okolicznościami: od 1 lipca 2008 roku pozwany urząd podlegał reorganizacji w związku ze zmianą ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwanej dalej ustawą między innymi poprzez wprowadzenie unormowań zawartych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 2 marca 2007 roku w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy, a następnie Rozporządzeniu z 14 września 2010 roku w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie standardu weszło w życie 29 grudnia 2010 roku. Zmiany przepisów zobowiązywały pozwanego do zatrudnienia właściwej ilości osób wykonujących podstawowe usługi rynku pracy w terminie do 30 czerwca 2008 roku i w latach następnych. Zmiany te spowodowały konieczność zbadania struktury zatrudnienia u pozwanego, tak, aby zatrudnienie obejmowało wymaganą ilość pracowników kluczowych, świadczących pracę przy realizacji podstawowych usług rynku pracy oraz pozostałych pracowników, realizujących ustawowe obowiązki pozwanego i obsługujących jego bieżącą działalność. Stanowisko podinspektor, na którym, na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2010 roku zatrudniona została powódka, nie było stanowiskiem kluczowym w rozumieniu ustawy. Zakres zadań powódki obejmował realizację form aktywnych wspierających usługi rynku pracy oraz wydatkowanie przez pozwanego środków funduszu pracy na formy aktywne przeciwdziałania bezrobociu. Zakres obowiązków powódki w ramach przedmiotowej umowy obejmował związane z osobami bezrobotnymi sprawy w zakresie zwrotu kosztów przejazdu, kosztów zakwaterowania, opieki nad dzieckiem, osobą zależną, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych. Na 31 grudnia 2010 roku, to jest na dzień podejmowania decyzji przez dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w D. A. W. o zatrudnieniu powódki, pozwany miał wiedzę, że środki na formy aktywne zwalczania bezrobocia będą zmniejszone z 24, nie wiem, jak to odczytać, bo to zostało..., tak, z około 24 milionów złotych z roku 2010 na około 9 milionów złotych w roku 2011, co stanowiło obniżenie o ponad 62 procent kwoty środków w porównaniu do roku 2010. Tak drastyczne zmniejszenie środków spowodowane było deficytem budżetu państwa. Z uwagi na stan finansów państwa na kolejne lata, prognozowany był również niski poziom środków na aktywne formy zwalczania bezrobocia, co znalazło potwierdzenie. Ustawa nie zawierała stabilnego zapisu odnośnie środków na wynagrodzenia dla pracowników pozwanego. Przepis art. 9 ustęp 2a Ustawy określał środki na wynagrodzenia na lata 2006 i 2007. Od 1 stycznia 2008 roku ustawodawca w ustawie dodał art. 9 ustęp 2a(1) określający limit środków na wynagrodzenia do 31 grudnia 2013 roku. Niestabilne środki na wynagrodzenia i złożoność czynników, wpływających

na możliwość kształtowania stanu zatrudnienia, miały wpływ na podejmowanie decyzji dotyczących zawarcia umów na czas określony. W takiej samej sytuacji jak powódka jest 27 osób zatrudnionych na czas określony, przy 39 osobach zatrudnionych na czas nieokreślony i 1 osobie zatrudnionej na zastępstwo. W dniu 31 grudnia 2010 roku łącznie z powódką 6 pracowników podpisało umowę o pracę na czas określony pięciu lat. Niestabilność środków i wymogi corocznego przeliczania minimalnych ilości pracowników kluczowych powodują, iż corocznie następuje planowanie struktury zatrudnienia i ustalanie warunków płacy. Płace ustalane są co roku w drodze porozumienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Niestabilność zasad, na jakich działają powiatowe urzędy pracy, jakie cele realizują, w szczególności w zakresie narzucanych ustawą i rozporządzeniami, powołanymi wcześniej, standardów przedstawia wyraźnie odpowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2013 roku i tutaj wskazano tą odpowiedź. Odnosząc się do zarzutu powódki, jakby nie było żadnego racjonalnego uzasadnienia po stronie pozwanego do zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony pięciu lat do dnia 31 grudnia 2015 roku strona pozwana zarzut ten kwestionuje. Na dzień podpisania z powódką kwestionowanej umowy, pozwany posiadał wiedzę o zmniejszeniu środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na formę aktywną 62 procent w stosunku do 2010 roku, co miało bezpośredni wpływ na zmniejszenie środków na wynagrodzenie pracowników pozwanego (w szczególności pracowników kluczowych, w ilości 7 procent razy kwota środków na formy aktywne) w perspektywie roku 2012 i 2013 określonych w ustawie, o zmniejszeniu środków na formy aktywne pomniejszyła ilość zadań do realizacji dla pracowników zatrudnionych na innych niż kluczowe stanowiska, na takim stanowisku od 1 stycznia 2011 roku zatrudniona była powódka, zagospodarowaniu przez Ministra Finansów środków funduszu pracy na pokrycie deficytu. Powyższe nie pozwalało podejmować zobowiązań związanych ze stałym zatrudnieniem u pozwanego. Zarzut powódki, jakoby wyłączną przyczyną zawarcia przez pozwanego umowy terminowej z klauzulą o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia był wyłącznie interes pozwanego i możliwość wypowiedzenia bez wskazania w wypowiedzeniu jego przyczyn jest nieuzasadnione. Pozwany zaprzecza również wskazanym w pozwie okolicznościom zawarcia w dniu 31 grudnia 2010 roku umowy o pracę. Powódka nie kwestionowała treści umowy ani czasu jej trwania, nie prosiła również dyrektora o wyjaśnienie jej treści.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w oparciu o dokumenty przedstawione przez strony postępowania oraz o zeznania świadków, jak również przesłuchanie stron Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Do głównych zadań urzędów pracy należy między innymi realizacja zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej. Na urzędach pracy spoczywa zatem obowiązek zatrudnienia właściwej ilości osób niezbędnych do wykonywania zadań leżących w ich kompetencji. Realizacja zadań urzędów pracy, a co za tym idzie konieczność zapewnienia odpowiedniego zaplecza kadrowego do ich realizacji, uzależniona jest od ilości posiadanych na ten cel środków. Głównym źródłem finansowania wydatków administracyjnych związanych z funkcjonowaniem służb zatrudnienia, w tym urzędów pracy, są środki budżetu państwa i budżetów samorządowych. Minister właściwy do spraw pracy, jako dysponent funduszu pracy, przekazuje samorządom województw i powiatów środki w wysokości ustalonej według algorytmu na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań w województwie.

Środki na działalność urzędów pracy mogą być jednakże pozyskiwane również ze źródeł innych niż fundusz pracy. Środki te mogą być pozyskiwane przez urzędy pracy między innymi w ramach realizowanych projektów, które są finansowane ze środków unijnych. Wysokość środków pozyskiwanych przez konkretny powiatowy urząd pracy jest zatem uzależniona w dużym stopniu od jego aktywności, kreatywności w zakresie opracowywania kompleksowych działań na rzecz bezrobotnych i jest to fakt notoryjny.

Środki na wynagrodzenia pracowników Urzędu Pracy w D. pochodzą zasadniczo z dwóch źródeł: z budżetu Powiatu (...) i są corocznie uchwalane w uchwale budżetowej i z budżetu Państwa poprzez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, jest to okoliczność bezsporna.

Powódka K. Ł. była zatrudniona u strony pozwanej, to jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w D. w okresie od dnia 5 lipca 1999 roku do dnia 11 października 2014 roku, to jest przez okres 15 lat. Do dnia 29 grudnia 2006 roku zostało zawartych

z powódką 15 umów o pracę na czas określony, nie przekraczających 12 miesięcy, pomiędzy którymi występowały przerwy w zatrudnieniu trwające nie więcej niż kilka dni. Wszystkie te umowy były umowami o pracę w ramach tak zwanych robót publicznych. Powódka do stycznia 2005 roku zajmowała stanowiska referenta w działach: Ewidencji i Świadczeń, Pośrednictwa i Instrumentów (...) oraz z Usług (...). Od lutego 2005 roku zajmowała natomiast stanowisko pośrednika pracy w D. Usług (...). W międzyczasie uzyskała licencję zawodową pośrednika pracy.

W związku z zakazem zatrudnienia pracowników w Powiatowych Urzędach Pracy w formie robót publicznych, który obowiązywał od dnia 1 stycznia 2006 roku, w dniu 2 stycznia 2007 roku - po zakończeniu trwania ostatniej umowy o roboty publiczne - strona pozwana zatrudniła powódkę K. Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Od dnia 1 stycznia 2007 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku (to jest na okres 3 lat), na stanowisku referenta w D. Usług (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 lipca 2008 roku powódka została przeniesiona na stanowisko starszego referenta w D. Instrumentów (...). Okoliczności te wynikają przede wszystkim z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, jak również z kserokopii umów o pracę zawieranych z powódką przez stronę pozwaną.

Od 2007 roku w Polsce miał kryzys finansowy i recesja gospodarcza, której kulminacja nastąpiła na przełomie 2008/2009 roku, w tym czasie również gwałtownie pogorszyła się sytuacja finansów publicznych. Sytuacja państwa odbiła się na możliwości finansowania zadań urzędów pracy z budżetu państwa, jest to fakt notoryjny.

Ze względu na deficyt budżetu państwa w 2008 roku zmniejszono w kolejnych latach między innymi środki na formy aktywne zwalczania bezrobocia. Przełożyło się to na sytuację kadrową urzędów pracy. Wraz ze zmniejszeniem zakresu realizowanych przez urzędy pracy zadań zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracowników obsługujących kolejne projekty, przy czym urzędy pracy zobowiązane były do zatrudnienia właściwej ilości osób wykonujących podstawowe zadania na rynku pracy w kolejnych latach, a poziom zatrudnienia wymagał ustalenia zaplecza kadrowego do końca każdego roku.

Wprowadzone kolejne zmiany w zakresie funkcjonowania urzędów pracy od 2008 roku generowały także konieczność zbadania struktury zatrudnienia w urzędach tak, aby zatrudnienie obejmowało przede wszystkim wymaganą ilość pracowników tak zwanych kluczowych: pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, specjalistów do spraw programów oraz doradców i asystentów (...), czyli świadczących pracę przy realizacji podstawowych usług rynku pracy, a także pozostałych pracowników, realizujących ustawowe obowiązki urzędów pracy i obsługujących ich bieżącą działalność. Dowodem na to jest kserokopia wykresu stanu środków funduszu pracy na programy aktywizacji bezrobotnych za lata 2008-2013, kserokopia zapytania poselskiego nr (...) z dnia 12 maja 2011 roku wraz odpowiedzią Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 9 czerwca 2011 roku, kserokopia interpelacji poselskiej numer (...) z dnia 19 stycznia 2011 roku wraz odpowiedzią Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 lutego 2011 roku, zestawienie przekazywanych przez Ministerstwo siedmiu procent przyznanych środków na wynagrodzenia za lata 2009-2014, wykaz stanu zatrudnienia pracowników strony pozwanej na dzień 30 października 2014 roku, kserokopia pisma numer (...) - 3-455-SS/13 z dnia 20 sierpnia 2013 roku.

W dniu 31 grudnia 2010 roku podpisano z powódką kolejną umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, to jest na okres kolejnych pięciu lat, na stanowisku inspektora w D. Instrumentów (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie tej zawarto zapis, zgodnie z którym umowa może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódkę nie informowano o konkretnej przyczynie dalszego terminowego zatrudniania. Powódka ze względu na 11-letnie doświadczenie w tej instytucji, liczne szkolenia w zakresie realizacji zadań Urzędu Pracy, wiązała swoją karierę zawodową z pracą w Powiatowym Urzędzie Pracy w D.. Dlatego też, z obawy o utratę pracy, powódka zgodziła się na zatrudnienie na podstawie długoterminowej umowy o pracę. Dowodem na to są dokumenty wynikające, czy znajdujące się w aktach osobowych powódki K. Ł., przesłuchanie powódki, kserokopia umów o pracę, zawieranych ze stroną pozwaną, kserokopia certyfikatów powódki o ukończeniu szkolenia Kodeks postępowania administracyjnego, między innymi, a także innych. Kserokopie zaświadczeń o ukończeniu szkoleń, w tym pośrednictwo pracy, zadania i cele, a także zeznania świadków, A. Ł. i I. Ś..

W dniu 31 grudnia 2010 roku łącznie z powódką sześciu pracowników podpisało z Urzędem Pracy w D. umowę o pracę na czas określony pięciu lat i wynika to z wykazu zatrudnienia pracowników strony pozwanej na dzień 30 października 2014 roku.

Pismem z dnia 22 września 2014 roku strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2010 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływie w dniu 11 października 2014 roku. W oświadczeniu tym nie wskazano przyczyny rozwiązania stosunku pracy; jest to okoliczność wynikająca z oświadczenia z dnia 22 września 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, a także zeznaniach świadków oraz stron, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia wzajemnie się uzupełniały i przez to były wiarygodne. Zeznaniami stron Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Przy ustaleniu stanu faktycznego Sąd pominął powoływane przez stronę pozwaną okoliczności odnośnie zastrzeżeń, co do pracy powódki, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia. Ustalenie bowiem, że strony, wbrew nazwie, łączyła w rzeczywistości umowa na czas nieokreślony, skutkować bowiem musiało automatycznym uwzględnieniem powództwa o przywrócenie do pracy, skoro umowę z powódką rozwiązano za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania uzasadnienia. Przyczyny rozwiązania umowy z powódką za wypowiedzeniem, w takim razie pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy okoliczność bezsporną stanowił fakt, iż powódka K. Ł. zatrudniona była przez stronę pozwaną Powiatowy Urząd Pracy w D. w okresie od 5 lipca 1999 roku do dnia 11 października 2014 roku, a zatem przez okres 15 lat. Przy czym w okresie do dnia 29 grudnia 2006 roku powódka świadczyła pracę na podstawie 15 umów o pracę na czas określony w ramach tak zwanych robót publicznych, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2007 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku. W dniu 31 grudnia 2010 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny. Spór pomiędzy stronami dotyczył natomiast weryfikacji prawidłowości zawarcia z powódką w dniu 31 grudnia 2010 roku umowy terminowej na okres pięciu lat w kontekście obejścia przepisów prawa pracy i społeczno-gospodarczego przeznaczenia i zasad współzycia społecznego.

W myśl ogólnej reguły dowodowej z art. 6 Kodeksu cywilnego, ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. W niniejszej sprawie powódka zarzuciła, że nie istniały żadne racjonalne powody po stronie pozwanego pracodawcy, które uzasadniałyby zawarcie długoterminowej umowy na czas określony. Jednocześnie powódka dowodziła, że zawarcie umowy na czas określony pięciu lat z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia, zostało uczynione wyłącznie w celu obejścia przez stronę pozwaną prawa w zakresie pozbawienia jej wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem na czas nieokreślony, w tym w szczególności ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. To na stronie pozwanej jako pracodawcy spoczywał zatem ciężar udowodnienia, że zawarcie takiej umowy było w świetle przepisów prawa pracy prawidłowe i dopuszczalne. W ocenie Sądu strona pozwana ciężaru dowodu w niniejszej sprawie nie uniosła.

Podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności uzasadniające jej zdaniem potrzebę, a nawet konieczność zawierania z powódką, jak i jeszcze pięcioma innymi pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w D., długoterminowych umów o pracę na czas pięciu lat nie zasługiwały bowiem na uwzględnienie. Co więcej strona pozwana nie wykazała także, aby dalsze zatrudnianie powódki na tym stanowisku straciło sens gospodarczy po upływie pięciu lat. W pierwszej kolejności wskazać należy, że w polskim systemie prawa pracy, znajdującym również oparcie w prawie europejskim, przyjmuje się, iż co do zasady istnieje prymat umowy o pracę na czas nieokreślony. Wskazuje to na przykład Dyrektywa

Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku, dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) (U.), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (...) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych (...). Zgodnie z pkt. 6 i 7 postanowień ogólnych załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności, przy czym korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach jest środkiem zapobiegania nadużyciom. Pracodawca nie może w sposób dowolny odstąpić od zawierania umów o pracę na czas nieokreślony na rzecz terminowych umów o pracę, godząc tym samym w cel dyrektywy, istotę stosunku pracy oraz zasadę prymatu zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

Prawo pracy nie zabrania zatem zawierania umów o pracę na czas określony, ani nie ustanawia maksymalnych możliwych okresów trwania tego rodzaju umów. Jednak dla zawarcia takiej umowy musi istnieć konkretny obiektywny powód, uzasadniający zarówno jej rodzaj, jak i długość trwania umowy. Oznacza to, że strony w ramach swobody nawiązywania stosunku pracy mogą zawierać tego rodzaju umowy nawet na długie okresy, przy założeniu jednak, że będzie to zgodne z celem umowy i właściwością zobowiązań pracowniczych. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości, oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

Kolejną kwestią wymagającą podkreślenia jest, że ustalenie zbyt długiego okresu trwania umowy zawartej na czas określony, może zostać uznane za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 Kodeksu pracy. Nadużycia prawa podmiotowego dokonuje ta strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Weryfikacja długoterminowych umów o pracę na czas określony, zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należy do Sądu Pracy, który przy ocenie konkretnego przypadku kieruje się przeznaczeniem umowy na czas określony, a także usprawiedliwionym i zgodnym z prawem interesem obu stron stosunku pracy. Bogate w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje na sytuacje, w których nastąpiło nadużycie prawa przez pracodawcę, przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, jeżeli zawierają one klauzulę o dopuszczalności wypowiedzenia. I tak w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 września 2005 roku II PK 294/04 OSNP 2006/13-14/2007, Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczeniem jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 par. 1 i 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). W wyroku z dnia 25 października 2007 roku II PK 49/07 OSNP 2008/21-22/317, Sąd Najwyższy podkreślił, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy, sprawa dotyczyła umowy pięcioletniej, 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. Natomiast według wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku II PK 186/08 OSNP 2010 numer 19-20, poz. 230, nie korzysta z ochrony nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia, wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Niedopuszczalność zawarcia takiej umowy potwierdził Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 14 lutego 2012 roku II PK 136/11 OSNP 2013 numer 1 do 2, poz. 9. W jednym zaś z ostatnich wyroków w tym zakresie, a mianowicie wyroku z dnia 5 czerwca 2014 roku I PK 308/13 Lex numer 1475061, Sąd Najwyższy wskazał z kolei, że długotrwała umowa na czas określony oznacza, że zatrudniona na jej podstawie osoba powinna być traktowana tak samo jak podwładni, wykonujący pracę na podstawie umów na czas nieokreślony. Do nadużycia prawa może dojść, gdy pracodawca uczyni użytek ze swego prawa do rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Również wykładnia, że

możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę podmiotowego prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub próbny, stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki z 19 lipca 1984 roku I PRN 98/84, (...) 1985 numer 12 poz. 237, z 8 grudnia 2005 roku I PK 103/05 OSNP 2006 numer 21 do 22 poz. 321, z 5 grudnia 2007 roku II PK 122/07, Lex numer 499160). Zastosowanie umowy o pracę na czas określony wbrew zasadom współzycia społecznego, oznacza jej zawarcie sprzecznie z tymi zasadami. Rezultatem takiego zachowania jest nieważność umowy (art. 58 par. 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). Jak wskazał Sąd Najwyższy, pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i nie zamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współzycia społecznego, traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 roku II PK 186/08 OSNP 2010 numer 19 do 20, poz. 230). Obejście w tym zakresie prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości, w znaczeniu materialnym, zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest właśnie w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudniania pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób też pracodawca unika sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części, na przykład ustalenia terminu, do którego ma trwać, połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień, odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 par. 1 i 3 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). Zakwalifikowanie danego stanu faktycznego jako nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, albo jako zawarcia takiej umowy sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, albo jako obejścia prawa, nie oznacza, że nawiązanie lub rozwiązanie takiej umowy wymaga podania przyczyn uzasadniających jej nawiązanie lub rozwiązanie. Jednakże skutkiem takiej kwalifikacji jest, że pracodawca, chcąc uwolnić się od zarzutu nadużycia prawa, działania sprzecznego z zasadami współzycia społecznego lub obejścia prawa, musi wykazać, że wbrew twierdzeniom pracownika, nawiązując lub wypowiadając umowę zawartą na czas określony, uczynił to bez naruszenia zasad współzycia społecznego lub bez zamiaru obejścia prawa. W praktyce obrona ta, w wypadku, gdy pracownik przedstawił dowodowy popierające jego zarzuty, sprowadza się do wyjaśnienia i wykazania przyczyn nawiązania lub rozwiązania takiej umowy. Przy ocenie skutków prawnych zawarcia umów na czas określony, zwłaszcza długotrwałych, istotne znaczenie ma także akcentowany w orzecznictwie charakter więzi tworzonej przez te umowy, który może być w pełni widoczny na szerszym tle prawnej regulacji tej kategorii umów. W szczególności Sąd Najwyższy podkreśla, że kryterium różnicującym te umowy i umowy na czas nieokreślony, jest określoność czasu zatrudnienia. Pracownik i pracodawca, uzgadniają czas zatrudnienia, którego upływ staje się automatycznie końcem stosunku pracy (art. 30 par. 1 punkt 4 Kodeksu pracy). Art. 30 par. 1 punkt 4 Kodeksu pracy wyraża więc zasadę, że umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, a nie wcześniej. W tym czasie pracownik ma mieć zapewnione bezpieczeństwo zatrudnienia, bez narażania na wcześniejsze wypowiedzenie umowy. Dlatego co do zasady rozwiązać za wypowiedzeniem można tylko umowę zawartą na okres próbny i na czas nieokreślony (art. 32 Kodeksu pracy). Dość oczywistym wnioskiem, płynącym z uzgodnienia przez strony czasu trwania umowy jest, że oświadczają sobie, zapewniają się, że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony czas. Ustawodawca uznaje jednak, że w czasie trwania umów zawartych na długie okresy, dłuższych niż 6 miesięcy, mogą wystąpić nieprzewidziane zmiany okoliczności uzasadniające jednostronne odstępianie od umowy. Z tego względu, jak stanowi art. 33 Kodeksu pracy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 Kodeksu pracy). Nie oznacza to jednak pełnej swobody rozwiązania umowy, oderwanej od wskazanej wyżej istoty stosunku pracy na czas określony (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 roku II PK 186/08 (...) numer 1920 poz. 230, a także w wyrokach z 5 listopada 1998 roku I PKn 414/98, (...) numer 24 poz. 779, z dnia 7 września 2005 roku II PK 294/04 (...) numer 13-14 poz. 207). Nie korzysta zatem z ochrony nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa taka została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyroku z dnia 13 marca 2014 roku w sprawie C 38/13, w którym stwierdzono, że klauzulę 4 punkt 1 Porozumienia ramowego

w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do Dyrektywy Rady 99/70, dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie prac na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) (...), (...) Centrum Przedsiębiorstw (...) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych (...), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę, zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od 2 tygodni do 3 miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia (...) nie może być wątpliwości, że Polskie Sądy Pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek, w zależności od konkretnych okoliczności, przeprowadzać ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego, w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji. Na temat dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, zachodzącej na gruncie art. 30 par. 4 i art. 50 par. 3 Kodeksu pracy, odsyłam do zdania odrębnego sędziego L., do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 roku, w sprawie P 48/07 (...) numer 10 poz. 173.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, trzeba stwierdzić, że brak było jakichkolwiek obiektywnych i uzasadnionych przyczyn zawarcia z powódką umowy o pracę na okres 5 lat. W ocenie Sądu, zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę leżało wyłącznie w interesie pozwanego pracodawcy i korespondowało z zasadniczym zamiarem ewentualnego rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy. Zawarcie w tej umowie klauzuli, przewidującej możliwość rozwiązania umowy wieloletniej za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gwarantowało pracodawcy ewentualność rozwiązania umowy o pracę faktycznie w każdej chwili i to bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. W ustalonym w sprawie stanie faktycznym, pozwany pracodawca faktycznie skorzystał z możliwości rozwiązania terminowej umowy o pracę przed upływem terminu, na jaki została zawarta, potwierdzając realizację zamiaru ujawnionego przy zawieraniu umowy wieloletniej, bez gwarancji stabilizacji zatrudnienia. Należy przy tym podkreślić, iż w toku postępowania nie wykazano, zdaniem Sądu, obiektywnych i uzasadnionych powodów oraz zasadności zawierania wieloletnich umów terminowych. W toku niniejszego postępowania strona pozwana argumentowała potrzebę zawierania z pracownikami, w tym z powódką umów terminowych, wskazując na niestabilność środków przeznaczonych na realizację zadań Urzędu Pracy, w tym na wynagrodzenia pracowników zadania te realizujących, a nadto na złożoność czynników wpływających na możliwość kształtowania stanu zatrudnienia w jednostce. Nadto, przyjęta praktyka zawierania z pracownikami umów terminowych z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, uzasadniona była przez stronę pozwaną potrzebą zapewnienia sobie przez nią zdolności do szybkiego dostosowania stanu zatrudnienia, odpowiedniego do wysokości posiadanych zasobów finansowych, uzależnionych w głównej mierze od stanu budżetu państwa. Pozwana akcentowała także brak możliwości przewidzenia, czy i na jak długo będzie mogła zapewnić swoim pracownikom ciągłość zatrudnienia, z uwagi na okoliczności od nich niezależne, to jest stanu finansowego oraz zakresu realizowanych, ustawowo określonych zadań. Zdaniem Sądu, fakt iż strona pozwana w chwili podpisywania z powódką K. Ł. umowy o pracy na czas określony, to jest w dniu 31 grudnia 2010 roku, nie mogła przewidzieć czy otrzyma w kolejnych latach odpowiednie środki w celu realizacji należących do niej zadań oraz czy będzie w stanie zapewnić zatrudnienie wszystkim pracownikom, nie stanowi w istocie żadnego rodzaju nadzwyczajnej okoliczności w realiach mającego miejsce w tym okresie kryzysu i sytuacji finansowej państwa. Przeciwnie stwierdzić należy, iż jest to aktualnie zasada w zakresie zatrudniania w tak zwanej sferze budżetowej, nie zaś wyjątek. Oczywiście niekwestionowaną okolicznością pozostaje, iż strona pozwana jako jednostka publiczna, w głównej mierze uzależniona jest finansowo od środków przekazywanych na realizację zadań państwa, między innymi w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, oraz aktywizacji zawodowej od stanu budżetu państwa. W sumie od 2008 roku nie ma co do zasady ani gwarancji utrzymywania sytuacji finansowej jednostek publicznych na porównywalnym poziomie, ani również utrzymywania aktualnej sytuacji prawnej. Sytuacja zatem zarówno materialna, jak i prawna może zmieniać się niemalże z dnia na dzień. Oczywiście jest, że dla każdego pracodawcy, niezależnie czy jest to pracodawca publiczny, czy prywatny, nieporównanie korzystniejsza jest sytuacja, w której posiada on możliwość bardzo szybkiego dostosowania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb i możliwości, a ponadto posiada możliwość szybkiego zwalniania pracowników bez podania przyczyny, a tym samym ogranicza

ryzyko prowadzenia sporu sądowego z pracownikiem, który z podanymi przyczynami się nie zgadza. W ocenie Sądu jednakże pracodawca nie może przerzucać w tak znacznym zakresie ryzyka na pracowników, pozbawiając ich tym samym stabilności zatrudnienia i prawa do zwolnienia za podaniem przyczyny, choćby przyczyna ta leżała po stronie pracodawcy. Nie należy zapominać, że i bezterminowe kontrakty pracownicze ulec mogą rozwiązaniu za wcześniejszym dwutygodniowym, miesięcznym lub trzymiesięcznym, w zależności od stażu, wypowiedzeniem, zaś obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia nie stanowi nadmiernego obciążenia pracodawcy, tym bardziej, że przyczyna zwolnienia pracownika nie musi być doniosła. Z tego też względu w ocenie Sądu, w stanie faktycznym w niniejszej sprawie, zawarcie z powódką umowy o pracę na okres 5 lat było nie tylko nieuzasadnione, ale i sprzeczne ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania kontraktów terminowych i nie zasługiwało na ochronę. Wbrew przy tym twierdzeniom strony pozwanej, okoliczności, na jakie się powołuje, celem uzasadnienia zawarcia z powódką długoterminowej umowy o pracę, to jest sytuacja finansowa uzależniona w przeważającej części od stanu dofinansowania ze strony państwa oraz nieprzewidywalność w zakresie sytuacji prawnej, na podstawie której działają urzędy, w żadnym wypadku nie uzasadniały zawarcia umowy na czas określony 5 lat. W ocenie Sądu, zwłaszcza okoliczność konieczności ustalania odpowiedniego stanu zatrudnienia w każdym roku, uzasadniała zawarcie umów o pracę, ale krótkoterminowych, w zależności od możliwości występujących w danym roku. Należy wskazać, że za zawarciem z powódką długoterminowej umowy o pracę nie przemawiał także w żadnym stopniu charakter jej pracy. Bez znaczenia w świetle powyższych wywodów pozostaje, iż stanowisko zajmowane przez powódkę nie należało do tak zwanych kluczowych, których istnienie musiało być przez urzędy, w tym stronę pozwaną, zapewnione. Zdaniem Sądu, zawarcie z powódką kolejnej terminowej umowy o pracę na okres aż 5 lat, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy. Bezterminowe umowy o pracę mogą zostać wypowiedziane, przy czym pracownikom należy wówczas podać przyczyny rozwiązania umowy i przysługiwać im może, w zależności od stażu, dłuższy okres wypowiedzenia. Z całą stanowczością stwierdzić należy, że w świetle rodzaju i charakteru prowadzonej przez stronę pozwaną działalności publicznej, jej sytuacji, a także charakteru pracy powódki, zawarcie z powódką K. Ł. umowy na czas określony 5 lat było sprzeczne z zasadą stabilności zatrudnienia, podlegającą ochronie prawa pracy i oznaczało nadmierne obciążenie jej ryzykiem związanym z sytuacją finansową strony pozwanej, uzależnionej od wspomnianych już czynników. Zawarcie długoterminowej umowy okresowej, jak już wskazano musi być uzasadnione charakterem pracy i interesem obu stron, a nie tylko pracodawcy. Jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy, powódka K. Ł. nie miała żadnego interesu w zawarciu umowy o pracę na czas określony. Wprost przeciwnie, powódka zatrudniona była przecież u strony pozwanej do chwili zawarcia istotnej umowy o pracę od 11 lat. Przez ten okres przechodziła liczne szkolenia w zakresie realizacji zadań Urzędu Pracy, zdobywała doświadczenie praktyczne w tym zakresie, albowiem wiązała swoją karierę zawodową z tą jednostką. Pomimo niekorzystnej dla niej podstawy zatrudnienia w ramach umów o roboty publiczne, które wbrew charakterowi tego rodzaju umów trwały aż 7 lat, powódka mając nadzieję na trwałe zatrudnienie, godziła się na nie. Po wprowadzeniu zaś zakazu stosowania umów w ramach robót publicznych w jednostkach publicznych, powódka została przecież zatrudniona na podstawie umowy na czas określony 3 lat. Zatem po stronie powódki nie wystąpił żaden interes w nawiązaniu kolejnej umowy terminowej z tym samym pracodawcą. Bez znaczenia pozostaje natomiast powoływany przez stronę pozwaną w toku postępowania fakt zgodnego zawarcia długoterminowego kontraktu pracowniczego przez obie strony, w tym powódkę oraz na fakt, że powódka dobrowolnie zgodziła się na zaproponowane warunki i je zaakceptowała. Należy jednak pamiętać, że zasada swobody umów doznaje ograniczenia zarówno na gruncie prawa cywilnego (art. 353 Kodeksu cywilnego, stanowiący, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byle by jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości naturze stosunku, ustawie, a nie zasadom współżycia społecznego), jak i w jeszcze większym zakresie na gruncie prawa pracy, co szeroko w zakresie dotyczącym niniejszej sprawy opisano powyżej, w szczególności art. 8 Kodeksu pracy i 18 Kodeksu pracy. Okoliczność, że powódka złożyła podpis na umowie terminowej na okres 5 lat, nie pozbawia jej ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy. Powódka bowiem, obok ewidentnego braku jakichkolwiek korzyści z tytułu zawarcia długoterminowej umowy o pracę wobec braku oferty kontynuacji zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony, ponosiła faktyczne ryzyko utraty pracy w sytuacji odmowy podpisania umowy na czas określony. Powódka zatrudniona była u pozwanego pracodawcy na podstawie ostatniej umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2011 roku, a zatem przez okres ponad 3 lat. Zamieszczenie w zawartej z nią umowie na czas określony postanowienia o dopuszczalności rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem było dla

powódki mniej korzystne, aniżeli uregulowania ustawowe, które zapewniały jej większą trwałość zatrudnienia. Zgodnie natomiast z art. 18 Kodeksu pracy, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, niż przepisy prawa pracy. Tego rodzaju niekorzystne dla pracownika postanowienia są nie ważne. Z powyższych przyczyn, zawarty przez strony w umowie o pracę z dnia 2 stycznia 2011 roku zapis, iż jest ona umową na czas określony 5 lat, uznać należy za zmierzający do obejścia prawa, a tym samym nie ważny.

Tym samym umowę stron należy uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony. W konsekwencji rozwiązanie tej umowy przez pracodawcę za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny dokonane zostało z naruszeniem przepisów art. 30 par. 4 i art. 36 par. 1 punkt 3 Kodeksu pracy. Podstawą roszczenia powódki jest przepis art. 45 par 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione, lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowaniu. Ponieważ zawartą przez strony umowę należało traktować jako umowę na czas nieokreślony, zaś powódka była zatrudniona u strony pozwanej przez okres ponad 3 lat, miała prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zatem roszczenie powódki o przywrócenie do pracy Sąd uznał za uzasadnione, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego, mając na uwadze regulację zawartą w par. 11 ust. 1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku, w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez skarb państwa kosztów pomocy prawnej, udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Zasadzając koszty procesu Sąd uwzględnił, że powódka wygrała, a strona pozwana przegrała sprawę w całości, a zatem winna ponieść jej koszty.

W punkcie III wyroku, na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz skarbu państwa kwotę 1.872 złotych tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona.

[koniec części 03:17:34.999]