

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Józef Wrona, Roland Potoczny

Protokolant : Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **T. H.**

przeciwko U. (...) Sp. z o. o w Ż.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę T. H. do pracy u strony pozwanej U. (...) Sp. z o. o w Ż. na dotychczasowych warunkach;

II. zasądza od strony pozwanej U. (...) Sp. z o. o w Ż. na rzecz adv. A. C. kwotę 180,00 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;

III. nakazuje stronie pozwanej U. (...) Sp. z o. o w Ż. uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę (...) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka T. H. w pozwie z dnia 18 sierpnia 2017 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. wniosła o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 03 sierpnia 2017 r. otrzymała od strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Wypowiedzenie nie było zgodne z prawem, ponieważ powódka ma 57 lat, brakuje jej 2,5 roku do emerytury. Powódka kontaktowała się z kadrami pracodawcy, jednak nie została przywrócona do pracy.

W piśmie procesowym z dnia 27 października 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę z powódką – jako dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę – za bezskuteczne i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku, a ponadto o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał dodatkowo, że wypowiedzenie zostało doręczone powódce w dniu 03 sierpnia 2017 r., więc rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 30 września 2015 r., a nie jak wskazano w świadectwie pracy w dniu 31 sierpnia 2017 r. Nie podano przyczyny wypowiedzenia. Ponadto wypowiedzenie umowy nastąpiło na miesiąc przed wejściem w życie ustawy o obniżeniu wieku emerytalnego z 65 do 60 lat dla kobiety. Wiek emerytalny 60 lat dla kobiet oznaczałby dla strony pozwanej objęcie powódki ochroną przedemerytalną.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że powódka była u niej zatrudniona w okresie od 12 sierpnia 2008 r. do 03 stycznia 2009 r. oraz od 01 czerwca 2015 r. do 31 sierpnia 2017 r., a ponadto wykonywała prace na podstawie miesięcznych umów zlecenia w okresie od 05 stycznia 2015 r. do 31 maja 2015 r. Doręczenie powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę miało miejsce w dniu 31

lipca 2017 r., więc stosunek pracy rozwiązał się w dniu 31 sierpnia 2017 r. Pracodawca nie miał obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia, ponieważ umowa była zawarta na czas określony. Ponadto, powódka urodzona w dniu (...) wiek emerytalny osiągnęłaby dopiero w lipcu 2022 r., zatem na dzień wypowiedzenia umowy nie został spełniony zapis zawarty w art. 39 kp dotyczący ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, gdyż ochrona obowiązałaby od lipca 2018 r. W dniu rozwiązywania umowy nie obowiązywała ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, w której został obniżony wiek emerytalny kobiet.

### ***W toku postępowania Sąd ustalił***

#### ***następujący stan faktyczny:***

Powódka T. H. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 15 września 2014 roku.

Formalnie w okresie od 15 września 2014 r. do 01 grudnia 2014 r. strony podpisały cztery umowy o dzieło, na podstawie których powódka świadczyła pracę w okresie od 15 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., następnie w okresie od 05 stycznia 2015 r. do 01 maja 2015 r. pięć comiesięcznych umów zlecenia, na podstawie których powódka świadczyła pracę w okresie od 05 stycznia 2015 r. do 31 maja 2015 r., zaś w dniu 1 czerwca 2015 r. sporządzono umowę o pracę na czas określony na okres od 01 czerwca 2015 r. do 31 maja 2017 r. – praca wykonywana na pełen etat na stanowisku operator prasy.

W dniu 26 kwietnia 2017 r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony na okres od dnia 01 czerwca 2017 r. do 20 listopada 2018 r. – praca wykonywana na pełen etat na stanowisku operator prasy.

#### ***Dowód:***

- umowa o dzieło z dnia 15 września 2014 r., k. 99-100,
- umowa o dzieło z dnia 01 października 2014 r., k. 101-102,
- umowa o dzieło z dnia 03 listopada 2014 r., k. 103-104,
- umowa o dzieło z dnia 01 grudnia 2014 r., k. 105-106,
- umowa zlecenia z dnia 05 stycznia 2015 r., k. 32,
- umowa zlecenia z dnia 01 lutego 2015 r., k. 33,
- umowa zlecenia z dnia 01 marca 2015 r., k. 34,
- umowa zlecenia z dnia 01 kwietnia 2015 r., k. 35,
- umowa zlecenia z dnia 01 maja 2015 r., k. 36,
- umowa o pracę z dnia 01 czerwca 2015 r., k. 75,
- umowa o pracę z dnia 26 kwietnia 2017 r., k. 28
- zeznania świadka M. Z., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97,
- zeznania powódki T. H., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97.

Powódka od początku podjęcia zatrudnienia pracowała pod kierownictwem przełożonego M. Z.. Powódka wykonywała różne operacje na kilku stanowiskach. Pracownicy byli traktowani przez przełożonego tak samo.

Powódka wykonywała różne czynności, np. wiercenie metalu, wiórowanie – bez względu na rodzaj obowiązującej między stronami umowy. Od samego początku zatrudnienia powódka musiała podpisywać listę obecności. Przy umowie o dzieło powódka była codziennie w pracy, natomiast przy umowie zlecenia było tak jak przy umowie o pracę. Powódka pracowała na stanowisku wskazanym przez brygadzystę, cały czas na tej samej hali przy produkcji krzesełek.

***Dowód:***

-zeznania świadka M. Z., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97,

-zeznania powódki T. H., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97.

Pismem z dnia 31 lipca 2017 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 26 kwietnia 2017 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

***Dowód:***

-oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 31 lipca 2017 r., k. 3,

-świadczenie pracy z dnia 01 września 2017 r., k. 26,

-zeznania świadka A. J., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97,

-zeznania świadka M. Z., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97,

-zeznania powódki T. H., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 97.

***W tak ustalonym stanie faktycznym***

***Sąd zważył:***

Powództwo było zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powódki, świadków A. J., M. Z., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika.

Powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach, z uwagi na okoliczność niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę oraz z uwagi na naruszenie przepisów o ochronie przedemerytalnej.

Mając na uwadze przedłożone w sprawie dokumenty oraz zeznania świadków, Sąd doszedł do przekonania, że umowa o pracę została wypowiedziana z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, w szczególności mając na uwadze, że łączący strony stosunek pracy powstał już w 2014 roku i należało uznać go za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy ustalaniu rodzaju umowy wiążącej strony sąd powinien kierować się zarówno nazwą umowy określoną przez strony<sup>1</sup>, brzmieniem jej postanowień oraz zgodnym zamiarem stron wyrażonym w oświadczeniu woli<sup>2</sup>.

Jedną z zasad prawa cywilnego jest zasada swobody umów. Jednakże w prawie pracy pracodawca mając na względzie słabszą pozycję pracownika jako strony umowy i minimalną możliwość wpływania na treść zawieranej umowy wprowadził w Kodeksie pracy przepisy, które ograniczają pełną swobodę zawierania umów, tak aby pracownik

miał zagwarantowane pewne minimum uprawnień. Jednym z takich przepisów jest art. 25<sup>1</sup> kp, który – w treści obowiązującej w dacie zawarcia umowy - wskazywał, że trzecia umowa zawarta na czas określony jest umową zawartą na czas nieokreślony. Obecna treść tego przepisu stanowi, że łączny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a liczba umów – przekraczać trzech; dalsze zatrudnienie powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Z interpretacji takich zapisów wynika, że pracodawca jako zasadę uznaje umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś umowy terminowe zawierane mogą być wyjątkowo – np. na czas zastępstwa, na próbę, czy w związku z innymi okolicznościami. Jednak tutaj istnieje pewne ograniczenie wynikające z treści art. 25<sup>1</sup> kp i kontynuowanie zatrudnienia powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Spowodowane to jest ochroną pracownika i umożliwieniem mu skorzystania z przywilejów, które wiążą się z umowami na czas nieokreślony (jak np. uzasadnienie wypowiedzenia i możliwość odwołania się, a wcześniej także dłuższy okres wypowiedzenia).

Mając na uwadze powyższe, podkreślić należy, że podstawowa i preferowana przez przepisy Kodeksu pracy jest (i była w czasie zawierania umowy przez strony) umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa terminowa jest wyjątkiem, który wynika ze szczególnych okoliczności np. po stronie pracodawcy. Kolejne nowelizacje kodeksu pracy eliminują zawieranie kolejnych umów na czas określony, tak aby nie dopuścić do sytuacji, że pracownik przez cały okres aktywności zawodowej zatrudniony jest na podstawie umowy, która może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez uzasadnienia, co powoduje brak stabilizacji zawodowej pracownika.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że (nie licząc umów zawieranych w roku 2008 i wcześniejszych) powódka pracowała u strony pozwanej na podstawie umów zawieranych już od 15 września 2014 r. Z przedłożonych dokumentów wynika, że w okresie od 15 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. powódka świadczyła pracę na podstawie czterech sporządzonych kolejno umów o dzieło, następnie w okresie od 05 stycznia 2015 r. do 31 maja 2015 r. powódka świadczyła pracę na podstawie sporządzonych co miesiąc umów zlecenia (łącznie pięć umów zlecenia), następnie strony podpisały umowę o pracę na czas określony na okres od 01 czerwca 2015 r. do 31 maja 2017 r., kolejno strony podpisały umowę o pracę na czas określony na okres od dnia 01 czerwca 2017 r. do 20 listopada 2018 r. Jak wynika z zeznań świadka M. Z. oraz zeznań powódki T. H. powódka od początku podjęcia zatrudnienia pracowała pod kierownictwem przełożonego M. Z.. Od początku zatrudnienia powódka wykonywała prace na tej samej hali przy produkcji krzesełek, wykonując różne czynności na wskazanych przez brygadzystę stanowiskach – różnice nie wynikały z rodzajów wiążących strony umów. Pracownicy byli traktowani przez przełożonego tak samo. Wprawdzie z zeznań M. Z. wynika, że jak „powódka pracowała na umowę zlecenia to nie miała regulaminowego obowiązku przychodzenia do pracy”, lecz z zeznań powódki wynika, że tylko w okresie kiedy zawarte były umowy o dzieło nie musiała codziennie być w pracy lecz była, zaś przy umowie zlecenia było tak samo jak przy umowie o pracę. Samo wskazanie przez powódkę, że nie musiała być w pracy codziennie przy umowie o dzieło, ale była - nie jest okolicznością wpływającą na ocenę charakteru zatrudnienia powódki. Skoro powódka codziennie była w pracy to nie można ustalić, że faktycznie nie miała obowiązku stawiania się w pracy w zależności od podpisanej formalnie umowy. Tym bardziej, że gdy chodzi o umowę zlecenia powódka zeznała, że było tak samo jak przy umowie o pracę. Oczywistym jest, że skoro pracodawca stał na stanowisku, że strony łączy umowa cywilno-prawna to dostosowywał podstawowe założenie do takiej umowy. Tak samo fakt, że pracownik zatrudniony formalnie na podstawie umowy cywilno-prawnej nie korzystał z urlopu wypoczynkowego wyklucza ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę. Dla ustalenia charakteru zatrudnienia należy porównać czym różniło się wykonywanie obowiązków w obu okresach – gdyby rzeczywiście początkowe czynności były wykonywane na podstawie umowy zlecenia i umowy o dzieło to byłaby różnica w ich wykonywaniu – przede wszystkim w czasie pracy, organizacji pracy i podporządkowaniu. Zarówno z zeznań powódki jak i świadka M. Z. wynika, że wykonywanie czynności przy obu umowach nie różniło się – powódka przychodziła do pracy w godzinach ustalonych przez pracodawcę, wykonywała czynności, które wskazał brygadzysta. Różnice były tylko w formalnościach dokonywanych przez stronę pozwaną – w okresie umowy zlecenia i o dzieło były osobne listy płac. Sporządzana dokumentacja, która musiała „zgadzać się” z formalnie podpisaną umową nie przesądza o braku stosunku pracy. Dokumentacja jest uzależniona od formalnie zawartej umowy - jeżeli pracownik ma zawartą umowę zlecenia czy o

dział, to nie zakłada się akt osobowych i nie przeprowadza szkoleń wymaganych przez Kodeks pracy, jednak brak akt osobowych nie przesądza o braku stosunku pracy.

Zawarcie z powódką umów cywilno-prawnych, bez wyraźnego uzasadnienia takiej umowy, stanowi naruszenie przepisów o zawieraniu umów o pracę i ma na celu obejście wspomnianych wyżej przepisów chroniących interes pracownika. Podkreślić należy, że niezależnie od tego jaką powódka miała podpisaną formalnie umowę to wykonywała te same obowiązki, stawiała się codziennie do pracy, wykonywała czynności pod nadzorem pracodawcy. – jej przełożonym był M. Z.. Powódka w tym okresie podpisywała listę obecności. Nie ma tu znaczenia fakt, że były dwie listy odrębna dla pracowników mających zawarte umowy o pracę i odrębna dla wykonujących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych, gdyż faktycznie była to ewidencja czasu pracy. Czynności wykonane przez pracodawcę - podpisana umowa cywilno-prawna, odrębne listy obecności – stworzyć miały wrażenie, że strony łączyła umowa cywilno-prawna (o czym już wyżej wspomiano). Jednak „oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez strony jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej umowy”<sup>3</sup> Tym samym – niezależnie od sporządzanych dokumentów – przede wszystkim należało przeanalizować jakie były rzeczywiste warunki czynności wykonywanych przez powódkę.

Sąd Najwyższy wskazuje, że „ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę wystarcza do stwierdzenia stosunku pracy”<sup>4</sup>

Poza sporem pozostawało, że powódka wykonywała czynności na rzecz strony pozwanej, w miejscu wyznaczonym przez stronę pozwaną. Bezspornym było także, że czynności wykonywane przez powódkę były odpłatne. Z zeznań powódki i świadka M. Z. wynika, że powódka wykonywała czynności pod kierownictwem pracodawcy w czasie przez niego wyznaczonym. Z zeznań tych wynika także, że powódka wykonywała pracę na rzecz strony pozwanej w sposób ciągły już od 15 września 2014 r, zaś wykonywana od dnia 15 września 2014 r. praca niczym nie różniła się od pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę, tj. powódka przychodziła do pracy, podpisywała listy obecności, zawsze podlegała brygadziście i wykonywała jego polecenia, wykonywała prace na wskazanych stanowiskach, od początku pełniła obowiązki na tej samej hali produkcyjnej. Sposób wykonywania pracy nie zmienił się niezależnie od tego w danym okresie strony łączyła formalnie podpisana umowa o dział, umowa zlecenia czy umowa o pracę.

Ponadto strona pozwana nie wskazała, dlaczego umowy były zawierane w powyższy sposób, nie wykazała, aby istniały różnice w traktowaniu pracowników czy wykonywanych przez nich czynnościach uzależnione od rodzaju umów.

Bez wątplenia czynności wykonywane przez powódkę miały cechy charakterystyczne dla umowy o pracę – określony zakres czynności, określony czas pracy i podległość służbowa. Z tego względu uznać należało, że od 15 września 2014 r. powódka wykonywała prace na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Skoro stosunek pracy łączący strony był zawarty na czas nieokreślony, to do rozwiązania umowy należało stosować przepisy dotyczące wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Pismem z dnia 31 lipca 2017r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, jednak w piśmie nie wskazano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Brak przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przesądza o jej nieprawidłowym wypowiedzeniu. Tym samym należało uwzględnić żądanie powódki. Powódka wносиła o

przywrócenie jej do pracy, a jedynie w przypadku gdyby przywrócenie do pracy było niemożliwe o zasądzenie odszkodowania.

Zebranego materiału dowodowego nie wynika, aby na chwilę wyrokowania powódka nie była zdolna do pracy, gdyż dokumentacja przedłożona przez powódkę dotyczy okresów wcześniejszych. Tym samym brak jest podstaw do uznania, że powódka nie może zostać przywrócona do pracy na dotychczasowym stanowisku. Za uwzględnieniem żądania powódki co do przywrócenia do pracy przemawia także wiek powódki i objęcie powódki ochroną przedemerytalną.

W związku z powyższym należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisów, czego konsekwencją jest orzeczenie w punkcie I wyroku o przywróceniu powódki do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt II wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 1395,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona (punkt III wyroku).

1 wyrok SN z 6 X 1998r, I PKN 389/98, OSNAP 1999/22/718

2 wyroki SN z 4 III 1999r, I PKN 616/98, OSNAP 2000/8/312, z 18 VI 1998r, I PKN 191/98, OSNAP 1999/14/449

3 Tak SN w wyroku z 24 VI 2015r, II PK 189/14 cyt. za LEX nr 1764808;

4 Tak SN w wyroku z 24 VI 2015r, II PK 189/14 cyt. za LEX nr 1764808;