

Sygn. akt IV P 51/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 września 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali

Ławnicy: Jolanta Rutkowska, Izabela Skowron – Cisak

Protokolant: Bernadetta Mączka

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2016 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: **W. O.**

przeciwko: **(...) Spółka Jawna E. Ś., Z. Ś. w D.**

o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Jawna E. Ś., Z. Ś. w D. na rzecz powoda W. O. kwotę 5.781,00 (słownie: pięć tysięcy siedemset osiemdziesiąt jeden) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 28 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 (słownie: sto osiemdziesiąt) złotych, podwyższoną o 23 % stawkę podatku od towarów i usług, oraz dodatkową kwotę 72,00 (słownie: siedemdziesiąt dwa) złote tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu przez adwokata K. N.;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Spółka Jawna E. Ś., Z. Ś. w D., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 290,00 (słownie: dwieście dziewięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miał obowiązku uiścić;

V. wyrokowi w punkcie I do kwoty 1.927,13 (słownie: jeden tysiąc dziewięćset dwadzieścia siedem złotych trzynaście groszy) złotych nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 51/16

UZASADNIENIE

Powód W. O., po ostatecznym sprecyzowaniu zgłoszonego żądania, wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Spółka Jawna E. Ś., Z. Ś. z siedzibą w D. na swoją rzecz kwoty 5.781,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje stanowisko w niniejszej sprawie powód wskazał, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. i zgodnie z postanowieniami tej umowy powód był zatrudniony przez pozwanego pracodawcę w charakterze pracownika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Kolejno powód podniósł, iż pismem z dnia 19 października 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem w/w umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia i pracodawca złożył powodowi oświadczenie w tym przedmiocie pomimo faktu, że powód kontynuował wówczas zwolnienie lekarskie, co już, zdaniem powoda, wpływa na bezskuteczność tej czynności.

Ponadto, w ocenie powoda, wskazana jak wyżej terminowa umowa o pracę, jako długoterminowa bo zawarta na okres 5 lat, stanowi obejście przepisów prawa.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego powód stwierdził, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez istnienia obiektywnej, racjonalnej przyczyny zawarcia takiej umowy, powinno być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego, jak również nadanie umowie o pracę charakteru umowy na czas określony z równoczesną klauzulą swobodnego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyłącznie w interesie pracodawcy zapewniającemu sobie „elastyczność zatrudnień”, pozostaje w sprzeczności z przepisami prawa pracy i uzasadnia odpowiednie zastosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód podkreślił zatem, w kontekście przytoczonej judykatury sądowej, iż o ile zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony jest uzasadnione w punktu widzenia stanowisk pracy wyższego rzędu (kadry kierowniczej), o tyle brak jest uzasadnienia dla takich rozwiązań w przypadku stanowiska pracy zajmowanego przez powoda , tj. pracownik magazynowy.

Mając na względzie powyższe powód uważa zatem, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy istnieją podstawy do zakwalifikowania łączącej strony umowy o pracę jako zawartej w istocie na czas nieokreślony, co w konsekwencji powodowało konieczność jej rozwiązania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i z podaniem uzasadnienia (przyczyny) takiej czynności pozwanego pracodawcy.

Strona pozwana (...) Spółka Jawna E. Ś., Z. Ś. z siedzibą w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Pozwany pracodawca w pierwszej kolejności przyznał, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. i zgodnie z jej postanowieniami powód zatrudniony był u pozwanego na stanowisku pracownika magazynowego, a także, iż dnia 19 października 2015 r. umowa ta została rozwiązana z inicjatywy pracodawcy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Strona pozwana podniosła, iż wbrew stanowisku powoda, zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę na czas określony wynoszący 5 lat samo przez się stanowi o naruszeniu art. 8 k.p. oraz – ewentualnie art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. lub art. 33 k.p. – w przepisach prawa pracy nie ma ani zakazu zawierania długotrwałych umów o pracę na czas określony, ani też nie ma nakazu podawania przyczyny wypowiedzenia takiej umowy.

Pozwany pracodawca zwróciła także uwagę, iż powód nie wskazał, poza przywołaniem ogólnych rozważań z zakresu wykładni przepisów prawa pracy, przyczyn, z jakich w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy zatrudnienie na czas określony nosiło znamiona obejścia ustawy.

Skoro zaś stosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa , posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być w realiach konkretnej sprawy uzasadnione.

Stąd też, jak dalej wskazał pozwany, do sądu pracy należy każdorazowo weryfikacja, kontrola długoterminowych umów o pracę na czas określony, zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, przy czym kontrolą tą należy obejmować w szczególności okoliczności towarzyszące zatrudnieniu, co umożliwić ma ustalenie sensu zawarcia tego rodzaju umowy terminowej.

Niezależnie od powyższego pozwany zaakcentował, iż umowa na czas określony została zawarta pomiędzy stronami na wniosek pracownika.

Powód wskazywał bowiem pozwanemu, iż zainteresowany jest takim sposobem ukształtowania stosunku pracy, który – w razie znalezienia lepiej płatnego zajęcia – pozwoli na szybkie zakończenie obowiązywania łączącej strony umowy.

W ocenie pozwanego, równolegle charakter zadań wykonywanych przez pracownika, uzasadniał zawarcie z nim umowy na czas oznaczony, albowiem potrzeby pracodawcy w tym zakresie były różne w różnym czasie, w momencie zatem nawiązywania stosunku pracy, jak też w okresie jej świadczenia, pracodawca nie mógł z góry przewidzieć, kiedy odpadnie potrzeba zatrudniania powoda na stanowisku pracownika magazynowego.

W tym aspekcie sprawy pozwany wyjaśnił, że prowadzona przez niego działalność gospodarcza polega przede wszystkim na handlu armaturą i materiałami budowlanymi, stąd też – mając na względzie różnice w rozmiarach sprzedaży podyktowane czynnikami rynkowymi – nie sposób było założyć, iż potrzeba utrzymania dodatkowego stanowiska pracy w magazynie będzie istnieć stale.

Dodatkowo pozwany wskazał, iż w dniu 19 października 2015 r. powód stawił się w miejscu pracy i nie zawiadomił pracodawcy o uzyskanym zwolnieniu lekarskim, jak również nie przedłożył w zakładzie pracy takiego dokumentu przed ani w chwili otrzymania oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, na którym to dokumencie osobiście i bez zastrzeżeń złożył własnoręczny podpis.

Zdaniem pozwanego, z powyższego jednoznacznie wynika, iż powód zgłosił się do lekarza dopiero po otrzymaniu pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę i w reakcji na nie, zaś stosowne zwolnienie lekarskie uzyskał już po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym.

Z tych też względów pozwany pracodawca konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

Powód W. O. został zatrudniony u strony pozwanej (...) Spółka Jawna E. Ś., Z. Ś. z siedzibą w D. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia 5 września 2011 r. na stanowisku pracownika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę na okres próbny zawarta między stronami w dniu 6 czerwca 2011 r.

W dniu 6 września 2011 r. w/w strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 6 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. i zgodnie z jej postanowieniami powód wykonywał na rzecz pozwanej spółki pracę w charakterze pracownika magazynowego w pełnoetatowym wymiarze czasu pracy.

dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas określony zawarta między stronami w dniu 6 września 2011 r.

W dniu 1 września 2012 r. strony zawarły kolejną terminową umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. i również w ramach tej umowy powód został zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku pracownika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W treści przedmiotowej umowy o pracę strony przewidziały dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas określony zawarta między stronami w dniu 1 września 2012 r.

Pozwany pracodawca zawierając z powodem w dniu 1 września 2012 r. umowę o pracę na czas określony nie informował powoda, że zaistniały jakieś szczególne, wyjątkowe okoliczności uzasadniające nawiązanie z powodem terminowej umowy o pracę na tak długi okres, tj. obejmujący aż 5 lat.

To pozwany ustalił warunki zatrudnienia powoda, przedstawiając mu przygotowaną na piśmie umowę o pracę na czas określony z dnia 1 września 2012 r., zaś powód po zapoznaniu się z jej treścią zaakceptował zaproponowane mu warunki pracy i płacy.

dowód: przesłuchanie powoda W. O. k. 63 odwr. – 64, częściowo przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej E. Ś. k. 64 – 64 odwr.

W dniu 19 października 2015 r. pozwany pracodawca złożył powodowi pisemne oświadczenie woli, w którym wskazał, że działając na podstawie art. 33 k.p. rozwiązuje z powodem umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 1 września 2012 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 7 listopada 2015 r.

Powód potwierdził złożonym podpisem odbiór pisma pracodawcy w tym zakresie.

dowód: akta osobowe powoda – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 19 października 2015 r. dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W dniu 19 października 2015 r. powód stawił się w miejscu pracy i świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki, i dopiero po zakończonej w tym dniu pracy udał się do lekarza, gdzie uzyskał stosowne zaświadczenie lekarskie obejmujące niezdolnością do pracy także dzień 19 października 2015 r.

Tak uzyskane zwolnienie lekarskie powód przekazał w dniu 20 października 2015 r. do pozwanego zakładu pracy.

dowód: zeznania świadka A. B. k. 52 odwr. – 53, przesłuchanie stron k. 53 – 53 odwr. i k. 63 odwr. – 64 odwr.

Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda, liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.927,13 zł brutto.

dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia za pracę powoda z dnia 17 listopada 2015 r. k. – 22.

Sąd zważył:

Powództwo jest zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż jako chybiony jawi się, w ocenie sądu pierwszej instancji, zarzut powoda, że pozwany pracodawca składając mu w dniu 19 października 2015 r. pisemne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszył przepis art. 41 k.p., który to stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Stosownie bowiem do jednolitego i utrwalonego już orzecznictwa sądowego, w świetle art. 41 k.p. o niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę nie decyduje niezdolność do pracy, ale faktyczna nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby.

Pracownik, który był obecny w pracy (tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę lub był gotów do ich wykonania), nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustanowionej w art. 41 k.p., nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 172/13, M.P.Pr. (...), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Pr. Pracy 2003/10/33, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 614/03, LEX nr 580266).

Transponując przedstawione jak wyżej poglądy prawne na grunt rozpatrywanej sprawy sąd meriti doszedł do przekonania, iż powód w dniu dokonanego przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (tj. 19 października 2015 r.) nie korzystał z ochrony prawnej ustanowionej w art. 41 k.p.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, niespornych w tym zakresie między stronami, wynika bowiem w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, iż powód w dniu 19 października 2015 r. stanął w miejscu pracy i świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki, i dopiero po zakończonej w tym dniu pracy udał się do lekarza, gdzie uzyskał zaświadczenie lekarskie obejmujące niezdolnością do pracy także dzień 19 października 2015 r., a następnie tak uzyskane zwolnienie lekarskie przekazał w dniu 20 października 2015 r. do pozwanego zakładu pracy.

W tak ustalonym, bezspornym stanie faktycznym nie sposób zatem przyjąć, aby norma prawna wyrażona w cytowanym art. 41 k.p. mogła mieć w niniejszej sprawie zastosowanie, skoro powód w dniu 19 października 2015 r. świadczył na rzecz pozwanego pracę i wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z łączącej strony umowy o pracę, a następnie już po otrzymaniu pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę udał się do lekarza i na podstawie uzyskanego dokumentu wykazał, że w tym dniu nie był zdolny do pracy z powodu choroby.

Zdaniem sądu pracy, nie jest również trafny zarzut powoda, że pozwany zawierając z nim umowę o pracę na czas określony uchybił dyspozycji przepisu art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U z 2009 r. Nr 125, poz. 1035 ze zm.).

W myśl tej regulacji normatywnej, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, LEX nr 1508866, dopiero przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przekroczenie 24 miesięcznego, maksymalnego okresu zatrudnienia wynikającego z ustawy antykryzysowej (art. 13 tej ustawy obowiązywał od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) było równoznaczne z zawarciem – w sposób dorozumiany – stałego kontraktu. Taki skutek następował w następnym dniu po upływie wspomnianego terminu, jeżeli oczywiście zatrudnienie było nadal kontynuowane.

Z kolei w wyroku z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 318/14, LEX nr 2002036, Sąd Najwyższy stwierdził, iż maksymalny, dopuszczalny według art. 13 ust. 1 ustawy z 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców 24-miesięczny okres trwania zatrudnienia na podstawie umowy (kolejnych umów) o pracę na czas określony powinien być liczony od daty jej wejścia w życie.

Skoro zatem okres zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 6 września 2011 r. nie przekroczył do czasu obowiązywania art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, tj. do dnia 31 grudnia 2011 r., maksymalnego, dopuszczalnego okresu 24 miesięcy przewidzianego w tym przepisie, to skutek w postaci uznania, że strony łączyła w istocie umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony nie mógł w sposób zgodny z prawem nastąpić.

Niezależnie od powyższego, powództwo podlegało jednak uwzględnieniu, lecz z zupełnie innych przyczyn i względów.

W ocenie sądu pierwszej instancji, w realiach niniejszej sprawy, zaistniały podstawy zarówno faktyczne jak i prawne pozwalające na zakwalifikowanie, zgodnie z żądaniem zgłoszonym przez powoda, zawartej między stronami w dniu 1 września 2012 r. umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r., a więc na okres 5 lat, jako w istocie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd pracy uznał bowiem klauzulę terminu wprowadzoną do przedmiotowej umowy o pracę za nieważną na podstawie przepisu art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w konsekwencji doszedł do przekonania, iż strony łączył stosunek pracy nawiązany w dniu 1 września 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W wyroku z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317, Sąd Najwyższy wyraził pogląd prawny, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy.

Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu prawnym do tegoż judykatu Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Powyższe poglądy prawne zostały sformułowane przez Sąd Najwyższy na kanwie kwalifikacji i oceny prawnej umowy o pracę zawartej na czas określony 5 lat (por. także uchwałę składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, OSNP 2015/11/149, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 398/13, G. Prawna (...), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13, OSNP 2015/11/146).

Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II P 294/04 (OSNP 2006 nr 13 – 14, poz. 207), w którym uznał, że 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 (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zaprezentowaną jak wyżej linię orzeczniczą Sąd Najwyższy konsekwentnie kontynuował w kolejnym wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010/19-20/230 , stwierdzając, że nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.) nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.) wyłącznie po to , ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy.

W uzasadnieniach powołanych powyżej orzeczeń Sąd Najwyższy słusznie m.in. uznał, iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych.

Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Jeżeli ze względu na okresowy charakter pracy, czy inne wyraźne i szczególne potrzeby pracodawcy powstaje uzasadnienie do odstępstwa od standardu umowy na czas nieokreślony, to kwestie te powinny być objęte wolą obu stron stosunku pracy.

Nie zwalnia z uwzględnienia tego przez sąd ustalenie, że pracownik został uświadomiony o konieczności przyjęcia oferty pracodawcy.

Zawarcie umowy terminowej powinno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy.

Sytuacja usprawiedliwionego uzgodnienia powstaje wtedy, gdy uzgodnienie umowy na czas określony łącznie z mechanizmami zabezpieczającymi osiągnięcie umówionego celu nie godzi w społeczno – gospodarcze przeznaczenie umowy na czas określony i nie zmierza do obejścia przepisów o zatrudnieniu bezterminowym.

Do sądu pracy należy weryfikacja (kontrola) długoterminowych umów o pracę na czas określony zawierających równocześnie klauzulę rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem .

Kontrolą tą należy obejmować ustalenie zachowania stabilizującego zatrudnienie, sensu umowy terminowej oraz usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy.

Umowy o pracę na czas określony mogą być uznane przez sąd za umowy zawarte w istocie na czas nieokreślony, jeśli nie uzasadnia tego zadanie określone w czasie, do wykonania którego pracownik został zatrudniony oraz interes obu stron stosunku pracy.

Z kolei w postanowieniu Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 kwietnia 2009 r., C-519/08, LEX nr 511769, został sformułowany pogląd w myśl którego klauzulę 5 pkt 1 lit a) Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, załączonego do dyrektywy (...), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony, dla którego jedynym uzasadnieniem jest okoliczność, że odbywa się to na podstawie przepisów ustawodawczych lub ogólnych przepisów wykonawczych państwa członkowskiego. Pojęcie „obiektywnych powodów” w rozumieniu rzeczony klauzuli wymaga aby zawarcie tego szczególnego rodzaju stosunków pracy, w takim kształcie w jakim stanowią przepisy krajowe było uzasadnione istnieniem konkretnych okoliczności związanych, w szczególności z działalnością, o którą chodzi i z warunkami jej wykonywania.

Sąd meriti w całości podziela powyższe poglądy prawne i przenosząc je na grunt rozpatrywanej sprawy sąd nie znalazł żadnych racjonalnych, merytorycznych argumentów i przesłanek, które przemawiałyby za zawarciem z powodem, przy wykonywanej rodzajowo pracy pracownika magazynowego, terminowej umowy o pracę na okres 5 lat, a co za tym idzie umowa taka naruszała, w ocenie sądu, usprawiedliwiony interes pracownika, chociażby w zakresie możliwości i trybu jej rozwiązania, a także stabilizacji zatrudnienia i jako taka stanowiła obejście przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

W szczególności zarówno rodzaj prowadzonej przez stronę pozwaną od dłuższego czasu (data rejestracji spółki w KRS to 2 stycznia 2002 r.) działalności gospodarczej, tj. przede wszystkim w zakresie handlu armaturą i materiałami budowlanymi, jak i charakter powierzonych powodowi do wykonania obowiązków pracowniczych na stanowisku pracownika magazynowego, nie uzasadniały zawarcia z powodem długoterminowej umowy o pracę na czas określony, zwłaszcza, iż powód już wcześniej był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie w oparciu o umowę o pracę na czas określony blisko jednego roku.

Z pewnością za taką przesłankę nie można było uznać, wbrew twierdzeniu pozwanego pracodawcy, możliwości szybkiego rozwiązania przez powoda, bo za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zawartej z nim w dniu 1 września 2012 r. umowy o pracę na czas określony 5 lat w przypadku znalezienia przez powoda lepiej płatnej pracy, skoro skutek taki strony mogły osiągnąć w sposób jeszcze bardziej efektywny rozwiązując przedmiotową umowę o pracę niezwłocznie za porozumieniem stron, tj. w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Podkreślenia wymaga także, iż nie zasługuje na aprobatę relacja i argumentacja pozwanego przedstawiona w jego piśmie procesowym z dnia 23 listopada 2015 r. – odpowiedzi na pozew, a mianowicie, aby to powód wystąpił z inicjatywą takiego ukształtowania łączącego strony stosunku pracy.

W tym aspekcie sprawy wskazać bowiem należy, iż żaden przeprowadzony w sprawie dowód, i to zarówno osobowy jak i rzeczowy, nie potwierdził powyższej okoliczności.

Z tych też względów sąd pracy stoi w niniejszej sprawie na stanowisku, iż zawarcie z powodem wieloletniej umowy o pracę na czas określony z możliwością jej rozwiązania w każdym czasie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, leżało tylko i wyłącznie w interesie pozwanego pracodawcy i nie uwzględniało z kolei słusznego, usprawiedliwionego interesu pracownika w zakresie chociażby stabilizacji jego zatrudnienia.

Pozwany pracodawca uzyskał bowiem możliwość szybkiego, skutecznego i korzystnego dla niego w wymiarze, aspekcie ekonomicznym rozwiązania z powodem umowy o pracę, z czego zresztą w efekcie skorzystał.

Okoliczności te przyznał zresztą podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2016 r. w charakterze przedstawiciela strony pozwanej – wspólnik pozwanej spółki jawnej (...).

Przedstawionej oceny, zdaniem sądu pierwszej instancji, nie zmienia również akcentowana przez stronę pozwaną okoliczność, że powód miał pełną swobodę w nawiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką, jak również całkowicie zaakceptował warunki swojego zatrudnienia.

Z poczynionych w sprawie ustaleń nie wynika, aby warunki zatrudnienia powoda w pozwanej spółce w zakresie rodzaju wiążącej strony umowy podlegały jakimkolwiek negocjacom stron, zaś powód niewątpliwie będąc zainteresowany pracą u strony pozwanej mógł jedynie zaproponowane mu przez pracodawcę warunki zaakceptować, bez ich weryfikowania.

Z okoliczności rozpatrywanej sprawy wynika bowiem, że nie istniały żadne uzasadnione, racjonalne przesłanki, poza dążeniem pozwanego pracodawcy do „ułatwienia” sobie rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, do zatrudnienia powoda w ramach długotrwałej (5 letniej) terminowej umowy o pracę i to za krótkim , bo dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W tej sytuacji konsekwentnie przyjąć zatem należy, iż zawarcie między stronami długotrwałej umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, a co za tym idzie łączący strony stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

Z przedstawionych powyżej względów, klauzulę terminu zamieszczoną w spornej umowie o pracę należało uznać za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w miejsce postanowień, regulacji odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powoda zastosować odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu pracownika na czas nieokreślony.

W rezultacie stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., albowiem w oświadczeniu pozwanego z dnia 19 października 2015 r. o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę, zakwalifikowanej przez sąd ostatecznie jako umowy pracowniczej zawartej na czas nieokreślony, pozwany nie wskazał przyczyny uzasadniającej swoją czynność w tym przedmiocie.

Zgodnie bowiem z regulacją normatywną zawartą w art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Mając zatem na uwadze powyższe, sąd meriti uwzględnił roszczenie odszkodowawcze powoda i na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O żądaniu odsetkowym powoda sąd rozstrzygnął natomiast w oparciu o przepisy art. 481 § 1 i 2 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p., uznając, iż dochodzone przez powoda roszczenie odszkodowawcze z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę stało się wymagalne z chwilą precyzyjnego, określonego kwotowo zgłoszenia roszczenia i wezwania do zapłaty pozwanego pracodawcy z tego tytułu prawnego, co nastąpiło na rozprawie sądowej w dniu 28 kwietnia 2016 r.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje swoją podstawę prawną w przepisach art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., przy czym wysokość kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata ustanowionego z urzędu sąd ustalił na podstawie odpowiednio, mających w przedmiotowej sprawie zastosowanie, przepisów § 2 ust.1, 2 zdanie pierwsze i 3, § 12 ust. 1 pkt 1, § 19 pkt 1 i 2 oraz § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), a więc w oparciu o powołane regulacje stawkę minimalną wynagrodzenia pełnomocnika powoda w zakresie roszczenia odszkodowawczego sąd określił na kwotę 180,00 zł, podwyższoną o 23% stawkę podatku od towarów i usług (§ 2 ust. 3 powołanego jak wyżej rozporządzenia), a także uwzględnił żądanie pełnomocnika powoda dotyczące zwrotu kosztów dojazdów na rozprawy sądowe w łącznej wysokości 72,00 zł.

W tym miejscu wyjaśnienia wymaga również, iż w judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowane jest już stanowisko, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. (por. przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III PZ 8/11, LEX nr 1227532, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10, LEX nr 621336).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, a ściślej o opłacie stosunkowej od pozwu, której powód, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miał obowiązku uiścić, zostało wydane w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Zgodnie bowiem z poglądem prawnym wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku (sygn. I PZP 1 /07, OSNP 2007/19-20/269) „ Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy , w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy”.

Wysokość tej opłaty została zaś ustalona na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 w związku z art. 21 przywołanej powyżej ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i zamyka się kwotą 290,00 zł.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia natomiast przepis art. 477² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który to przepis stanowi, że zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Reasumując, biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd orzekł jak w sentencji wyroku.