

*Sygn. akt XP 265/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Beata Kominiak

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **Ł. S.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. w T.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa

**I. zasądza od strony pozwanej (...)sp. z o.o. w T. na rzecz powoda Ł. S. kwotę 10.479 zł (dziesięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt dziewięć złotych i 00/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 23 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;**

**II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;**

**III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 42 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwoty 525 zł tytułem zwrotu części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony;**

**V. dalszymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;**

**VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.493 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8.03.2013 r. powód Ł. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w T. kwoty 15.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, bez uzasadnienia.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że z dniem 22.10.2009 r. powód zatrudniony został na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 07.01.2010 r. W dniu 07.01.2010 r. zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony od 08.01.2010 r. do 31.01.2012 r., a następnie w dniu 01.02.2012 r. zawarto umowę do 31.01.2022 r. tj. na okres 10 lat. Z brzmienia umowy wynika, że strony obowiązują dwutygodniowy okres wypowiedzenia. W dniu 1 marca 2013 r. pracodawca wręczył powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód zarzuca, że strony powinna łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony. Zawieranie

umowy o pracę na czas określony na okres 10 lat, stanowi grube nadużycie przepisów prawa pracy, bowiem deformuje naturę umowy o pracę na czas określony. Kompleksowej prezentacji poglądu na ten temat dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07.09.2005 r. w sprawie o sygn. akt II PK 294/ 04, w którym wskazał, 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.)”. Wziąwszy pod uwagę wszystkie umowy, warto podkreślić, że powód miał być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony przez 12 lat i 3 miesiące. Powód wskazał, że podstawę prawną jego żądania zawiera art. 45 § 1 k.p. Pozwany powinien był wskazać przyczynę rozwiązania umowy, a ponieważ tego nie zrobił, powodowi należne jest odszkodowanie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana (...) sp. z o.o. w T. wskazała, że rozwiązanie zawartej przez strony umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami prawa pracy. Nie sposób zgodzić się z stanowiskiem, że strony powinna łączyć umowa na czas nieokreślony. Strony nawiązując stosunek pracy w sposób swobodny dokonują wyboru rodzaju umowy. Ustalenie okresu zatrudnienia na czas określony dziesięciu lat nie podlega wyraźnym ograniczeniom ustanowionym przez przepisy prawa pracy. W związku z powyższym treść umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2012 roku przez strony pozostaje w zgodzie z przepisami Kodeksu pracy oraz została zaakceptowana przez obydwie strony stosunku pracy. Strony zgodnie ustaliły również możliwość rozwiązania zawartej umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, o jednakowej długości zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. N Stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę w c 1 marca 2013 roku ze względu na podważenie zaufania do pracownika spowodowanego ciężkimi naruszeniami obowiązków pracowniczych przez powoda. Należy podkreślić, iż powód zajmował stanowisko kierownicze, w związku z czym pozwana oczekiwała od niego zachowania odpowiedniej staranności przy wykonywaniu obowiązków służbowych. W szczególności powód wykorzystywał powierzony mu samochód służbowy o numerze rejestracyjnym (...) w celu prowadzenia dodatkowej działalności zarobkowej, do czego nie został przez pozwaną upoważniony ani w sposób wyraźny ani dorozumiany. Ponadto w 2011 roku w podległym powodowi biurze handlowym spółki wykryto brak w kasie kwoty 1500 złotych, o czym nie poinformował swojego bezpośredniego przełożonego pomimo tego, iż powinien dołożyć wszelkiej staranności w zarządzeniu mieniem powierzonym przez pozwaną.

Z ostrożności procesowej pozwana poza samą zasadnością roszczenia powoda kwestionuje również jego wysokość. Powód żąda zapłaty kwoty 15.000 złotych brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Zgodnie z wystawionym przez pozwaną zaświadczeniem o zarobkach, średni dochód powoda liczony jak ekwiwalent za urlop wyniósł brutto 3493 zł miesięcznie.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia:***

Powód Ł. S. był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. w T. od dnia 22.10.2009 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 7.01.2010 r., następnie umowy o pracę na czas określony od 8.01.2010 r. do 31.01.2012 r. W dniu 1.02.2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.02.2012 r. do 31.01.2022 r., z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez podania przyczyny. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika regionalnego.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny z 22.10.2009 r. , umowa o pracę na czas określony z 7.01.2010 r. , umowa o pracę na czas określony z 1.02.2012 r. (akta osobowe powoda – załącznik)

Pracownicy strony pozwanej byli informowani przy podpisywaniu umów przez Ł. S., że wszyscy zatrudnieni u pozwanej mają umowy na czas określony za wyjątkiem niewielkiej grupy najstarszych i najbardziej zaufanych pracowników.

Dowód: zeznania świadka M. F. k. 115v, 117

przesłuchanie powoda k. 115v, 117, 210v, 212

Powód był zatrudniony na stanowisku kierownika regionalnego na rejon W. i K.. Odpowiadał za prawidłowe funkcjonowanie placówek pozwanej, za pośrednictwem których były udzielane kredyty oraz pożyczki w różnych kwotach.

Do obowiązków powoda należała w szczególności obsługa klienta, dostarczanie do punktów sprzedaży wszelkich materiałów niezbędnych do pracy, analiza, rozliczanie i raportowanie wyników sprzedaży podległych pracowników, wypłacanie wynagrodzeń podległym pracownikom, szkolenie pracowników w zakresie sprzedaży produktu. Powód był odpowiedzialny za wizerunek i reklamę firmy, dbanie o porządek i czystość na stanowisku pracy, prowadzenie rekrutacji nowych pracowników, nadzór nad pracą osób w podległych punktach sprzedaży, zachowanie tajemnicy służbowej.

Dowód: zakres obowiązków kierownika regionalnego (akta osobowe powoda – załącznik)

zeznania świadka M. F. k. 115v, 117

przesłuchanie powoda k. 115v, 117, 210v, 212

W 2012 r. powód otrzymał premię uznaniową w miesiącach styczeń-wrzesień. W grudniu 2012 r. powód otrzymał nagrodę w kwocie 4578 zł. W marcu 2013 r. powód otrzymał nagrodę w kwocie 3506,16 zł. Te składniki wynagrodzenia miały charakter uznaniowy, nie było uregulowanych zasad ich przyznawania ani warunków, jakie pracownik musiał spełnić, by je otrzymać. O wysokości premii/nagrody decydował przełożony według swojego uznania.

Zgodnie z umową z 22.10.2009 r. i umową z 7.01.2010 r. zmienioną aneksem z 3.01.2011 r. na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa.

Zgodnie z par. 8 Regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej od 2.01.2008 r., z którym powód się zapoznał oraz Regulaminu z grudnia 2012 r., z którym nie został zapoznany, pracownikom wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe.

Przeciętne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło w sierpniu 2012 r. 5616,92 zł brutto.

Dowód: potwierdzenia transakcji – przelewu wynagrodzenia k. 40-54

karty wynagrodzeń powoda k. 71-72

umowa o pracę na okres próbny z 22.10.2009 r. , umowa o pracę na czas określony z 7.01.2010 r., aneks z 3.01.2011 r. (akta osobowe powoda – załącznik),

paski wynagrodzeń k. 93-109

Regulamin wynagradzania z 2012 r. k. 126-130

Regulamin wynagradzania z 2008 r. k. 177-181

zaświadczenie k. 146

zeznania świadka M. F. k. 115v, 117

zeznania świadka A. M. k. 210v, 212

zeznania świadka Ł. S. k. 210 v, 212

przesłuchanie powoda k. 115v, 117, 210v, 212

przesłuchanie za stronę pozwaną G. C. k. 152-153

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za trzy ostatnie miesiące pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3493 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 27, k. 73

Pismem z 1.03.2013 r. doręczonym powodowi w dniu 1.03.2013 r. strona pozwana rozwiązała łączącą ją z powodem umowę o pracę bez podania przyczyny, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 16.03.2013 r.

Dowód: wypowiedzenie z 1.03.2013 r.

świadcstwo pracy powoda

(akta osobowe powoda – załącznik)

Na dzień 22 października 2009 liczba osób zatrudnionych u pozwanej wynosiła 494 osoby w tym 13 osób na czas nieokreślony. Na dzień 1 marca 2013 roku było to 1683 osób w tym 13 osób na czas nieokreślony na stanowiskach dyrektorskich, prezesa i wiceprezesów zarządu oraz głównej księgowej.

Zgodnie z wykazem z dnia 29.10.2013 r. niemal 950 pracowników strony pozwanej jest zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony 10 lub 20 lat.

Dowód: lista osób zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony k. 160,

informacja strony pozwanej k. 131

wykaz pracowników zatrudnionych na okres 10 i 20 lat k. 188-203

Strona pozwana powstała w 2008 r. Zajmuje się pośrednictwem finansowym przy udzielaniu kredytów przez banki i ze środków członków zarządu. Zatrudnianie pracowników na długoterminowe umowy okresowe było elementem strategii zarządu firmy z 2008 r. że działalność spółki wiąże się z dużym ryzykiem, przez co spółka nie może pozwolić sobie na zatrudnianie na czas nieokreślony. Rynek pośrednictwa kredytowego jest nieuregulowany i napiętnowany, a strona pozwana została wpisana na listę ostrzeżeń publicznych Komisji Nadzoru Finansowego, zarząd obawia się, że niedługo spółka nie będzie istniała. W spółce jest duża rotacja, obecnie jest 1700 pracowników, rotuje rocznie ok. 400. Zarząd pozwanej uważa, że w przypadku złej wiary i przywłaszczenia mienia przez pracowników, strona pozwana mogłaby mieć trudności z udowodnieniem później swoich racji w sądzie, a 3-miesięczne wypowiedzenie byłoby nagradzaniem takich pracowników, tymczasem wypowiedzenie 2-tygodniowe jest dla spółki bezpieczne. Podpisując umowy na 10-20 lat, zarząd pozwanej miał na uwadze, że wielu pracowników, szczególnie młodych, może potrzebować długoterminowych umów w celu uzyskania bankowych kredytów hipotecznych.

Dowód: przesłuchanie za stronę pozwaną G. C. k. 152-153

Wielu pracowników, którzy mają umowy na 10 i 20 lat, nie ma kredytów hipotecznych.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 115v, 117, 210v, 212

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, co do wysokości zaś - w części.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niekwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, a także zeznaniach świadków, które były w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niesprzeczne i wzajemnie się uzupełniały, a przez to należało je uznać za wiarygodne. Zeznaniami stron Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął zawnioskowane przez stronę pozwaną dowody na okoliczność przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia, w tym protokół z rozprawy, która odbyła się w dniu 13.03.2013 r. przed Sądem Rejonowym w Tychach (IV P 1738/12) k. 18-26, protokołu rozprawy, która odbyła się w dniu 14.01.2013 r. przed Sądem Rejonowym w Tychach (IV P 1738/12) k. 74-78, a także dokumentów jak na k. 37-39 i k. 89 i z przesłuchania świadków na te okoliczności, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia. Ustalenie, że strony, wbrew nazwie, łączyła w rzeczywistości umowa o pracę na czas nieokreślony, skutkować bowiem musiało automatycznym uwzględnieniem powództwa o odszkodowanie (co do zasady), skoro umowę z powodem rozwiązano za wypowiedzeniem, bez podania uzasadnienia. Natomiast ustalenie, że strony łączyła umowa na czas określony, skutkować musiało oddaleniem żądania pozwu, w tej sytuacji rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez uzasadnienia, należałoby bowiem uznać za prawidłowe. W obu przypadkach przyczyny rozwiązania umowy z powodem za wypowiedzeniem pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy okoliczność bezsporną stanowił fakt, iż powód zatrudniony był przez stronę pozwaną od dnia 22.10.2009 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 7.01.2010 r., następnie umowy o pracę na czas określony od 8.01.2010 r. do 31.01.2012 r. W dniu 1.02.2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.02.2012 r. do 31.01.2022 r., z możliwością rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez podania przyczyny. Spór między stronami dotyczył kwestii, czy zawarta przez strony umowa o pracę w dniu 1.02.2012 r. na czas określony dziesięciu lat – była zawarta zgodnie z prawem, czy też nadanie jej przez strony terminowego charakteru było w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nieważne, zmierzało bowiem do obejścia prawa, a tym samym czy umowa ta winna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony.

W myśl ogólnej reguły dowodowej z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. W niniejszej sprawie powód zarzucił, że w jego sytuacji, przy powierzonym mu stanowisku i zakresie obowiązków, nie było żadnych podstaw do zawierania z nim umowy o pracę na czas określony 10 lat. 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 Rejonowego strona pozwana ciężaru dowodu w niniejszej sprawie nie uniosła. Podnoszone przez stronę pozwaną okoliczności, uzasadniającej jej zdaniem potrzebę, a nawet konieczność zawierania z pracownikami (w liczbie ponad 900), w tym z powodem, długoterminowych umów o pracę (na czas 10 i 20 lat), nie zasługiwały bowiem na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż prawo pracy nie zabrania 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 i obiektywny powód uzasadniający zarówno jej rodzaj, jak i długość trwania umowy. W wyroku z dnia 7 września 2005 r. wydanym w sprawie o sygn. II PK 294/04 Sąd Najwyższy, zajmując się umową terminową na 9 lat, wskazał bardzo ważne zasady dotyczące umów terminowych, wyjaśniając, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest 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 społeczno – gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, a prawo pracy nie wskazuje ich maksymalnej długości i literalnie nie zabrania zawarcia umowy terminowej na jakikolwiek okres, w tym również na 10 lat. Zdaniem Sądu Rejonowego interpretując przepisy prawa pracy należy je jednak zawsze rozpatrywać w świetle naczelnych zasad prawa pracy, w tym zasadą zapewniania pracownikom

stabilności zatrudnienia przez zawieranie bezterminowych kontraktów pracowniczych. Tylko umowa o pracę na czas nieokreślony daje pracownikowi pełną przewidzianą przepisami prawa pracy ochronę zatrudnienia, ustanawia bowiem obowiązek podawania przyczyn jej rozwiązania, a następnie umożliwia sądową kontrolę ich zasadności, prawdziwości i konkretności, a ponadto – w miarę upływu czasu i wydłużania się stażu pracy pracownika – gwarantuje mu dłuższy termin wypowiedzenia, maksymalnie osiągający trzy miesiące. Prawo pracy dąży do zapewnienia stałego zatrudnienia. Zawarcie umowy na bardzo długi okres czasu może prowadzić do obejścia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz przepisu stanowiącego, że trzecia umowa o pracę na czas określony jest umową bezterminową. Sąd Najwyższy potępił powszechną praktykę zawierania umów długoterminowych. Zaakceptowanie takiej praktyki byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Zawarcie umowy terminowej nie może się sprzeciwiać 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 (por. wyrok SN j.w.). W kontekście panującej obecnie trudnej sytuacji na rynku i wysokim poziomie bezrobocia, a także w świetle aktualnego, jednolitego stanowiska doktryny i orzecznictwa w zakresie traktowania wypowiedzenia jako zwykłego sposobu rozwiązania umowy o pracę, nie wymagającego doniosłej przyczyny, pozycja pracodawcy i tak oceniona powinna być jako uprzywilejowana.

Dla zawarcia terminowej umowy o pracę na długi okres czasu musi istnieć zawsze konkretny, obiektywny powód, uzasadniający jej rodzaj i długość trwania umowy, np. umowa z inżynierem nadzorującym inwestycję o przewidywanym konkretnym czasie trwania. W innych przypadkach zasadą powinno być zawieranie umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia umów i aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Sąd pracy może zatem uznać, że strony w istocie zawarły umowę na czas nieokreślony.

W toku niniejszego postępowania strona pozwana argumentowała potrzebę zawierania z pracownikami umów terminowych wskazując na specyfikę prowadzonej przez nią działalności. Przyjęta przez stronę pozwaną praktyka zawierania z pracownikami umów terminowych z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia uzasadniana była przez stronę pozwaną potrzebą zapewnienia sobie przez nią zdolności do utrzymania się na rynku usług pośrednictwa kredytowego i potrzebą posiadania możliwości szybkiego zwalniania nielojalnych pracowników bez konieczności gwarantowania im 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia i wskazywania przyczyny, której obrona przed sądem mogłaby być trudna. Pozwana akcentowała brak możliwości przewidzenia, czy i jak długo będzie mogła działać w przyszłości wskazując na fakt, że działalność przez nią prowadzona, w niektórych krajach nielegalna, a w Polsce legalna, lecz napiętnowana, nie jest stabilna. Pozwana została wpisana na listę ostrzeżeń publicznych Komisji Nadzoru Finansowego. Specyfika działalności pozwanej wymaga celem sprawnego prowadzenia działalności pozostawienie w rękach zarządu możliwości szybkiego zwolnienia pracowników i nie pozwala gwarantować im umów na czas nieokreślony. Strona pozwana wskazywała, że w celu poprawienia sytuacji pracowników, szczególnie młodych i potrzebujących stabilnego zatrudnienia w celu uzyskania możliwości otrzymania kredytu hipotecznego, zawiera umowy długoterminowe, na okres 10 lub 20 lat.

Zdaniem Sądu Rejonowego fakt, iż strona pozwana nie może przewidzieć, czy utrzyma się na rynku usług pośrednictwa kredytowego, nie stanowi w istocie żadnego rodzaju nadzwyczajnej okoliczności w realiach rynkowego obrotu gospodarczego. Przeciwnie, stwierdzić należy, iż jest to w obrocie gospodarczym zasada, nie zaś wyjątek. Przeważająca większość sprzedawców towarów i usług nie ma bowiem ani gwarancji stałego zbytu dla świadczonych przez nich usług i oferowanych towarów, ani utrzymania aktualnej sytuacji prawnej. Prowadzenie jakiegokolwiek rodzaju działalności gospodarczej immanentnie związane jest z ryzykiem gospodarczym, a rentowność i możliwość prowadzenia i rozwijania takiej działalności uzależniona jest od bardzo wielu czynników. Sytuacja strony pozwanej, pomimo wpisania jej na listę ostrzeżeń publicznych KNF, nie może być uznana za szczególnie złą czy niestabilną, skoro

od założenia w 2008 r. spółka bardzo szybko się rozwija, co widać choćby po poziomie zatrudnienia wynoszącym obecnie ok. 1700 pracowników. Oczywistym jest, że dla każdego prowadzącego działalność gospodarczą pracodawcy nieporównanie korzystniejsza jest sytuacja, w której posiada on możliwość bardzo szybkiego dostosowywania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb, 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. Pracodawca nie może jednak przerzucać w tak znacznym zakresie ryzyka gospodarczego 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 uleg mogą rozwiązaniu, za wcześniejszym za dwutygodniowym, miesięcznym lub trzymiesięcznym (w zależności od stażu) wypowiedzeniem (art. 36 k.p.), zaś obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia nie stanowi nadmiernego obciążenia pracodawcy, tym bardziej, że przyczyna zwolnienia pracownika nie musi być doniosła.

W ocenie Sądu Rejonowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy zawarcie z pracującym na stanowisku kierownika regionalnego powodem umowy o pracę na okres 10 lat było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania kontraktów terminowych i nie zasługiwało na ochronę. Powódka był jednym z ponad tysiąca pracowników strony pozwanej, jednym z wielu kierowników regionalnych, posiadającym ściśle określone obowiązki pracownicze, nie związane z żadnym terminowym projektem. Zawarcie z powodem terminowej umowy o pracę nie było zatem w żadnym stopniu uzasadnione charakterem jego pracy. Nie sposób również przyjąć, by zawarcie z powodem umowy terminowej było uzasadnione faktem, że powód pracował na stanowisku kierowniczym, wymagającym szczególnego zaufania. Strona pozwana wskazywała, że sprawdzenie pracownika na takim stanowisku trwa ok. 4-5 lat. Niezrozumiałym jest zatem, dlaczego zawarła z powodem umowy okresowe łącznie na ponad 12 lat, nie zaś na okres 4 czy 5 lat. Wreszcie, jak wyżej wskazano, również bezterminowe umowy o pracę mogą zostać wypowiedziane, przy czym pracownikom należy wówczas podać przyczynę 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 pozwaną działalności, jej sytuacji, a także charakteru pracy powoda, zawarcie z powodem umowy na czas określony 10 lat, było sprzeczne z zasadą stabilności zatrudnienia podlegającą ochronie prawa pracy i oznaczało nadmierne obciążanie go ryzykiem związanym z działalnością strony pozwanej. Zawarcie długoterminowej umowy okresowej musi być uzasadnione charakterem pracy i interesem obu stron, w niniejszej sprawie nie miało zaś uzasadnienia w świetle obowiązków powierzonych powodowi i leżało wyłącznie w interesie strony pozwanej.

Strona pozwana kilkakrotnie powoływała się w toku postępowania na fakt zgodnego zawarcia długoterminowego kontraktu pracowniczego przez obie strony, w tym powoda, oraz na fakt, że powód dobrowolnie zgodził się na zaproponowane warunki i je zaakceptował. Należy jednak pamiętać, że zasada swobody umów doznaje ograniczenia zarówno na gruncie prawa cywilnego (art. 353<sup>1</sup> k.c., stanowiący, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani 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 k.p. i 18 k.p.). Okoliczność, że powód złożył podpis na umowie terminowej na okres 10 lat, nie pozbawia go ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy.

Powód zatrudniony był u pozwanego pracodawcy od 22.10.2009 r., a zatem przez okres ponad trzech lat, co oznacza, że zamieszczenie w zawartej z nim umowie o pracę na czas określony postanowienia o dopuszczalności jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem było dla powoda mniej korzystne niż uregulowania ustawowe, które zapewniały mu większą trwałość zatrudnienia. Zgodnie natomiast z art. 18 k.p., 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 mniej korzystne dla pracownika postanowienia są nieważne.

Z powyższych przyczyn zawarty przez strony w umowie o pracę z dnia 1.02.2012 r. zapis o tym, iż jest ona umową na czas określony 10 lat, uznać należy za zmierzający do obejścia prawa, a tym samym nieważny. Umowę stron należy uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony. W konsekwencji rozwiązanie tej umowy przez pracodawcę za

dwutygodniowym wypowiedzeniem i bez podania dokonane zostało z naruszeniem przepisów art. 30 § 4 i art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, 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 o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Ponieważ zawartą przez strony umowę należało traktować jako umowę na czas nieokreślony, zaś powód był zatrudniony u strony pozwanej przez okres ponad trzech lat, co dawało jej prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.), roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy Sąd uznał za uzasadnione.

Sąd nie podzielił jednak w całości stanowiska powoda co do wysokości należnego mu odszkodowania. Powód domagał się odszkodowania w kwocie 15.000 zł, wskazując, że średnio otrzymywał miesięcznie kwotę ok. 5000 zł brutto i domagając się uwzględnienia w tej kwocie premii uznaniowej, jako świadczenia periodycznego.

Zgodnie z § 6 pkt 1 i 8 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem: 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej. Zgodnie z § 14, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Paragraf 15 stanowi, że informacje o jednostce

orzeczenia sądów

pisma urzędowe

komentarze praktyczne

składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, zaś informacje o jednostce

pisma urzędowe

komentarze praktyczne

§ 16, że składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Zgodnie z informacjami o jednostce

orzeczenia sądów

pisma urzędowe

komentarze praktyczne



§ 17, składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00). W uzasadnieniu do powyższego wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że jeśli tzw. premia uznaniowa nie jest świadczeniem obowiązkowym, to trudno o niej mówić, iż jest wypłacana w stawce miesięcznej za okres krótszy niż jeden miesiąc, czy też za okres dłuższy.

Nazwanie premii wypłacanej pracownikom "uznaniową" nie przesądza jednak o jej rodzaju. Dlatego dla rozstrzygnięcia, czy podlega ona zaliczeniu do wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu za urlop) istotne są warunki jej przyznawania i wypłacania.

Jeżeli bowiem premia zależy od spełnienia konkretnych zadań bądź warunków, to ma charakter roszczeniowy. Natomiast gdy jej wysokość i częstotliwość przyznawania zależy wyłącznie od uznania pracodawcy, to ma wówczas charakter nagrody uznaniowej. Konsekwencją ustalenia tych odrębności jest to, że premię regulaminową zalicza się do wynagrodzenia urlopowego, natomiast nie uwzględnia się w nim (oraz w podstawie ekwiwalentu za urlop) typowej premii uznaniowej wypłacanej nieperiodycznie.

Zasadniczo, tylko premie regulaminowe powinny być wliczane po podstawy wymiaru wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop, jednak o ostatecznym rozstrzygnięciu tej kwestii decyduje nie nazwa premii, a jej roszczeniowość. Jeśli pracownik ma prawo do egzekwowania wypłaty premii, wówczas traci ona charakter nagrody, stając się w rzeczywistości premią regulaminową, tylko inaczej nazwaną. Prawo podwładnego do żądania wypłaty premii zależy od kryteriów jej przyznawania, które powinny być w sposób jasny i zrozumiały zapisane w regulaminie zakładowym. Tak więc, jeżeli otrzymanie premii zależy od wykonania konkretnych zadań lub spełnienia określonych warunków, to ma ona charakter roszczeniowy. Jeśli natomiast, częstotliwość i zasady jej przyznawania nie są jasno określone i zależne od uznania pracodawcy, to ma ona charakter nagrody uznaniowej. O formie uznaniowej można mówić wówczas, kiedy pracownik nie wie jakie kryteria oceny będą miały wpływ na przyznanie premii.

W ocenie Sądu Rejonowego ze zgromadzonego materiału dowodowego – treści umów o pracę i regulaminu wynagradzania, a także zeznań świadków, wynika niewątpliwie, że przyznawane powodowi premie uznaniowe i nagrody miały charakter nie roszczeniowy, w rzeczywistości wszystkie zatem były nagrodami. Wysokość i sam fakt przyznania pracownikowi premii należał wyłącznie od oceny i decyzji przełożonego. Powód nie wykazał, by istniał wzór obliczania premii i zasady jej przyznawania, warunki, jakie należało spełnić by otrzymać premię czy nagrodę w danej wysokości. Z tej przyczyny Sąd Rejonowy nie uwzględnił żądania powoda, aby przy wyliczeniu średniego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy celem ustalenia wysokości odszkodowania uwzględnić składniki wypłacone mu przez pracodawcę z tytułu premii uznaniowej lub nagrody. Na marginesie należy wskazać, że zaświadczenie pozwanej z sierpnia 2012 r., w którym pozwana wskazała, że średnie zarobki powoda wynoszą ponad 5000 zł (k. 146), nie dotyczyło wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ale bliżej nieokreślonego co do sposobu wyliczenia „przeciętnego wynagrodzenia” powoda w tamtym okresie.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.479 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 23 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania w wysokości trzykrotnego średniego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W pozostałym zakresie w punkcie II powództwo zaś oddalił.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej, która przegrała powództwo w 70%, kwotę 42 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego (70% stawki minimalnej w kwocie 60 zł).

Ustalając wysokość stawki minimalnej Sąd Rejonowy miał na uwadze, że jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 7.12.2011 r. (II PZ 31/11), 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 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 do 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. 47<sup>1</sup> k.p.

W punkcie IV wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c., Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 525 zł tytułem zwrotu części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony, dalszymi kosztami sądowymi obciążając w punkcie V wyroku Skarb Państwa.

W punkcie VI wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.493 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.