

Sygn. akt X P 543/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: M. K., Z. K.

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 grudnia 2015 r. **we W.**

sprawy z powództwa: D. R.

przeciwko (...) S.A. w S. G.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółki akcyjnej w S. G. na rzecz powódki D. R. kwotę 5.250 zł brutto (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami od 3 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 250 zł tytułem opłaty od pozwu, uiszczenia której powódka była zwolniona;

III. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 zł.

UZASADNIENIE

Powódka D. R. w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy (...) Spółce Akcyjnej w S. G., wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 5250 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 1 października 2014 r. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. W dniu 30 marca 2015 r. powódka została zaproszona na rozmowę, podczas której wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powódki wypowiedzenie zawierało szereg błędów, gdyż po pierwsze bieg wypowiedzenia rozpoczął się w poniedziałek, a z uwagi na święta, powinien rozpocząć się od następnego tygodnia (art. 49 k.p.) Ponadto powódce nakazano wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, a umowy o pracę nie powinno się rozwiązywać w czasie urlopu wypoczynkowego. Ponadto powódce nie udzielono w okresie wypowiedzenia dni na poszukiwanie pracy, co również stanowi naruszenie. Powódka podniosła również, że zawarła z nią umowę długoterminową do 2020 r, co również stanowi naruszenie.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę było prawidłowe, ponieważ powódka po pierwsze nie znajdowała się na urlopie wypoczynkowym w trakcie jego wręczenia. Po drugie, pismo rozwiązujące umowę o pracę miało zostać wręczone powódce w dniu 27 marca 2015 r., ale nie stawiała się ona na wezwanie przełożonej, a zatem spotkanie zostało przesunięte na 30 marca, gdzie omyłkowo wręczono powódce pismo z nieaktualnymi datami okresu wypowiedzenia. Pomimo tych nieścisłości pozwana spółka w sposób prawidłowy obliczyła okres wypowiedzenia w oparciu o art. 30 § 2¹ k.p. Strona pozwana nie zgodziła się również, aby naruszeniem był brak udzielenia powódce 2 dni na poszukiwanie pracy. Powódka bowiem o to nie wnosiła, zatem zwolnienie to nie ma charakteru obligatoryjnego. Ponadto zdaniem pracodawcy, nie nadszedł jeszcze okres, w którym można było dni te wykorzystać. Powódka natomiast mogła mieć z góry powzięty zamiar nie wnioskowania o dni na poszukiwanie pracy, po to aby rościć prawo do odszkodowania.

Ustalenia faktyczne

Powódka D. R. została zatrudniona u strony pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w S. G. w dniu 1 października 2014 r. początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie w dniu 2 stycznia 2015 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2020 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. W umowie strony zastrzegły możliwość wypowiedzenia umowy za dwutygodniowym okresem. Wynagrodzenie powódki wynosiło 1750 zł (brutto). Obowiązkiem powódki było zdobywanie klientów. W czasie zawierania umowy o pracę na czas określony, powódka nie została poinformowana z czego wynika okres trwania umowy.

Okoliczności bezsporne oraz zaświadczenie o zarobkach k. 45.

W dniu 30 marca 2015 r. E. U. wręczyła powódce D. R. wypowiedzenie, którego bieg rozpoczął się w dniu 27 marca 2015 r. oraz informację o udzieleniu urlopu wypoczynkowego od dnia 30 marca do dnia 10 kwietnia 2015r. Koniec okresu wypowiedzenia określono na dzień 11 kwietnia 2015 r.

Powódce nie udzielono zwolnienia na poszukiwanie pracy, ale powódka również o to nie wniosowała.

Dowód:

- akta osobowe powódki;
- zeznania świadka E. O. k. 80 (nagranie k. 84);
- przesłuchanie powódki k. 105-106 (nagranie k. 107).

Sąd zważył co następuje

Powództwo w pełni zasługiwało na uwzględnienie.

Konstrukcja stanu faktycznego sprawy została ustalona w oparciu o niekwestionowane dokumenty zawarte w aktach osobowych w postaci umów o pracę oraz wypowiedzenia umowy o pracę i informacji o wysłaniu powódki na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia, a także w oparciu o zaświadczenie o zarobkach powódki. Powódka wprawdzie zakwestionowała to zaświadczenie, ale określona tam wysokość nie odbiegała od tej, wskazanej przez samą powódkę oraz z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych. Sąd również oparł się na zeznaniach świadka E. O. w zakresie dotyczącym sposobu i daty wręczenia powódce umowy o pracę oraz na przesłuchaniu samej powódki D. R.. Przesłuchanie powódki miało na celu ustalenie przede wszystkim sposobu wręczenia wypowiedzenia, a także ustalenia przyczyn zawarcia umowy na stosunkowo długi okres 5 lat. Dowodom tym Sąd dał w całości wiarę, ponieważ były logiczne i w pełni uzupełniały dokumentację pracowniczą powódki. Sąd nie wziął pod uwagę zeznań A. S., ponieważ nie znał on szczegółów dokonanego wypowiedzenia, brał tylko udział w spotkaniu się stron, a to było poza sporem.

Zasadniczą kwestią, podlegającą rozstrzygnięciu było ustalenie, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką było zgodne z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy.

Po pierwsze, wypowiedzenie umowy o pracę może rozpocząć swój bieg nie wcześniej niż po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu. Zatem już w tym zakresie wypowiedzenie było wadliwe, ponieważ zostało wręczone w dniu 30 marca 2015 r. a początkową datą biegu wypowiedzenia był 27 marca 2015 r. Sąd nie podzielił w tym wypadku argumentacji pozwanego, że miał trudności ze znalezieniem powódki. Żaden dowód nie potwierdził tych okoliczności. W ocenie Sądu, argument ten stanowił jedynie taktikę procesową i przyjętą linię obrony.

W tym miejscu należy przypomnieć, że okres wypowiedzenia to czas, który ma upłynąć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania stosunku pracy z mocy oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Okres wypowiedzenia nie może być krótszy od okresów ustanowionych przez Kodeks pracy. Konstrukcja wypowiedzenia polega na tym, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem przewidzianego w przepisach okresu wypowiedzenia i w określonym przepisami terminie. W praktyce często powstaje problem, od kiedy należy liczyć okres wypowiedzenia, czy od momentu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu, czy też należy go liczyć niejako wstecz od momentu nadejścia terminu rozwiązania stosunku pracy. W świetle obowiązującego unormowania i prawa cywilnego stosowanego przez art. 300 k.p. okres wypowiedzenia zaczyna biec od momentu złożenia skutecznie stosownego oświadczenia woli (czyli w tym stanie faktycznym był to dzień 30 marca 2015 r.), kończy się jednak w terminach ustawowo oznaczonych (ostatni dzień miesiąca, sobota), musi bowiem wynosić wielokrotność tygodnia lub miesiąca (por. postanowienie SN z dnia 17 sierpnia 1977, I PZ 30/77, niepublikowane oraz uchwała SN z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, (OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87), wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02- OSNP 2004/19328 oraz wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 II PK 300/11 niepubl a także J.Iwulski, Rozwiązanie stosunku pracy, Warszawa 1998 r., s. 11 oraz M. Gersdorf, Okresy wypowiedzenia - zagadnienia praktyczne, PiZS 1998, nr 11, s. 29). W konsekwencji zatem, gdyby pozwany pracodawca „wydłużył” niejako okres wypowiedzenia, pod kątem formalnym, czynność taka mogłaby być uznana za odpowiadającą powyższym normom, jednakże określenie zakończenia okresu wypowiedzenia na dzień 11 kwietnia 2015 r. w sposób niedopuszczalny naruszało art. 30 § 2¹ k.p. Trzeba także zaznaczyć, że gdyby powódce doręczono wypowiedzenie w dniu 27 marca 2015 r. (data sporządzenia pisma), to wówczas byłoby ono prawidłowe, wbrew temu, na co wskazuje powódka. Zupełnie nietrafnym argumentem powódki jest ten, który wskazuje, że okres wypowiedzenia powinien rozpocząć się w dniu 13 kwietnia, a zakończyć w dniu 25 kwietnia. Taka argumentacja nie znajduje odzwierciedlenia we wskazanych powyżej przepisach. Jednakże, co jest też istotne, pracodawca wyznaczył powódce obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego od dnia 30 marca, czyli od dnia w którym faktycznie doręczono powódce wypowiedzenie, a zatem rację ma powódka, że wypowiedziano jej umowę o pracę w dniu urlopu wypoczynkowego, co samo w sobie stanowi naruszenie art. 41 k.p. Chybioną jest też argumentacja dotycząca braku udzielenia powódce dni wolnych na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.). To bowiem powódka winna zgłosić taką chęć, a pracodawca nie może odmówić. O naruszeniu art. 37 k.p. można mówić tylko wówczas jeżeli pracodawca odmówi udzielenia dni wolnych od pracy (por. Monika Frączek i Robert Lisicki PiZS 2012.7.41).

Szerzej natomiast należy omówić kwestię czasokresu zawartej umowy o pracę (ponad 5 lat). Zawarcie bowiem długoterminowej umowy o pracę może być kwalifikowane jako zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zasada wolności umów, doznaje ograniczeń już na gruncie prawa cywilnego, które zakłada, że strony zawierające umowę mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, byleby jednak jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Tymczasem z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynika, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki do zatrudniania powódki na stanowisku specjalistki ds. sprzedaży w ramach długotrwałej (5 letniej) umowy o pracę i to za krótkim, bo dwutygodniowym wypowiedzeniem. Okres 5 lat zatrudnienia na czas określony, może być właściwy, ale dla kadry menagerskiej, ale nie dla takich stanowisk jak to, które zajmowała powódka. Zresztą, strona pozwana nie odniosła się nawet do tego zarzutu.

Takie uwarunkowania potwierdzają jednostronne wykorzystywanie przez pracodawców możliwości zawierania terminowych umów o pracę w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Sytuacje, w których przepisy prawa pracy przewidują lub strony stosunku pracy uzgadniają zatrudnianie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół bez możliwości wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), bądź przy dopuszczalności jego rozwiązania połączonej z zapewnieniem istotnych świadczeń gwarancyjnych lub odszkodowawczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r. II PK 294/04 OSNP 2006/13-14/207 z aprobującą glosą M. Myszkowski).

Powyższe stanowisko orzecznictwa, zachowało swą aktualność w kolejnych wyrokach Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i stanowisku doktryny (por. wyroki Sądu Najwyższego: 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P. Smolika oraz z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82). Podkreśla się, że wprawdzie nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, należy jednak mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58, także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 308/13 niepubl oraz z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 398/13 niepubl).

Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11⁽²⁾ k.p.) i niedyskryminacji (art. 11⁽³⁾ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, M. N. przeciwko (...) im. dr (...) w C. (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70, dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską 10 Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), 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 dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia 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 § 4 i art. 50 § 3 k.p. por. zwłaszcza zdanie odrębne sędziego TK T. L. do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008 nr 10, poz. 173, a także jedno z ostatnich orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. II PK 225/13 niepubl).

Warto też podkreślić, że wykładnia przepisu prawa unijnego, dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości, wiąże wszystkie sądy państw członkowskich Unii Europejskiej. Wykładnia dokonana przez TS w jednej sprawie wiąże wszystkie sądy stosujące przepis, który został zinterpretowany w trybie art. 267 TFUE. Wydanie przez sąd krajowy orzeczenia niezgodnego z dokonaną wykładnią skutkuje jego wadliwością. Może w skrajnym przypadku prowadzić do odpowiedzialności odszkodowawczej państwa członkowskiego.

odszkodowawczych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, należy wskazać, że nie było żadnych przesłanek pozytywnych do uznania słuszności działania strony pozwanej w zakresie zawarcia długoterminowej umowy o pracę z powódka. Strona pozwana zaś nie przedstawiła żadnego stanowiska uzasadniającego społeczno-gospodarczy cel tak długiego trwania tej umowy. Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 45 § 1 k.p. uwzględniono roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania, którego wysokość ustalono w oparciu o treść art. 47¹ k.p. w zw z art. 50 § 4 k.p..

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 28 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28.07.2005 r. w zw. z art. 98 k.p.c.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku 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 r. 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.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności wydano w oparciu o treść art. art. 477² § 1 k.p.c.