

Sygn. akt X P 724/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: B. W., K. K.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa D. Z.

przeciwko U. W. we W.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka D. Z. w pozwie z dnia 28 sierpnia 2015 r. skierowanym przeciwko pracodawcy U. W. we W., wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że została zatrudniona u strony pozwanej w dniu 22 kwietnia 2015 r. na okres próbny, a następnie w dniu 1 lipca 2015 r. na czas określony do końca 2016 r. na stanowisku portiera w Domu Studenckim (...).

W ocenie powódki wypowiedzenie było bezzasadne z uwagi na obowiązujące prawo Unii Europejskiej i bieżące orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej podjęte w sprawie C-38/13.

Ponadto powódka podniosła, że w oparciu o treści wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. SK 18/OS przysługuje jej odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy do końca trwania wypowiedzianej umowy.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana U. W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała między innymi, że powódka została zatrudniona zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu Pracy, a orzecznictwo TSUE nie skutkuje pozbawieniem mocy prawnej art. 33 k.p. Zdaniem strony pozwanej czas, na który umowa o pracę została zawarta nie był zbyt długi, aby można było napisać, że stanowiła obejście prawa lub była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Umowa o pracę została rozwiązana tylko z uwagi na naganne zachowanie powódki w trakcie zatrudnienia.

Ustalenia faktyczne

Powódka D. Z. została zatrudniona przez U. W. w dniu 22 kwietnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 30 czerwca 2015 r. Następnie, w dniu 26 czerwca 2015 r. strona pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. Umowa przewidywała możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka była zatrudniona na stanowisku portiera.

Okoliczności bezsporne

Przed podjęciem pracy u strony pozwanej, powódka szukała pracy, była na zasiłku dla bezrobotnych. Powódka zdawała sobie sprawę, że zawierana jest z nią umowa o pracę na czas określony i ucieszył ją fakt możliwości wcześniejszego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Miała bowiem wcześniej negatywne doświadczenie z umową terminową z innym pracodawcą, w której nie przewidziano okresu wypowiedzenia i musiała trwać do samego zakończenia.

Dowód:

- przesłuchanie powódki k. 90 verte – e protokół nagranie k. 92 00.36.47-00.47.15.

W czasie zatrudnienia u strony pozwanej powódka była postrzegana przez innych pracowników jako osoba konfliktowa, arogancka, nie potrafiąca ułożyć sobie z innymi współpracownikami poprawnych relacji pracowniczych. Demonstrowała swoje wykształcenie, brak znajomości języków obcych przez innych pracowników. Kiedy pracownicy prosili ją o pomoc np. w zamianie bądź zastępstwie dyżurów, powódka zwykle czyniła z tego problem. Zachowania powódki początkowo były sporadyczne, niezauważalne, po pewnym czasie nabrały na sile. Przełożona zamierzała z powódką rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, jednakże wobec wieku powódki i sytuacji na rynku pracy, zawnioskowano o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W dniu 20 sierpnia 2015 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 5 września 2015 r. za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowód:

- zeznania świadków: K. W. k. 52 verte, M. M. k. 53 (nagranie rozprawy z dnia 10.11.2015 r.; A. G. k. 83 – 83 verte; C. D. k. 83 verte; A. P. k. 83 verte – 84 (nagranie rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 r.) ; M. S. k. 90-90 verte;

- akta osobowe powódki, notatki służbowe k. 27-32.

Sąd zważył, co następuje

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Konstrukcja stanu faktycznego sprawy została ustalona w oparciu o dokumenty w postaci akt osobowych powódki, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a także zeznania świadków K. W., M. M., A. G., C. D., A. P., M. S.. Świadkowie Ci zgodnie zeznali w jaki sposób powódka zachowywała się w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych. Sąd również oparł się na notatkach służbowych odzwierciedlających zachowanie powódki w pracy.

Sąd nie dał wiary powódce, w zakresie, w którym utrzymywała ona, że miała dobre relacje z pozostałymi pracownikami, a zeznania świadków wynikały z obaw przed pracodawcą. Nie było bowiem żadnego innego dowodu potwierdzającego wersję powódki, zaś wszyscy świadkowie przesłuchiwani na okoliczność zachowania powódki w pracy, konsekwentnie wskazywali na niestosowny i arogancki sposób odnoszenia się przez nią do współpracowników. Zeznania te wzajemnie uzupełniały się i tworzyły logiczną całość. Z samych zasad doświadczenia życiowego, trudno byłoby dać wiarę temu, że wszyscy pracownicy (również i Ci zawnioskowani przez powódkę), zeznający przed Sądem, celowo zatajaliby fakty, aby przypodobać się pracodawcy. Podobnie należało potraktować kopie zeszytów – harmonogramu dyżurów i notatek.

Analizę tych dokumentów dodatkowo uzupełniały zeznania świadków odnośnie nagannego zachowania powódki, czy to względem mieszkańców akademika, czy współpracowników. Wyjaśnienia powódki w tym zakresie odnośnie niemożności przeprowadzenia rozmów z poszczególnymi współpracownikami z uwagi na dyżury o innych porach, nie zasługują na wiarę, choćby z tego powodu, że osoby te mogły znaleźć się w miejscu pracy wcześniej, a po drugie też trzeba zauważyć, że powódka pracowała u strony pozwanej bardzo krótko (4 miesiące) i mało prawdopodobnym byłoby, aby ktokolwiek tworzył takie dokumenty tylko po to, aby postawić powódkę w złym świetle, czy akurat na potrzeby mającego toczyć się w przyszłości procesu.

Pomimo zawarcia umowy terminowej, czyli takiej, przy której nie wskazuje się w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy, Sąd badał te okoliczności, ponieważ powódka powoływała się w pozwie i dalszym piśmie procesowym na naruszenie art. 8 kodeksu pracy – zasad współzycia społecznego. W ocenie Sądu zarzut powódki w tym zakresie był nieuzasadniony. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie naruszało zasad współzycia społecznego, zaś ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że pracodawca praktycznie nie miał wyjścia i musiał powódkę zwolnić, gdyż jej zachowanie względem innych pracowników zaburzało tok pracy i negatywnie wpływało na ogólną atmosferę. W konsekwencji zatem, należało uznać, że jeżeli ktoś naruszał zasady współzycia społecznego, to była to tylko powódka. Warto w tym miejscu przytoczyć również ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, które pomimo upływu wielu lat, zachowało swą aktualność. Stanowi ono, że nie może powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego, ten kto sam je łamie (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1957 r., 2 CR 343/57, OSNPG 1958 nr 3, poz. 19; z dnia 11 września 1961 r., 1 CR 693/61, OSN 1963 nr 2, poz. 31, OSPiKA 1962 nr 11, poz. 290, z glosą A. Ohanowicza; z dnia 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973 nr 11, poz. 203; z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 67/74, OSNCP 1975 nr 7- 8, poz. 123; z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 552/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 124 oraz postanowienie z dnia 7 listopada 1962 r., II CR 884/62, LexPolonica nr 327917). Mając na uwadze stan faktyczny sprawy uznano, że powódka swoim zachowaniem w sposób rażący naruszała zasady współzycia społecznego.

Przechodząc do zasadniczego problemu związanego z zarzutem naruszenia art. 30 § 1 k.p. w zw z art. 11³ i art. 18^{3a} k.p. i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C 38/13, należało wskazać, że było ono nieuzasadnione.

Po pierwsze z żadnego przepisu, ani orzeczenia TSUE (w szczególności C-38/13) nie wynikało, że przepisy kodeksu pracy dotyczące zawierania, czy wypowiedzania umów terminowych są niezgodne z prawem unijnym.

Z powódką została zawarta umowa o pracę na okres 18 miesięcy, którą poprzedzała 2 miesięczna umowa na okres próbny. W ocenie Sądu umowa o pracę zawarta na okres 18 miesięcy w żaden sposób nie narusza przepisów o zawieraniu umów terminowych (art. 25 § 1 k.p.) ani ich wypowiedzaniu (art. 30 k.p.). Jedynie zawarcie długoterminowej umowy o pracę może być kwalifikowane jako zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy oraz sprzeczne z zasadami współzycia 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 wprowadzić stosunek prawny według własnego uznania, byleby jednak jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ k.c.) .Tymczasem z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynikało, że praktyką przyjętą u pozwanego były umowy terminowe na okres do około 2 lat. Natura stanowiska takiego jak portier nie sprzeciwia się zawieraniu umów terminowych. Typowym dla tego stanowiska, czy stanowiska np. ochroniarza jest zmienność miejsca, współpracowników, choćby po to, aby właśnie taki pracownik nie przyzwyczajał się do miejsca, czy osób, z którymi musi strzec mienia należącego do innych osób.

Powyższe odzwierciedla też orzecznictwo, Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i stanowisko doktryny (por. a contrario 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 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.

Jedynie zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony, czyli przekraczających 5 lat, może być uzasadnione, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów, gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie, 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). Nabrało 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 S. D. w C. (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), na który powołuje się powódka w pozwie.. W wyroku tym TSUE stwierdził, 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 w rozpoznawanej sprawie do takich dyskryminacji u strony pozwanej nie doszło, gdyż większość pracowników (choćby świadkowie K. W. i M. M.) mieli dokładnie taki sam okres wypowiedzenia co powódka. Idąc dalej, należy mieć na uwadze, że po tym wyroku (C-38/13) 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. Liszcz 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). Tak jak już wskazano powyżej zawarta umowa o pracę z powódką i jej rozwiązanie w żaden sposób nie naruszało przywołanych przepisów.

Co istotne, nowelizacja kodeksu pracy, która nastąpiła w związku z wyrokiem TSUE C – 38/13, która wprawdzie zaczęła obowiązywać po wydaniu wyroku w niniejszej sprawie i tak nie poprawiała sytuacji powódki. Art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu z 22.02.2016 r. stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. W konsekwencji zatem jedynie umowy o pracę przekraczające 33 miesiące przekształcałyby się samoistnie w umowy na czas nieokreślony. Także przepis dotyczący możliwości rozwiązania terminowej umowy o pracę za wypowiedzeniem przewiduje taką możliwość jeżeli zostało to zastrzeżone w umowie.

Podobnie należało potraktować roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu do końca trwania umowy o pracę. Powódka pod tym kątem powoływała się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. SK 18/.05. Taką argumentację należy określić jako zdecydowanie chybioną. W wyroku tym bowiem Trybunał Konstytucyjny orzekł, że przepisy art. 58 w zw. z art. 300 k.p., rozumiane w ten sposób, że wyłączają dochodzenie innych niż określone w art. 58 zd. 1 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, są niezgodne z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji. Trybunał w uzasadnieniu orzeczenia wskazał, że unormowanie z art. 58 k.p. jest niesprawiedliwe (narusza zasadę sprawiedliwości społecznej), ponieważ uniemożliwia pracownikowi uzyskanie pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to - jak podkreślił TK - zwłaszcza sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną świadomość naruszenia) lub ewentualnego. Takie okoliczności nie zachodziły w niniejszej sprawie, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę z powódką było prawidłowe.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 8 k.p. art. 25 § 1 k.p., 30 § 1 k.p. w zw z art. 33 k.p. orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W orzeczenie o kosztach zastępstwa adwokackiego znajduje odzwierciedlenie w § 12 ust 1 pkt 2 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. 1349 ze zm.). Nie było żadnych podstaw, aby odstąpić od zasądzania tych kosztów, ponieważ powódka wnosząc sprawę do sądu powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, ponadto koszty te są na tyle niskie, że nie spowodują uszczerbku w utrzymaniu powódki.

Orzeczenie o kosztach sądowych wydano w oparciu o treść art. 98 ustawy z dnia 28 lipca 2005 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych