

Sygn. akt VI P 155/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska

Lidia Płuciennik

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa W. Ł. (1)

przeciwko (...)w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W.

o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, odprawę pieniężną

orzeka:

1. oddała powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy;
2. uznaje się niewłaściwym rzeczowo i sprawę w zakresie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia przekazuje do rozpoznania i rozstrzygnięcia do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy;
3. umarza postępowanie w zakresie odprawy pieniężnej;
4. zasądza od powoda W. Ł. (1) na rzecz pozwanego (...)w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. kwotę 3.960,00 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Syndyka;
5. nie obciąża stron kosztami procesu – opłatą od pozwu.

Bogumiła Waclawa Karpińska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Lidia Płuciennik

Sygn. akt. VI P 155/16

UZASADNIENIE

Powód W.Ł.w pozwie złożonym do sądu w dniu 01 marca 2016 r wnosił o zapłatę odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu tj; kwoty 13.000 złotych oraz odprawy pieniężnej w wysokości 19.500 złotych.

Na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 r powód wnosił o ustalenie, że był zatrudniony na czas nieokreślony oraz zażądał wynagrodzenia za okres wypowiedzenia dodatkowo za dwa miesiące, cofnął powództwo w zakresie odprawy oświadczając, iż odprawa pieniężna została mu wypłacona.

Pozwany (...)w upadłości likwidacyjnej w W. wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. Ł. (1)od 28 maja 1990r. był zatrudniony na umowę o pracę na czas określony do 31.12.1999r. w (...)w W.. Aneksiem do umowy o pracę z dnia 20 września 1999 r, zmieniono czas trwania przedmiotowej umowy na okres do dnia 31.12.2019r. Zgodnie z punktem drugim tej umowy wcześniejsze rozwiązanie umowy mogło nastąpić na zasadzie porozumienia stron lub za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron bez podania przyczyny. Polityka pozwanego zawierania umów o pracę na czas określony wynikała z faktu problemów ze zwolnieniem pracowników, którzy dopuszczali się defraudacji. Powód zgodził się z taką formą zatrudnienia i do czasu rozwiązania z nim umowy o pracę nie zgłaszał żadnych pretensji w z tego tytułu.

dowód: zeznania świadka A. S., J. B.- rozprawa 15 listopada 2016 r, zeznania powoda rozprawa 15 listopada 2016 r

W okresie zatrudnienia W. Ł. (1)wykonywał pracę na stanowiskach: starszy referent, inspektor, kierownik zespołu kredytów, kierownik filii, dyrektor oddziału, głównego specjalisty.

Powód otrzymywał średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 6.800,00 zł brutto, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(dowód – świadectwo pracy – akta osobowe, aneks do umowy o pracę- k.46 akt osobowych, zakres obowiązków – akta osobowe, zaświadczenie o zarobkach – k.27)

Z dniem 22 lutego 2016 r zmieniono postępowanie upadłościowe pozwanego z postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu na postępowanie upadłościowe obejmujące likwidację majątku pozwanego.

bezsporne;

Powodowi zostało wysłane pocztą oświadczenie o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2016r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę (...) w W. wskazał likwidację majątku (...).

(dowód- wypowiedzenie umowy o pracę - k.4, pismo z dnia 24.03.2016r. –k. 3)

Powyższy stan faktyczny został ustalony między innymi w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony. Szczególne znaczenie dla ustalenia przebiegu zatrudnienia powoda miały załączone do sprawy jego akta osobowe. Innymi dokumentami są dokumenty związane z zawarciem i wypowiedzeniem stosunku pracy – umowa o pracę powoda, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dokumenty te nie były kwestionowane przez strony.

Wiarygodność tych dokumentów została oceniana przez pryzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego.

Świadek A. S. zeznała, że powód pracował na umowę o pracę na czas określony, nie zgłaszał pytań do kadr, dlaczego ma taką umowę. Pracownicy byli zapewniani przez prezesa, że dobrzy pracownicy będą zatrudniani do emerytury.

Świadek J. B. zeznał, że powód nie zgłaszał, że chciałby mieć umowę na czas nieokreślony.

Powód podczas rozprawy przyznał, że podpisywał umowy na czas określony nie zgłaszając pracodawcy chęci zawarcia umowy na czas nieokreślony. Otrzymał wynagrodzenie za 1 miesiąc i odprawę pieniężną.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i powoda.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powód był zatrudniony od 28 maja 1990r. na umowę o pracę na czas określony do 31.12.1999r, a następnie aneksem do umowy o pracę z dnia 20 września 1999 r, zmieniono czas trwania przedmiotowej umowy na okres do dnia 31.12.2019r. Okoliczność ta została potwierdzona dowodem z dokumentu w postaci umowy o pracę, której treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron. W niniejszej sprawie nie ujawniły się jakiegokolwiek okoliczności, które skutkowałyby stwierdzeniem nieważności tej umowy. Umowa ta została, więc zawarta w wyniku zgodnych oświadczeń woli. Ponadto niesporny jest fakt wręczenia przez pracodawcę powodowi pisma zawierającego wypowiedzenie w/w umowy o pracę oraz przyjęcie tego wypowiedzenia przez powoda.

Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności, co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09).

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba, że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Z ugruntowanego już obecnie orzecznictwa jasno wynika, że pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M. P. Pr. 2006/9/491, zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Powód wystąpił z żądaniem ustalenia, że umowa była zawarta na czas nieokreślony w celu uzyskania wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W ocenie sądu powód nie ma w tej sytuacji interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, ponieważ żąda świadczenie pieniężnego.

Niezależnie od powyższego sąd zwraca uwagę, że Kodeks pracy ściśle i w sposób bezwzględnie obowiązujący określa rodzaje umów, jakie mogą być nawiązane przez strony stosunku pracy. W myśl art. 25 umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzona umową na okres próbny.

Zgodnie z art. 65 § 1 oświadczenia woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W niniejszym postępowaniu ustalono, iż intencje stron, co warunków zatrudnienia były takie same. Zeznania świadków oraz powoda tworzyły logiczny ciąg zdarzeń i były spójne i przekonujące. Wynika z nich, że zawieranie umów na czas określony wynikało z polityki kadrowej Banku i dotyczyło wszystkich pracowników.

Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony zakłada istnienie stałej więzi prawnej między pracodawcą a pracownikiem. Ochrona pracownika polega przede wszystkim na konieczności merytorycznego uzasadnienia przez pracodawcę dokonywanego wypowiedzenia rozwiązującego i zmieniającego oraz na obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi w procesie realizacji tej czynności prawnej (art. 38).

Natomiast umowa na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony okres, który wyznaczony jest wolą samych stron. Gwarantuje to obu stronom stabilizację stosunku pracy. W

szczególnych sytuacjach Kodeks pracy dopuszcza jednak rozwiązanie więzi prawnej przez każdego z kontrahentów (art. 33).

Art. 25¹ k.p. statuuje domniemanie prawne zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w sytuacji zawarcia kolejnej, trzeciej umowy o pracę na czas określony, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła jednego miesiąca. W myśl art. 15 ustawy z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) art. 25¹ k.p. w brzmieniu nadanym tą ustawą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych w sposób określony w tym przepisie od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej. Zatem art 25¹ kp obowiązuje od dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej tej 1 maja 200 r. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 lutego 2014 r. I PZP 4/13 wyraził pogląd, że przepis art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) nie ma zastosowania w przypadku, w którym kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed dniem 1 maja 2004 r.,

W dniu zawarcia przez strony pierwszej umowy o pracę jak również aneksu do tejże umowy o pracę przepisy kodeksu pracy zezwalały na zawieranie umów terminowych i ich wypowiedzenia bez podania przyczyny. Zgodnie z treścią art 33 ustawy z dnia 16 czerwca 1974 roku kodeksu pracy przy zawieraniu umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowa taka może być wypowiedziana dopiero po upływie sześciomiesięcznego okresu. Art. 33 kp chroni pracownika w § 1 przed rozwiązaniem w drodze wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na okres 6 miesięcy, natomiast zezwalał na zamieszczenie klauzuli o możliwości wypowiedzenia tylko w umowach zawartych na czas dłuższy niż sześć miesięcy. Jest to wyjątek od zasady przyjętej w art. 30 § 1 pkt, 4 kp, że umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest, zatem 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 usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współzycia społecznego.

W niniejszej sprawie obie strony spornego stosunku prawnego jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę. Świadczą o tym z jednej strony zeznania słuchanych świadków, którzy stwierdzili, że regułą u pozwanego pracodawcy było zatrudnianie na czas określony z uwagi na trudności z rozwiązaniem umów o pracę z pracownikami, którzy dopuścili się defraudacji. Tak samo zrobiono w stosunku do powoda, który zeznał, że miał pełną świadomość zawierania terminowych umów o pracę i nigdy nie zwracał się do pracodawcy o zawarcie umowy na czas nieokreślony. Podpisując tę umowę powód nie pytał o możliwość zawarcia umowy na czas nieokreślony, bo był zadowolony, że dostał umowę i liczył, że będzie pracował zgodnie z zapewnieniem prezesa pozwanego banku. W ocenie sądu nie pozbawia skuteczności tej umowy fakt, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek ogłoszenia upadłości banku. Jeżeli bowiem pracodawca uzależnia zawarcie umowy i zatrudnienie pracownika od zamieszczenia w treści umowy klauzul terminu związania stosunkiem pracy oraz dopuszczenia wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a pracownik te warunki przyjmie, to dochodzi do skutecznego zawarcia umowy o pracę z klauzulami uzgodnionymi przez obie strony.

Zawarcie terminowej umowy o pracę z powodem okolicznościach faktycznych i prawnych przed 1 maja 2004 r nie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współzycia społecznego, gdyż celem pozwanego nie było wyłącznie ułatwienie sobie rozwiązywania takich umów. Specyfika działalności prowadzonej przez pozwanego zmuszała go do możliwości szybkiej reakcji na nieprawidłowości, które się zdarzały i pozostawianie w zespole tylko tych pracowników, którzy są w stanie odpowiedzialnie pracować. To powodowało, że zawieranie w tamtym czasie z pracownikami terminowych umów o pracę było racjonalne i uzasadnione, a zatem zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Z jednej strony było to usprawiedliwione i zgodne

z ekonomicznym interesem pracodawcy, z drugiej strony zapewnienie składane pracownikom przez pracodawcę o stabilności zatrudnienia na długie lata. I tak faktycznie było do czasu ogłoszenia upadłości banku.

Sąd miał na względzie także pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony, co prawda na podstawie innego stanu faktycznego, ale mający znaczenie ogólnej zasady, jaką należy się kierować przy rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy, że ochronne przepisy prawa pracy są wyjątkiem od zasady formalnej (prawnej) równości stron zobowiązaniowego stosunku pracy. Nie należy ich dlatego w każdym wypadku interpretować "wzmacniająco" z korzyścią dla pracownika, lecz ważyć uzasadnione interesy obu kontrahentów (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 390/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 510). Wyważona wykładnia ochronnych przepisów prawa pracy, w tym także przewidujących prymat bezterminowych umów o pracę, nie jest, więc sprzeczna z ich funkcją, lecz służy jej prawidłowej realizacji w praktyce.

Sąd ustalił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego ani ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było, bowiem ogłoszenie upadłości banku. Nie można też uznać, by pozwany tylko czekał na pierwszą możliwą sposobność rozwiązania umowy o pracę z powodem, co potwierdza fakt, że powód przez wiele lat był zatrudniony w banku na różnych stanowiskach - również kierowniczych oraz miał złożone zapewnienie, że zatrudnienie będzie trwało.

Bezspornym jest, że powód złożył pozew w niniejszej sprawie po wydaniu postanowienia upadłościowego obejmującego likwidację majątku pozwanego. Zgodnie z treścią art. 200. § 1. kpc sąd, który stwierdzi swą niewłaściwość, przekaze sprawę sądowi właściwemu. Postanowienie sądu może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie rozstrzygając zagadnienia w zakresie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia roszczenie to, jako wchodzące do masy upadłości przekazał w punkcie drugim wyroku do rozpoznania i rozstrzygnięcia do Sądu Rejonowego dla m.st Warszawy w Warszawie X Wydziału Gospodarczego, gdzie toczy się postępowanie upadłościowe w sprawie o sygn. X Gup 656/15.

Sąd w punkcie trzecim wyroku na podstawie art. 355 kpc w związku z art. 469 kpc umorzył postępowanie o odprawę pieniężną, albowiem powód cofnął pozew w tym zakresie cofnął powództwo za zgodą strony pozwanej.

O kosztach procesu kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł na podstawie § 8 pkt 5 w związku z § 15 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U 2015.1801).

ZARZĄDZENIE

(...)