

Sygn. akt VI P 72/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2018 roku

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

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Paweł Dąbrowski

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) w O.

o ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony, odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1. ustala, że umowa o pracę zawarta w dniu 23 stycznia 2013 r. pomiędzy powódką R. K. a pozwanym (...) w O. na czas określony od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 31 stycznia 2019 r. jest umową zawartą na czas nieokreślony;
2. zasądza na rzecz powódki R. K. od pozwanego (...) w O. kwotę 6.791,85 zł (sześć tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt jeden złotych 85/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
3. nakazuje pobrać od pozwanego (...) w O. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 339,59 zł (trzysta trzydzieści dziewięć złotych 59/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka R. K. nie miała obowiązku uiścić;
4. nadaje wyrokowi w pkt. 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.263,95 zł (dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt trzy złote 95/100).

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Maria Sałacińska Paweł Dąbrowski

Sygn. akt VI P 72/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 stycznia 2016 roku powódka R. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) w O. kwoty 6.733,80 zł tytułem wynagrodzenia za okres 3 miesięcy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 6.733,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Powódka wniosła również o przywrócenie jej do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od czerwca 1990 roku na etacie sekretarki medycznej. Następnie w październiku 2010 roku została zwolniona, wniosła odwołanie do Sądu, jednak wycofała pozew dochodząc z pozwanym do ugody. Na podstawie tej ugody pozwany zatrudnił powódkę z powrotem, ale już na

podstawie umowy o pracę na czas określony 3 lat. Po upływie tego okresu została ona zatrudniona na kolejną umowę o pracę na czas określony, tym razem 6 lat. Powódka dalej wskazała, że dnia 21 stycznia 2016 roku otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Powódka podniosła, że w jej ocenie umowa łącząca ją z pracodawcą nie była umową zawartą na czas określony, ale powinna być traktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony ze względu na długi okres, na jaki została zawarta (obie umowy zostały zawarte na łącznie 9 lat). Według powódki zawarcie z nią umowy terminowej stanowiło obejście przepisów prawa pracy.

(pozew – k. 1 – 4)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyną zatrudnienia powódki na czas określony były wcześniejsze problemy z jakością jej pracy (miedzy innymi notoryczne spóźnienia). Pozwany dalej podniósł, że praca powódki dalej spotykała się z negatywną oceną przełożonych, na potwierdzenie czego były sporządzane odpowiednie notatki.

(odpowiedź na pozew – k. 25 – 26)

Ostatecznie powódka sprecyzowała i zmodyfikowała powództwo, wnosząc o:

- ustalenie, że umowa o pracę zawarta z nią dnia 23.01.2013r. jest umowa o pracę na czas nieokreślony,
- zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 6.791,85 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

(protokół rozprawy z dnia 09.11.2016r. – k. 48, protokół rozprawy z dnia 07.03.2018r. – k. 92)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. K. była zatrudniona w pozwanym początkowo w okresie od 1 czerwca 1990 roku do 14 czerwca 1990 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 15 czerwca 1990 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku sekretarki medycznej.

Dnia 15 października 2009 roku wręczono powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu tego wypowiedzenia pracodawca wskazał, że jego przyczyną jest nie wywiązywanie się przez powódkę z powierzonych jej obowiązków.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.06.1990r. – k. 5, umowa o pracę z dnia 15.06.1990r. – k. 6, wypowiedzenie z dnia 15.10.2009r. – k. 7)

Powódka odwołała się do Sądu pracy od wypowiedzenia wręzonego jej 15.10.2009r. Sprawa z jej odwołania toczyła się przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt VI P 695/09. W toku tego postępowania powódka pismem z dnia 19 stycznia 2010 roku skierowanym do pracodawcy zwróciła się do niego z prośbą o wycofanie wypowiedzenia i przywrócenie jej do pracy. W odpowiedzi powódka otrzymała od pozwanego propozycję ugodową, która polegała na zawarciu z nią umowy o pracę na czas określony 3 lat, pod warunkiem wycofania pozwu. Powódka zgodziła się na te warunki, miała bowiem wówczas kredyt do spłacenia, musiała utrzymywać też swojego syna, który był po wypadku. Powódka wycofała więc pozew i zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony 3 lat od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku, na stanowisku starszej sekretarki medycznej. Przed zawarciem z powódką tej umowy o pracę ordynator oddziału VI pozwanego szpitala wyraziła opinię, że powódka potrafi pracować bardzo dobrze, pomimo wcześniejszych spóźnień i zaniedbań w pracy. Z kolei ordynator oddziału V w swej opinii z dnia 25 stycznia 2010 roku wskazał, że proponuje zatrudnić powódkę na czas określony 3 lat. Zastrzegł on jednocześnie, że w przypadku niewywiązywania się powódki z obowiązków jej umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu.

(dowód: pozew z dnia 21.10.2009r. – k. 1 – 2 verte akt sprawy VI P 695/09, pismo z dnia 17.10.2009r. cofające pozew – k. 33 akt sprawy VI P 695/09, umowa o pracę z dnia 01.02.2010r. – k. 9, notatka służbowa z dnia 11.01.2010r. oraz podanie powódki z dnia 19.01.2010r. – cz. B a/o powódki, opinia z dnia 25.01.2010r. – k. 13)

Powódka w związku z upływem okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę z dnia 1 lutego 2010 roku, złożyła dnia 9 stycznia 2013 roku wniosek o przedłużenie jej umowy o pracę. Na wniosku tym znalazły się adnotacje jej dwóch przełożonych – G. W. i J. S., którzy poparli wniosek powódki. Jednocześnie J. S. napisała, że docenia starania powódki i prosi o jej zatrudnienie na czas określony. Powódka zawarła więc z pozwanym kolejną umowę o pracę, również na czas określony, tym razem na 6 lat, od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 31 stycznia 2019 roku, również na stanowisku starszej sekretarki medycznej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.263,95 zł brutto.

(dowód: wniosek powódki z dnia 09.01.2013r. – cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 23.01.2013r. – k. 11, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 33)

Dnia 19 stycznia 2016 roku przełożeni powódki – G. W. i J. S. – napisali wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. W uzasadnieniu tego wniosku wskazali oni, że współpraca z powódką jest bardzo trudna, gdyż ciągle się ona spóźnia, opuszcza swoje stanowisko bez podania przyczyny ani celu wyjścia poza oddział, bywa nieuprzejma dla pacjentów, wykonuje niedbale swoje obowiązki. Dnia 21 stycznia 2016 roku powódce wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia nie wskazano żadnej przyczyny, która miałaby je uzasadniać. Również podczas wręczania powódce tego oświadczenia nikt nie wytłumaczył powódce, jakie są przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę.

(dowód: wniosek o rozwiązanie umowy o pracę – k. 27, wypowiedzenie z dnia 21.01.2016r. – k. 12, zeznania powódki R. K. – protokół rozprawy z dnia 09.11.2016r. od 00:06:36 do 00:31:50)

Do obowiązków powódki na stanowisku starszej sekretarki medycznej należały: współpraca z lekarzami, wykonanie wypisów, wprowadzanie badań do systemu, uzupełnianie wyników tych badań, wpisywanie leków z karty, noszenie badań do laboratorium, znajdującego się w odrębnym budynku.

Przed pierwszym zwolnieniem powódki w 2009 roku jej praca była oceniana negatywnie przez jej przełożonych. Powódce zdarzało się kilkakrotnie spóźnić do pracy, wychodziła z pracy nie informując dokąd idzie, nie wywiązywała się ze wszystkich swoich obowiązków służbowych. Po zawarciu umowy o pracę z dnia 1 lutego 2010 roku praca powódki uległa poprawie, wobec czego pozwany zawarł z nią kolejną umowę o pracę z dnia 23 stycznia 2013 roku. Przełożona powódki nadal miała jednak zastrzeżenia do jej pracy.

(dowód: zeznania powódki R. K. – protokół rozprawy z dnia 09.11.2016r. od 00:06:36 do 00:31:50, zeznania dyrektora pozwanego -A. B. – protokół rozprawy z dnia 09.11.2016r. od 00:31:51 do 00:46:06, zeznania świadka J. S. – protokół rozprawy z dnia 22.03.2017r. od 00:06:13 do 00:18:51, zeznania świadka G. W. – protokół rozprawy z dnia 22.03.2017r. od 00:19:17 do 00:31:37)

Powódka podczas swego zatrudnienia w okresie od 1 lutego 2010 roku do 6 lutego 2016 roku była wielokrotnie delegowana do pracy na innych oddziałach pozwanego szpitala, gdzie pracowała zastępując nieobecnych pracowników. Podczas swej pracy na oddziale IV była dobrze oceniona przez pracującego z nią ordynatora M. S..

(dowód: zeznania świadka M. S. – protokół rozprawy z dnia 04.10.2017r. od 00:11:57 do 00:16:13, zeznania powódki R. K. – protokół rozprawy z dnia 09.11.2016r. od 00:06:36 do 00:31:50)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: umowy o pracę z dnia 01.06.1990r. z k. 5, umowy o pracę z dnia 15.06.1990r. z k. 6, wypowiedzenia z dnia 15.10.2009r. z k. 7, pozwu z dnia 21.10.2009r. z k. 1 – 2 verte akt sprawy VI P 695/09, pisma z dnia 17.10.2009r. cofającego pozew z k. 33 akt sprawy VI P 695/09, umowy o pracę z

dnia 01.02.2010r. z k. 9, notatki służbowej z dnia 11.01.2010r. oraz podania powódki z dnia 19.01.2010r. z cz. B a/ o powódki, opinii z dnia 25.01.2010r. z k. 13, wniosku powódki z dnia 09.01.2013r. z cz. B a/o powódki, umowy o pracę z dnia 23.01.2013r. z k. 11, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 33, wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z k. 27 oraz wypowiedzenia z dnia 21.01.2016r. z k. 12. Prawdziwość powyższych dowodów nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków: J. S. i G. W., w zakresie, jakim świadkowie ci twierdzą, że współpraca z powódką była bardzo zła, było do jej pracy wiele zastrzeżeń. Sąd miał bowiem na uwadze, że w aktach osobowych powódki brak jest jakichkolwiek notatek służbowych, oprócz tych sporządzonych w okresie bezpośrednio poprzedzającym wręczenie powódce wypowiedzeń, które miałyby potwierdzać stale występujące problemy z pracą powódki. Ponadto Sąd miał na uwadze, że z zeznań świadków: M. S. i K. J., których zeznania zostały uznane za wiarygodne w całości, wynika, że dobrze oceniali oni współpracę z powódką, bardzo dobrze wywiązywała się ona ze swoich obowiązków podczas pracy z nimi.

Sąd uznał jednak, że faktycznie powódce zdarzało się spóźnić do pracy, czy źle wykonać swoje obowiązki, co potwierdziła też powódka w swych zeznaniach uznanych za wiarygodne w całości, nie miało to jednak charakteru stałego, jak to wynika z zeznań świadków: J. S. G. W..

Sąd nie dał wiary również zeznaniom A. B. w zakresie, w jakim stwierdził on, że praca powódka była nieporównywalnie gorsza niż praca innych sekretarek. Przeciwno temu twierdzeniu przemawia w ocenie Sądu fakt, że powódka była delegowana do pracy na innych oddziałach. Gdyby rzeczywiście powódka tak źle pracowała, to pracodawca nie powinien jej delegować na zastępstwo za inne sekretarki, ale raczej szukać innej osoby na to zastępstwo. Sąd jednocześnie uznał za wiarygodne zeznania A. B. w pozostałym zakresie. Sąd miał na uwadze, że stwierdził on, że ocena pracy powódki ze strony J. S. i G. W. była bardzo negatywna, co znajduje potwierdzenie w aktach sprawy w postaci odpowiedniego dokumentu sporządzonego 19 stycznia 2016 roku przez tych dwóch świadków. Samo jednak oświadczenie z dnia 19 stycznia 2016 roku nie przemawia za tym, że praca powódki faktycznie była bardzo złej jakości. Należy tu podnieść bowiem te same argumenty, co przy ocenie zeznań świadków :J. S. i G. W..

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powódki R. K.. Sąd miał na uwadze, że powódka przyznała w swych zeznaniach, że faktycznie kilka razy spóźniła się do pracy. Jednocześnie fakt dobrej pracy powódki znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków: M. S. i K. J.. Należy tu również powtórzyć wskazaną wyżej argumentację uzasadniającą zakwestionowanie wiarygodności zeznań świadków J. S. i G. W. oraz zeznań A. B., która to argumentacja przemawia również za uznaniem wiarygodności zeznań powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były dwa roszczenia powódki – o ustalenie, że zawarta z nią terminowa umowa o pracę w rzeczywistości jest umową o pracę na czas nieokreślony oraz o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 KPC. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 KPC pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Ponadto należy zauważyć, że powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn prawnych czy faktycznych. Jak słusznie wskazuje SN w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 234/13, interes

prawny oznacza istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wyznaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, a zagrożonej, a niekiedy nawet naruszonej już przez pozwanego. Interes prawny istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 342/09). Jednocześnie nie można zapominać, że jeżeli strona może dochodzić swoich praw przez wytoczenie powództwa o świadczenie, wówczas istnienie interesu prawnego jest zasadniczo wykluczone.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że interes prawny powódki istniał obiektywnie. Sąd miał bowiem na uwadze, że samo wniesienie przez powódkę roszczenia o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie nie wyczerpuje roszczeń mogących się aktualizować w przyszłości w wyniku rozstrzygnięcia co do ustalenia, czy umowa o pracę łącząca strony była umową zawartą na czas określony, czy na czas nieokreślony. Niewątpliwie rozstrzygnięcie w przedmiocie tego roszczenia o ustalenie usuwa niepewność prawną istniejącą pomiędzy stronami. Powódka wykazała zatem interes prawny w domaganiu się wydania ustalającego orzeczenia sądowego, gdyż bez jego uzyskania nie mogłaby osiągnąć ochrony (por. wyrok SN z dnia 29 stycznia 2014 roku, sygn. akt II PK 123/13).

Wobec powyższego należy przejść do kwestii ustalenia, czy umowa o pracę łącząca strony była umową zawartą na czas określony czy też na czas nieokreślony. Jak wynika z ustaleń faktycznych strony zawarły umowę o pracę dnia 23 stycznia 2013 roku. Na mocy tej umowy powódka miała być zatrudniona w pozwanym przez kolejne 6 lat – od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 31 stycznia 2019 roku. Wcześniej strony zawarły umowę terminową na okres 3 lat od dnia 1 lutego 2010 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku.

W ocenie Sądu umowa zawarta dnia 23 stycznia 2013 roku powinna być traktowana jak umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Sąd miał na uwadze, że pozwany argumentował, że powódka wyraziła zgodę na zawarcie takiej umowy. W toku postępowania Sąd ustalił, że co prawda powódka zgodziła się na zawarcie z nią pierwszej umowy terminowej na 3 lata z dnia 1 lutego 2010 roku, jej zgoda była jednak wymuszona jej trudną sytuacją – została zwolniona z pracy u pozwanego, miała problemy finansowe, chciała pracować. W takiej sytuacji zgodziła się ona na zaproponowane jej przez pozwanego warunki. Później po upływie trzech lat powódka chciała dalej pracować i otrzymała wówczas kolejną umowę terminową zawartą na okres 9 lat. Powódka nie wniosła o to, iż chce być zatrudniona na podstawie umowy na czas określony. Z jej wniosku wynika, że chciała ona przedłużenia umowy o pracę. To dopiero jej przełożona w notatce umieszczonej na wniosku powódki zamieściła informację, że umowa powinna być zawarta na czas określony. Oznacza to, że taki typ umowy został powódce narzucony. Powódka zgodziła się na zawarcie takiej umowy terminowej, gdyż chciała być dalej zatrudniona, nie wynikało to jednak z jej chęci zawarcia umowy terminowej.

Należy w tym miejscu wskazać, że nie sposób zaakceptować praktyki polegającej na zatrudnianiu pracowników na podstawie długoterwałych umów o pracę na czas określony, co w praktyce nie powoduje jakiegokolwiek stabilizacji zatrudnienia, gdyż umowy takie, według przepisów obowiązujących przed 22 lutego 2016 roku, mogły być rozwiązywane za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zawarcie umowy o pracę na czas określony, przy określeniu bardzo długiego okresu trwania takiej umowy, musi być oceniane w świetle art. 8 KP, a także art. 58 KC w zw. z art. 300 KP. Jak słusznie wskazał SN w wyroku z dnia 7 września 2005 roku, sygn. akt II PK 294/04, „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”. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni akceptuje powyższy pogląd.

Oczywiście nie sposób w tym miejscu pominąć faktu, iż czasem zawarcie długoterminowej umowy o pracę jest uzasadnione zgodnymi z prawem i zasadami współżycia społecznego potrzebami pracodawcy, czy też specyfiką danej pracy, zatrudnienia w danym sektorze. Tytułem przykładu można podać fakt zatrudniania na umowy terminowe pracowników sektora służby zdrowia, których zatrudnienie było uzależnione od środków pieniężnych zdobywanych przez palcówki medyczne w ramach kontraktów z NFZ. Należy jednak pamiętać, że ciężar wykazania, że w danej

sprawie istniała taka okoliczność uzasadniająca zawarcie umowy na czas określony, spoczywa na pracodawcy. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca argumentował, że zatrudnienie powódki na podstawie umów terminowych było uzasadnione tym, iż powódka była wcześniej pracownikiem, z którego pracą były problemy i pracodawca chciał dać jej czas na wykazanie się, zachowując sobie jednocześnie możliwość szybkiego jej zwolnienia za jedynie dwutygodniowym wypowiedzeniem. Taka argumentacja pozwanego niewątpliwie nie może się ostać. Niedopuszczalne jest bowiem, aby pracodawca uzasadniał zawieranie z pracownikiem umów terminowych jedynie faktem, iż może takiego pracownika dzięki temu szybko zwolnić. Do tego przecież sprowadza się argumentacja pozwanej. Jeśli powódka faktycznie była takim słabym pracownikiem, jeśli faktycznie były co do jej pracy takie duże wątpliwości, to pracodawca powinien albo w ogóle jej nie zatrudniać ponownie, albo też zakończyć jej zatrudnienie po pierwszych trzech latach, gdy kończył się okres, na jaki została zawarta umowa o pracę z dnia 1 lutego 2010 roku. Tymczasem pracodawca po 3 latach pracy powódki zawarł z nią kolejną umowę terminową, tym razem na 6 lat. Takie działanie pracodawcy świadczy o tym, iż powódka jednak dobrze wywiązywała się ze swoich zadań, w przeciwnym bowiem razie nie powinien on zawrzeć z nią kolejnej umowy o pracę. Na odpowiednim piśmie zawierającym wniosek powódki o przedłużenie jej umowy o pracę znajdują się adnotacje jej dwóch przełożonych, popierające jej wniosek. Zawarcie więc długoterminowej umowy o pracę z powódką podyktowane było jedynie możliwością jej szybszego zwolnienia, w razie gdyby zaszła taka potrzeba. Takie podejście pracodawcy niewątpliwie godzi w stabilność zatrudnienia pracownika i jest wyrazem działań sprzecznych z zasadami współżycia społecznego. Również Sąd Najwyższy podkreślił, z czym należy się zgodzić, że zaakceptowanie takiej „praktyki zatrudniania pracowników w ramach terminowych kontraktów pracowniczych byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Takie uwarunkowania podważają jednostronne wykorzystywanie przez pracodawców możliwości zawierania terminowych umów o pracę w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy” (wyrok SN z dnia 7 września 2005 roku, sygn. akt II PK 294/04). Sąd Najwyższy wskazał również, z czym także należy się zgodzić, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego (wyrok SN z dnia 25 lutego 2009 roku, sygn. akt II PK 186/08). W niniejszej sprawie Sąd uznał, że pozwany zawierając z powódką długoterminową umowę o pracę zmierzał właśnie jedynie do zapewnienia sobie możliwości szybkiego zwolnienia powódki, nie zapewniając jej wcale trwałości zatrudnienia przez okres wspomnianych 6 lat.

Wobec powyższego należy więc potraktować zawarcie z powódką umowy na czas określony na 6 lat jako obejście przepisów prawa pracy (art. 58 KC w zw. z art. 300 KP). Jednocześnie zawarcie na tak długi okres umowy terminowej, którą pracodawca może w każdej chwili rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podawania jakiegokolwiek uzasadnienia takiej decyzji musi być również kwalifikowane jako sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego oraz z zasadami współżycia społecznego, a więc podlegać negatywnej ocenie także na podst. art. 8 KP. Jak słusznie wskazał SN „obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową” (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 roku, sygn. akt I PK 308/13).

Tym samym w ocenie Sądu uznać należy, że umowa z dnia 23 stycznia 2013 roku zawarta pomiędzy stronami w rzeczywistości jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

W związku z powyższym należy w tym miejscu przejść do rozpoznania drugiego roszczenia powódki, czyli roszczenia o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powódce zostało dnia 21 stycznia 2016 roku wypowiedzenie umowy o pracę. W jego treści pracodawca nie wskazał żadnych przyczyn, które uzasadniałyby to wypowiedzenie.

Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Podanie takiej przyczyny jest bezwzględny obowiązkem pracodawcy. W niniejszej sprawie, jak to już wyżej ustalono, umowa o pracę łącząca strony była w rzeczywistości umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Do wypowiedzenia wręczonego powódce ma zastosowanie wskazana regulacja z art. 30 § 4 KP. Pozwany pracodawca powinien więc w treści wypowiedzenia wręczonego powódce wskazać na przyczynę tego wypowiedzenia, czego jednak nie zrobił. Oznacza to, iż wypowiedzenie wręczone powódce jest sprzeczne z prawem. Niezasadne jest tutaj powoływanie się przez stronę pozwaną na liczne nieprawidłowości w pracy powódki, które mogły być powódce znane, bowiem istotne jest pisemne wskazanie, które konkretnie jej zaniedbania, czy zachowania stanowiły podstawę do wręczenia wypowiedzenia. Ma to znaczenie z punktu widzenia zwalnianego pracownika, bowiem w sytuacji, gdyby nie zgadzał się on z podanymi w uzasadnieniu wypowiedzenia przyczynami, miałby możliwość kwestionowania takiego wypowiedzenia przed Sądem. W orzecznictwie słusznie wskazuje się, że żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy z powinności wskazania motywów swojej decyzji, w szczególności tego obowiązku nie można zastąpić twierdzeniem, że pracownik i tak znał przyczynę wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, sygn. akt I PKN 670/98). Obowiązek wskazania w treści wypowiedzenia przyczyny je uzasadniającej nie może też być zastąpiony przez wskazanie takich przyczyn w oświadczeniu przełożonych powódki o jej nieprawidłowej pracy (oświadczenie z dnia 19 stycznia 2016 roku). Reasumując należy uznać, że w niniejszej sprawie pracodawca wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę naruszył swój obowiązek z art. 30 § 4 KP. Co za tym idzie wypowiedzenie wręczone powódce jest niezgodne z prawem.

W tym miejscu należy zauważyć, że zgodnie z art. 45 § 1 KP 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie spełniona jest przesłanka niezgodności z prawem wypowiedzenia, stąd też roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 KP podniesione w niniejszej sprawie przez powódkę jest zasadne.

Zgodnie z art. 47¹ KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka miała staż pracy u pozwanego dłuższy niż 3 lata, wobec czego jej okres wypowiedzenia przy umowie zawartej na czas nieokreślony, a za taką Sąd uznał i ustalił umowę o pracę z dnia 23 stycznia 2013 roku, wynosi 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 KP), a nie dwa tygodnie, jak wskazano w wypowiedzeniu. Tym samym przysługujące powódce odszkodowanie powinno być obliczone jako jej trzymiesięczne wynagrodzenie. Zgodnie z niekwestionowanym przez strony w toku postępowania zaświadczeniem o wynagrodzeniu z k. 33 akt sprawy średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.263,95 zł. Jej trzymiesięczne wynagrodzenie wynosiło 6.791,85 zł (3 x 2.263,95 zł = 6.791,85 zł). Wobec powyższego Sąd zasądził; na rzecz powódki tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 6.791,85 zł.

Na marginesie należy wskazać, że pracodawca zastosował wobec powódki dwutygodniowy okres wypowiedzenia, co również nie jest zgodne z prawem. Jak bowiem wyżej wskazano okres wypowiedzenia w przypadku powódki powinien wynosić 3 miesiące. Jak jednak wskazał przekonująco Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lipca 2009 r., sygn. akt III PK 20/09, takie naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nie skutkuje zasądzeniem odszkodowania na podst. art. 45 § 1 KP, ale powinno być rozpatrywane pod kątem regulacji z art. 49 KP.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 339,59 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić. Wysokość powyższej opłaty od pozwu została obliczona od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.263,95 zł na podstawie regulacji z art. 477² § 1 KPC.