

Sygn. akt V Pa 15/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA w SO Stanisław Stankiewicz - spr.

Sędziowie: SSO Helena Mironiuk

SSO Marzanna Rogowska

Protokolant: Anna Filipowicz

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2013 roku w Białymstoku

sprawy z powództwa **H. D.**

przeciwko (...) **spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji (...) **spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N.**

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku

z dnia 25 października 2012 roku sygn. akt VI P 428/12

I. Oddała apelację.

II. Zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. na rzecz powoda H. D. kwotę 285 (dwieście osiemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt V Pa 15/13

UZASADNIENIE

Powód H. D. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się przywrócenia do pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N. oraz zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy przez dwa miesiące, przy przyjęciu że jego wynagrodzenie wynosiło 1818,67 złotych brutto miesięcznie. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zawarcie z nim wieloletniej umowy o pracę na czas określony stanowiło nadużycie prawa. W jego ocenie nie było żadnej ważnej przyczyny uzasadniającej zawarcie umowy aż na 5 lat z klauzulą dopuszczającą jej rozwiązanie. Umowa o pracę powinna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony, a w piśmie rozwiązującym umowę powinna zostać podana przyczyna wypowiedzenia. Pismo otrzymane od pracodawcy uchylało przepisom o rozwiązywaniu umów za wypowiedzeniem.

(...) spółka z o.o. w N. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podała, że nie ma kodeksowych podstaw do uznania, iż umowa o pracę została zawarta na zbyt długi okres. Art. 33 k.p. nie zawiera bowiem ograniczenia trwania umowy okresowej. W tej sytuacji prawidłowo dokonała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zawarcia umowy na czas określony było podyktowane brakiem możliwości przewidzenia potrzeb zatrudnienia w nowej fabryce w S. .

Sąd Rejonowy za okoliczność bezsporną uznał zatrudnienie powoda w pozwanej spółce na podstawie dwóch następujących po sobie umów o pracę zawartych na czas określony (poprzedzonych umową na okres próbny 3 miesiące) na stanowisku ślusarz-mechanik na okresy od 4.07.2011 r. do 31.12.2011 r. (6 miesięcy) i od 1.01.2012 r. do 31.12.2016 r. (5 lat). Ostatnia umowa zawiera klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Bezspornym też było, iż pracodawca w dniu 11.07.2012 r. przedstawił powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę z dniem 28.07.2012 r. z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu ale nie wskazywało przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wskazanie przyczyny wypowiedzenia jest obligatoryjne tylko przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony. W polskim prawie pracy przyjmuje się, iż co do zasady istnieje prymat umowy o pracę na czas nieokreślony. Wskazuje na to też np. Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) ((...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ((...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ((...)) (Dz.U.UE.L.99.175.43). Zgodnie z pkt. 6 i 7 postanowień ogólnych załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności, przy czym korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 września 2005r. II PK 294/04 (OSNP 2006/13–14/207) Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczeniem 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.). W wyroku z dnia 25 października 2007r. II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317, uznał za niedopuszczalne zawarcie wieloletniej umowy (sprawa dotyczyła umowy pięcioletniej) o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zawieranie umów terminowych winno zakładać istnienie usprawiedliwionego interesu obu stron stosunku pracy.

Wg Sądu Rejonowego w przypadku powoda trudno jest przyjąć, że zawarcie umowy terminowej było zgodne z jego interesem . Powód wskazał, że ustalenia co do rodzaju umowy były jednostronne. Został zmuszony do zaakceptowania przedstawionych mu warunków. Oświadczono mu, że albo podpisze umowę okresową, albo strony nie zawrą żadnej umowy. Pozwana spółka nie kwestionowała tego a także nie przedstawiła żadnego kontrdowodu. W tej sytuacji Sąd przyjął twierdzenia powoda dotyczące okoliczności zawarcia ostatniej umowy o pracę za prawdziwe.

Pozwana wskazała jedną przyczynę zawarcia z powodem umowy na czas określony tj. brak możliwości przewidzenia potrzeb zatrudnienia w nowej fabryce w S.. Takiej argumentacji Sąd nie przyjął gdyż wobec braku możliwości ustalenia do kiedy dany pracownik będzie potrzebny nielogiczne jest zawieranie umowy na czas określony.

W ocenie Sądu P. sp. nie wykazała jakichkolwiek uzasadnionych przyczyn zawarcia z powodem umowy o pracę na okres aż 5 lat. Zawarcie takiej umowy o pracę leżało wyłącznie w interesie pracodawcy gdyż zagwarantowało mu prawo rozwiązania umowy o pracę praktycznie w każdej chwili i to bez wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Ze względu na zawarcie przez strony terminowej umowy o pracę w celu obejścia przepisów prawa pracy i ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia Sąd Rejonowy uznał, że sporna umowa została zawarta na czas nieokreślony i dlatego doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę wobec braku podania powodowi przyczyny zwolnienia. W tej sytuacji przysługują mu roszczenia z art. 45 k.p., a wybór należy do niego. W związku z powyższym na podstawie art. 45§1 k.p. przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3637,34 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 12 ust.1 pkt 1 i 2 w zw. § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu z 28.09.2002 r. /510 zł (60 zł + 75% z 600 zł).

O opłacie sądowej rozstrzygnął na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr 167, poz. 1398 ze zm.). Wysokość tej opłaty ustalił w oparciu o art. 13 .

Apelację od powyższego wyroku wniosła spółka (...). Zarzuciła mu naruszenie art. 233 § 1 kpc i art. 353¹ k.c. polegające na ich nieuwzględnieniu.

Według powoda łączyła go z pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, gdyż trzecia umowa na czas określony z mocy samego prawa zmieniła swój charakter. Stanowisko to było konsekwentnie negowane przez pracodawcę. W tej sytuacji powód zmienił podstawę swego żądania i zaczął twierdzić, iż zawarcie z nim wieloletniej umowy o pracę na czas określony było nadużyciem prawa.

Sąd Rejonowy podzielił ten pogląd. Dał wiarę powodowi, że zawarł on umowę na narzuconych przez pozwaną warunkach. Przy tej okazji pominął dwustronny charakter umowy o pracę. Strony przed zawarciem jej ustaliły jej treść. W chwili zawierania umowy pozwana nie wywierała na powoda żadnego przymusu. Gdyby tak było, to nie domagałby się przywrócenia do pracy w niej.

Zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy na 5 lat. Powód nie działał pod wpływem żadnego błędu.

Naruszenie art. 353¹ k.c. ma związek z brakiem w kodeksie pracy uregulowania dotyczącego okresu na jaki może zostać zawarta umowa terminowa. Na podstawie tego przepisu strony mogą ułożyć treść stosunku prawnego według swego uznania. Korzystając z tego prawa strony zawarły umowę na czas określony a nie na czas nieokreślony. Na podstawie takich zarzutów pozwana zażądała zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa ewentualnie jego uchylecia i przekazania sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy w Białymstoku zważył, co następuje:

apelacja (...) spółki z o.o. jest niezasadna.

Sąd Rejonowy dokonał w niniejszej sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych i w żaden sposób nie dopuścił się obrazy prawa materialnego.

Stosownie do treści art.22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w sposób wyżej podany.

Zgodnie z wyrażoną w art.353¹ k.c. zasadą swobody umów strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani

zasadom współzycia społecznego. Porównanie treści obu przepisów wskazuje, że swoboda umów podlega w prawie pracy poważnym ograniczeniom.

Według pozwanej ograniczenie to nie dotyczy okresu na jaki strony mogą zawrzeć umowę. Utrwalone stanowisko judykatury nie pozwala uznać takiego poglądu za prawidłowy.

W ocenie Sądu Okręgowego spółka (...) złożyła powodowi ofertę zawarcia umowy o pracę na określonych warunkach. Mógł on jej nie przyjąć. To, że rynek pracy w S. jest trudny spowodowało, że zgodził się zawrzeć umowę na czas określony.

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca może oczekiwać od pracownika lojalności. W przypadku rozwiązania umowy o pracę strony bardzo często zapominają o wcześniejszych ustaleniach i wykorzystują błędy przeciwnika.

Z dowodów zebranych w sprawie nie wynika aby oświadczenie powoda z 31.12.2011 r. było dotknięte jakąkolwiek wadą. Nie pozbawia to jednak go prawa kwestionowania umowy w części dotyczącej okresu na jaki została zawarta a w następstwie tego także prawidłowości sposobu rozwiązania umowy. Sąd Rejonowy przedstawił przekonującą argumentację prawną dotyczącą tej kwestii. Pozwana przy pomocy swojej apelacji nie podważyła jej. Pełnomocnik spółki potwierdził, że zbudowała ona w S. nowy zakład. Zawarcie z powodem umowy na okres próbny, a następnie czas określony dało jej sposobność sprawdzenia jego przydatności w pracy. Zawarcie przez (...) sp. z o.o. umów o pracę nie tylko z powodem na kilka lat świadczy o przekonaniu o istnieniu w przyszłości zapotrzebowania na jej wyroby. W takiej sytuacji pewnego rodzaju asekuracja pozwanej jest niezrozumiała. Można wytłumaczyć ją tylko silną i stabilną pozycją na rynku pracy na P.. Ta pozycja sprzyja nadużywaniu prawa, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Ponieważ zarzuty zawarte w apelacji okazały się niezasadne Sąd Okręgowy oddalił ją na mocy art.385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego powoda orzekł na podstawie art.99 i 108 § 1 kpc.