

sygn. akt IV P 16/17

dnia 1 sierpnia 2017r.

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Ireneusz Bolechowski

Ławnicy: Urszula Pacocha, Bogusław Ciężyk

Protokolant: Kinga Król

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 sierpnia 2017r. sprawy

z powództwa M. J.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) S. K. A. z siedzibą w Ś.

o zapłatę

**I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) S. K. A. z siedzibą w Ś. na rzecz powódki M. J. kwotę 6.000,- zł. brutto ( sześć tysięcy złotych brutto ) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 28 lutego 2017r. do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;**

**II. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) S. K. A. z siedzibą w Ś. na rzecz powódki M. J. kwotę 2.000,- zł. brutto ( dwa tysiące złotych brutto ) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2017r.;**

**III. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) S. K. A. z siedzibą w Ś. na rzecz powódki M. J. kwotę 2.000,- zł. brutto ( dwa tysiące złotych brutto ) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 maja 2017r. do dnia zapłaty z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2017r.;**

**IV. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;**

**V. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) S. K. A. z siedzibą w Ś. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 500,- zł. ( pięćset złotych ) z tytułu kosztów sądowych, od poniesienia których powódka była zwolniona z mocy prawa.**

**Ławnik: Przewodniczący: Ławnik:**

sygn. akt IV P 16/17

## UZASADNIENIE

Powódka **M. J.** wniosła w dniu 13 lutego 2017r. pozew ( k. 2 – 6 akt ) przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) S. K. A. w Ś.** Domagała się w nim zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 6.000,- zł. wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała m. in., że w dniu 1 lipca 2007r. strony zawarły umowę na czas określony do dnia 31 grudnia 2017r. na pełen etat na stanowisku kasjer – sprzedawca w sklepie (...) w Ś. przy ul. (...). Przedmiotowa umowa mogła zostać rozwiązana przez każdą ze stron za 2 – tygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 27 stycznia 2017r. zaskoczona, niespodziewająca się zwolnienia powódka, będąca wieloletnim, sumiennym, dyspozycyjnym i rzetelnym pracownikiem, otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym nie została wskazana jakkolwiek przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy.

Powódka podniosła, iż niniejszym pozwem domaga się odszkodowania tytułem nieuzasadnionego i naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ( w tym ustalenia, iż umowa o pracę z dnia 1 lipca 2007r. została de facto zawarta na czas nieokreślony ).

W ocenie powódki zawarcie umowy o pracę na stanowisko kasjer – sprzedawca w sklepie spożywczym na czas określony 10 lat i 6 miesięcy nie miało i nie ma żadnego logicznego uzasadnienia i obiektywnych przyczyn. Zawarcie takiej umowy na tak długi okres nie wynikało z charakteru wykonywanych zadań i w oczywisty sposób naruszało i narusza interes słabszej strony stosunku pracy. Dodatkowo zastosowana forma zatrudnienia nie była wynikiem wzajemnych ustaleń stron stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew ( k. 25 – 29 akt ) pozwana wniosła o:

- oddalenie powództwa w całości;
- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała m. in., że w jej ocenie żądanie powódki jest całkowicie nieuzasadnione i nie znajduje odzwierciedlenia w umowie zawartej między stronami.

Pozwana przyznała, iż rozwiązała z powódką umowę o pracę. Jak wynika z dokumentu wypowiedzenia umowy, pozwana nie wskazała przyczyny, albowiem nie była zobowiązana do jej podania zarówno na podstawie zapisów umownych, jak również na podstawie obowiązujących uregulowań kodeksu pracy.

Pozwana zauważyła, że nie jest zasadna ingerencja sądu w łączącą strony treść umowy o pracę poprzez jej zmianę, albowiem ingerencja taka nie będzie uwzględniała woli stron uzewnętrznionej przy zawieraniu umowy. Domaganie się przez powódkę ustalenia, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami jest w istocie umową o pracę na czas nieokreślony, jest wobec tego całkowicie niezasadne i sprzeczne z wolą stron zawierających umowę.

Pozwana podniosła, że nie jest prawdą, jakoby rodzaj umowy oraz okres wypowiedzenia zostały z góry narzucone przez pracodawcę, zaś sama umowa zmierzała do obejścia prawa pracy. Powódka była całkowicie świadoma jakiego typu umowę zawiera i nie była przez nikogo zmuszana do zawarcia takiej a nie innej umowy, wręcz przeciwnie, sama się zgłosiła do pracodawcy i zaakceptowała przedstawione warunki.

Pozwana podała, iż umowa o pracę była zawarta na czas określony z powódką, albowiem na taki sam czas określony został przez pozwaną wynajęty lokal, gdzie znajdował się sklep będący miejscem pracy powódki.

Pismem procesowym z dnia 4 maja 2017r. ( k. 72 – 74 akt ) powódka rozszerzyła powództwo i wniosła dodatkowo o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki w związku z zastosowaniem okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany kwoty 2.000,- zł. wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2017r. tytułem niewypłaconego przez pozwaną wynagrodzenia należnego za miesiąc marzec 2017r. oraz kwoty 2.000,- zł. wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2017r. tytułem niewypłaconego przez pozwaną wynagrodzenia należnego za miesiąc kwiecień 2017r.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 2 czerwca 2007r. powódka zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś. ( pozwana jest następcą prawnym przedmiotowej spółki ) umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 czerwca 2007r. na pełen etat na stanowisku kasjer – sprzedawca w sklepie 591 w Ś. przy ul. (...).

Następnie, po pozytywnym zakończeniu okresu próby, w dniu 1 lipca 2007r. strony zawarły umowę na czas określony do dnia 31 grudnia 2017r. na pełen etat na stanowisku kasjer – sprzedawca w sklepie 591 w Ś. przy ul. (...). Przedmiotowa umowa mogła zostać rozwiązana przez każdą ze stron za 2 – tygodniowym wypowiedzeniem.

Ostatnio uzyskiwane wynagrodzenie zasadnicze powódki kształtowało się na poziomie 2.000,- zł. brutto miesięcznie.

Przy zawieraniu umowy nie był podejmowany temat przyczyn warunkujących obowiązywanie umowy przez okres ponad 10 lat. Powódka ucieszyła się, że na tak długi czas dostała pracę i chciała pracować jak najdłużej. Powódce nie wytłumaczono, co taka umowa terminowa oznacza z punktu widzenia uprawnień pracownika. Powódka liczyła na to, że z czasem otrzyma umowę na czas nieokreślony.

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 2 czerwca 2007r. – k. 8 akt; umowa o pracę z dnia 1 lipca 2007r. – k. 9 akt; porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 1 października 2016r. – k. 11 akt; zeznania świadka M. B. – k. 93 – 94 akt; zeznania świadka M. C. – k. 94 – 95 akt; zeznania powódki – k. 95 – 96 akt.

W dniu 9 września 2016r. pozwana i powódka zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy. Powódka w miejsce dotychczasowego miejsca wykonywania pracy Punkt Sprzedaży (...) ( (...)) przy ul. (...) w Ś. została zatrudniona od dnia 12 września 2016r. w Punkcie Sprzedaży (...) ( (...)) przy Placu (...) w Ś.. Powyższe wynikało z zamknięcia przez pozwaną sklepu przy ul. (...).

Razem z powódką zostali przeniesieni również inni dotychczasowi pracownicy sklepu przy ul. (...). Po przenosinach w placówce przy Placu (...) była zbyt duża w stosunku do potrzeb liczba pracowników, zwłaszcza, że w międzyczasie zatrudniono jeszcze obywateli Ukrainy. W takim stanie rzeczy po pewnym czasie zwolniono z pracy większość osób przeniesionych z punktu sprzedaży przy ul. (...).

Współpracownicy powódki ze sklepu przy ul. (...), które również zostały przeniesione do punktu przy Placu (...), posiadają umowy o pracę na czas nieokreślony i nadal pracują dla pozwanej.

**Dowód:** porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy z dnia 9 września 2016r. – k. 10 akt; zeznania świadka M. B. – k. 93 – 94 akt; zeznania świadka M. C. – k. 94 – 95 akt; zeznania powódki – k. 95 – 96 akt.

Pozwana od dnia 10 stycznia 2007r. była najemcą lokalu, w którym znajdował się sklep stanowiący miejsce pracy powódki. Umowa najmu tego obiektu opiewała na okres 10 lat.

Ani przy zawieraniu umowy o pracę, ani w trakcie jej realizowania nigdy nie wskazywano powódce, że jej umowa ma związek z okresem wynajmowania lokalu.

Również inni pracownicy punktu sprzedaży przy ul. (...) nie wiedzieli nic o istnieniu wiążącej ich pracodawcę umowy najmu.

**Dowód:** umowa najmu z dnia 10 stycznia 2007r. – k. 44 – 52 akt; protokół zdawczo – odbiorczy – k. 53 – 55 akt; zeznania świadka M. B. – k. 93 – 94 akt; zeznania powódki – k. 95 – 96 akt.

Powódka nigdy nie była przez pracodawcę w żaden sposób ukarana za niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

**Dowód:** zeznania powódki – k. 95 – 96 akt.

W dniu 27 stycznia 2017r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia kończącego się 28 lutego 2017r. W oświadczeniu nie wskazywano przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy.

Oświadczenie zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy.

Przy wręczeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie podano przyczyn takiej decyzji. Nie było też mowy o tym, iż pozwanej skończyła się umowa najmu pomieszczeń sklepowych.

**Dowód:** oświadczenie z dnia 27 stycznia 2017r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 12 akt; zeznania powódki – k. 95 – 96 akt.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2001,10 zł. brutto.

**Dowód:** zaświadczenie o zarobkach – k. 56 akt.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w całości zasługiwało na uwzględnienie.

W kodeksie pracy nie wskazano limitu czasowego, po upływie którego terminowa umowa o pracę przekształca się w umowę bezterminową. Jednakowoż w naukowym piśmiennictwie z zakresu prawa pracy oraz w praktyce orzeczniczej sądów pracy ukształtował się i ugruntował pogląd, iż zawarcie długoterminowych umów o pracę może prowadzić do obejścia prawa. Przykładowo należy wskazać:

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007r. II PK 49/07, w którym stwierdzono: „Niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego rozwiązania za 2 – tygodniowym 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”;

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005r. II PK 294/04, gdzie wskazano: „Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony ( 9 lat ) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2 – tygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego ( art. 58 § 1 i 2 k. c. w zw. z art. 300 k. p. )”;

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014r. I PK 308/13, w którym uznano, iż: „długoletnie umowy o pracę na czas określony można zawierać wyłącznie wyjątkowo, gdy przemawiają za tym szczególne okoliczności oraz charakter stosunku pracy ( np. zatrudnienie pracownika w związku z pełnieniem funkcji członka zarządu, wyłącznie na okres trwania kadencji )”.

W cytowanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przy ujęciu kryteriów słusznościowych wywodzi, że skoro dla pracownika korzystniejsza jest forma zatrudnienia na czas nieokreślony, to zawarcie długoterminowej umowy na czas określony z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za 2 – tygodniowym jest sprzeczne z przepisami prawa pracy. W konsekwencji długotrwała umowa o pracę na czas określony przekształca się w umowę na czas nieokreślony, a jej rozwiązanie wymaga podania pisemnych, realnych i uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia umowy.

W realiach niniejszej sprawy z powódką zawarto umowę o pracę na czas określony na okres ponad 10 lat. Sama długość okresu obowiązywania umowy skłania do przyjęcia, że de facto traciła ona status umowy terminowej. W ocenie Sądu jej zawarcie było obejściem przepisów prawa pracy regulujących zawieranie bezterminowych umów o pracę i nie może korzystać z ochrony prawnej. Pracodawca nie zdołał dowieść, iż zawarcie długoletniej umowy o pracę na czas określony

było podyktowane i usprawiedliwione wystąpieniem szczególnych okoliczności uzasadniających przyjęcie takiej formy zatrudnienia powódki.

Takiego usprawiedliwienia nie można doszukać się w tym, że powódka godziła się na podpisanie umowy terminowej o długoletnim charakterze albowiem:

- w realiach polskiego rynku pracy w okresie nawiązywania umowy pomiędzy stronami mieliśmy do czynienia z tzw. „rynkiem pracodawcy”, co generalnie oznaczało, iż panowała dość znaczna stopa bezrobocia, i nie było łatwo o uzyskanie zatrudnienia. W takim stanie rzeczy trudno było oczekiwać od osób zabiegających o pracę, aby nieustępliwie negocjowały z pracodawcami warunki swojego zatrudnienia, w tym w zakresie rodzajów umów o pracę;

- przy zawieraniu z powódką umowy o pracę nie proponowano jej innej formy zatrudnienia niż umowa terminowa. Nie pozostawiono jej więc żadnego wyboru w zakresie warunków odnoszących się do rodzaju podpisywanej umowy o pracę. W żaden sposób z materiału dowodowego nie da się też wyprowadzić ustaleń, iż to powódka wystąpiła z inicjatywą świadczenia pracy w ramach długoletniej umowy na czas określony.

W ocenie Sądu nie można się też dziwić temu, że powódka w okresie świadczenia pracy, nie dążyła do zmiany umowy na umowę stałą, albowiem mogła zasadnie żywić obawy, czy nie doprowadziłoby to w ogóle do utraty zatrudnienia u pozwanej.

Pozwana podniosła, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony – 10 lat i 6 miesięcy – było uwarunkowane faktem zawarcia przez pozwaną umowy najmu lokalu, w którym powódka wykonywała pracę ( punkt sprzedaży (...) przy ul. (...) w Ś. ). Zdaniem sądu nie jest to okoliczność uzasadniająca zawieranie z powódką długoterminowej umowy na czas określony, gdyż:

- generalne ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej spoczywa na pracodawcy i nie jest ani rolą, ani powinnością pracownika takie kształtowanie formalno – prawne swojego stosunku zatrudnienia ( np. poprzez formę i długość obowiązywania umowy o pracę ), aby minimalizować ewentualne przyszłe niedogodności, które mogą przytrafić się pracodawcy, który we własnym przeciwie zakresie ponosi odpowiedzialność za dbanie o stworzone miejsce pracy dla zatrudnianych osób;

- słusznie podnosiła pełnomocnik powódki, iż umowa powódki była zawarta na okres od dnia 1 lipca 2007r. do 31 grudnia 2017r., a wskazywana przez pozwaną umowa najmu została zawarta na okres 10 lat od dnia 22 stycznia 2007r. do dnia 22 stycznia 2017r., widać więc, że daty końcowe się nie pokrywają ( jest między nimi różnica niemal 1 roku ), a w dniu podpisania umowy z powódką już od ponad 5 miesięcy umowa najmu obowiązywała i pozwana miała pełną świadomość kiedy wygaśnie;

- zarówno powódce, jak i innym pracownikom pozwana nie wskazywała na to, że fakt zawierania ograniczonych w czasie umów o pracę wiąże się z obowiązywaniem dziesięcioletniego okresu wynajmu pomieszczeń sklepowych. Argument pozwanej, że to ograniczony okres najmu sklepu sprawiał, że nie proponowano powódce stałego etatu należy więc potraktować jako stworzony i eksponowany na potrzeby ochrony interesów pozwanego pracodawcy w niniejszym postępowaniu;

- w pozwanej spółce były również osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Pozwana nie wykazała zaś, dlaczego wobec tychże osób argument odnoszący się do ograniczonej w czasie możliwości wynajmowania nieruchomości sklepowej w zakresie rodzaju posiadanej umowy o pracę nie odegrał roli analogicznej, jak co do osób zatrudnianych na mocy umów terminowych;

- w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę powódka już od paru miesięcy nie wykonywała pracy w punkcie sprzedaży (...) przy ul. (...), którego dotyczyła umowa najmu, gdyż od dnia 12 września 2016r. została przeniesiona do punktu sprzedaży (...) przy Placu (...) w Ś., który nadal funkcjonuje.

Uwzględniając powyższe argumenty należy stwierdzić, iż zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę stanowiło obejście przepisów prawa pracy o umowach o pracę na czas nieokreślony. Zawieranie w realiach stwierdzonych w drodze postępowania dowodowego z powódką umowy o pracę na czas określony było więc niedopuszczalne, a zatem jej stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Pracodawca zaś naruszył te przepisy, gdyż wypowiedzenie doręczone powódce nie wskazywało przyczyn takiej decyzji pracodawcy. W ten sposób doszło do naruszenia art. 30 § 4 k. p.

Powódce na podstawie art. 49 k. p. zasądzono również wynagrodzenie należne za zastosowanie okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany.

Sąd nie znalazł żadnych podstaw, aby deprecjonować zeznania przesłuchanych świadków oraz powódki, albowiem zeznania te były logiczne, szczerze i wzajemnie się potwierdzały oraz uzupełniały.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano na podstawie przepisu art. 477<sup>2</sup> § 1 k. p. c. który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Powódka była zwolniona od kosztów sądowych z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( Dz. U. z 2010r. Nr 90, poz. 594 ). Roszczenie jej okazało się zasadne. Zatem należało obciążyć pozwaną kwotą 500,- zł. tytułem kosztów sądowych. Podstawę rozstrzygnięcia w tym zakresie stanowił art. 98 § 1 k. p. c. oraz art. 113 ust. 1 w/w ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

***SSR Ireneusz Bolechowski***