

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: W. A., E. Z.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2016 r. we W.

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko K. S.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda D. B. na rzecz pozwanego K. S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód D. B. w pozwie wniesionym w dniu 19 lutego 2015 r. domagał się zasądzenia od pozwanego K. S. na jego rzecz kwoty 6.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty a ponadto, kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 23 czerwca 2008 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny przez A. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) USŁUGI (...) we W.. W dniu 23 września 2008 r., strony zawarły umowę o pracę na czas określony 10 lat. Wyjaśnił, że w trakcie zatrudnienia miało miejsce przenoszenie własności przedsiębiorstwa na różne osoby, finalnie na pozwanego.

Powód podał, że pismem z dnia 11 lutego 2015 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W ocenie powoda, zawarta z nim umowa o pracę z dnia 23 września 2008 r. powinna zostać uznana za umowę o pracę na czas nieokreślony, bowiem zawarcie umowy o pracę na czas określony 10 lat z klauzulą wypowiedzenia stanowi pogwałcenie podstawowych praw pracowniczych oraz obejście przepisów prawa dotyczących okresów wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. Zaznaczył, iż przy zawarciu tego typu umowy dochodzi do obejścia ustawowego obowiązku zawierania trzeciej umowy o pracę jako umowy na czas nieokreślony, a wynikającego z art. 251 § 1 k.p., przy czym formę umowy narzucał pracodawca.

Powód wskazał, że okoliczności niniejszej sprawy jednoznacznie implikują, iż umowa z dnia 23 września 2008 r. rodziła skutki umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W związku z powyższym, dokonane pismem z dnia 11 lutego 2015 r. wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 września (...). było wadliwe. Podniósł, że przedmiotowe wypowiedzenie nie zawierało jakiegokolwiek wzmianki o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę a zatem było niezgodne z normą wyrażoną w art. 30 § 4 k.p. Ponadto, nietrafnie został wskazany okres wypowiedzenia, który z racji zatrudnienia powoda u pracodawcy, jak i u jego poprzedników powinien wynieść 3 miesiące.

W odpowiedzi na pozew pozwany K. S. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. S. we W.”, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Odnosząc się do twierdzeń pozwu, pozwany przyznał zarówno fakt zatrudnienia powoda jak również okoliczności związane z przenoszeniem zakładu pracy, w tym zmianę stanowisk pracy powoda oraz związane z tym zakres obowiązków i wynagrodzenie.

Pozwany zarzucił, że nie można zgodzić się z twierdzeniem, iż umowę z dnia 23 września 2008 r., poprzedzoną umową o pracę na okres próbny należy traktować jak umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zdaniem pozwanego, powód mylnie utożsamia zawarcie aneksu do umowy o pracę jako zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony a zatem niezasadnie powołuje się na art. 25 1 k.p. Wskazał, że żaden z poprzednich pracodawców powoda nie rozwiązał z nim stosunku pracy, a do zakończenia stosunku pracy, nie doszło również na podstawie oświadczenia powoda.

Argumentując dalej, podał, że powód nigdy wcześniej nie występował z powództwem, na podstawie art. 189 k.p.c., o ustalenie treści stosunku pracy, innego niż ten, który wynika z zapisów umowy. Poza tym, pracownik nigdy nie występował do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju zawartej umowy jak i nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń dotyczących warunków zatrudnienia.

Pozwany zaprzeczył, jakoby zawarcie z powodem umowy o pracę na okres 10 lat, stanowiło pogwałcenie podstawowych praw pracowniczych oraz obejścia przepisów prawa dotyczących okresów wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Wyjaśnił, że za wyborem terminowej umowy o pracę przemawiał interes obu stron umowy, a w szczególności potrzeby zakładu pracy pozwanego, który świadczył usługi logistyczne na rzecz (...) S.A. a obecnie na rzecz spółki córki, tj. (...) Sp. z o.o., która warunkuje funkcjonowanie firmy na rynku. Świadczenie usług na rzecz (...) Sp. z o.o. odbywa się na zasadzie wyłączności.

Dalej pozwany wyjaśnił, że jako następca poprzednich pracodawców powoda – wstąpił w umowę najmu z dnia 15 stycznia 2008 r. oraz w obowiązujące zasady korzystania z pomieszczeń magazynowych (...) Sp. z o.o., do dnia 21 marca 2018 r., które od początku warunkowały zasady współpracy pozwanego z pracownikami, w tym z powodem. Podniósł, że powód w chwili zawierania umowy o pracę, miał świadomość przyczyn dla których umowa o pracę została zawarta na okres lat 10, bowiem założenie trwania stosunku pracy do 2018 r. było równoznaczne z zapewnieniem, że zatrudnienie będzie trwało przez okres świadczenia usług logistycznych przez pozwanego.

Pozwany zaprzeczył również, aby wypowiedając powodowi umowę o pracę pismem z dnia 11 lutego 2015 r. naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów. Z uwagi na fakt, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego, pozwany wskazał, że Prokuratura Rejonowa W. wydała w dniu 13 lutego 2015 r. postanowienie o wszczęciu śledztwa przeciwko m.in. powodowi jako podejrzanemu o kradzież mienia na szkodę (...) S.A., którego towar był składowany w magazynie pozwanego. Podał, że dwa lata temu zaobserwował liczne niedobory w stanie magazynowym części samochodowych, do których bezpośredni dostęp miał m.in. powód. Jak wynika z protokołu inwentaryzacji z dnia 27 lutego 2015 r., za rok 2014 r. wykazane zostały niedobry na kwotę 2 658 218, 71 zł z końcowym saldem niedoboru – 344 862, 64 zł. Pozwany wskazał, że wskutek tych nieprawidłowości zdecydował się na skorzystanie z usług detektywistycznych, który wykrył, że jeden z pracowników pozwanego miał pobierać towar (...) S.A. z półek, wnosząc go poza obręb magazynu bez żadnych procedur dokumentacyjno – księgowych a następnie przekazywać towar powodowi, który dalej wydawał go nieznanemu mężczyźnie, pomijając przy tym jakiegokolwiek rozliczenia.

Pozwany nadmienił, że powstanie tak znacznego niedoboru naraziło go na stratę zaufania jedyne go kontrahenta i może w konsekwencji doprowadzić do rozwiązania umowy o świadczenie usług i konieczności zlikwidowania zakładu pracy i ponad 100 miejsc pracy.

Postanowieniem z dnia 5 listopada 2015 r. Sąd zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c.

Na skutek zażalenia pozwanego Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy, postanowieniem z dnia 14 stycznia 2016 r. postanowił uchylić zaskarżone postanowienie i sprawę przekazać tut. Sądowi, wskazując, że strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego uzasadnieniem było podejrzenie uczestniczenia powoda w procederze polegającym na systematycznej kradzieży towaru z magazynu oraz utrata zaufania przez pozwanego jako pracodawcę do powoda ze względu na powstanie znacznych niedoborów w magazynie w którym powód świadczył prace i za który to niedobór ponosił on odpowiedzialność. Sąd Okręgowy podał, że podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę nie był zaś fakt popełnienia przez niego przestępstwa polegającego na kradzieży towarów a zatem ustalenie czy powód dopuścił się popełnienia zarzucanego mu czynu nie miało istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

A. G. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) we W., na zasadzie wyłączności świadczył usługi logistyczne na rzecz spółki (...) S.A. z siedzibą w W..

W dniu 15 stycznia 2008 r. pomiędzy spółką (...) S.A. a (...) Sp. z o.o. została zawarta umowa najmu pomieszczeń zlokalizowanych w Budynku nr (...) na terenie (...) P. (...). Strony ustaliły, że maksymalny czas trwania umowy najmu będzie wynosił 60 miesięcy (5 lat) z zastrzeżeniem, że okres najmu ulegnie automatycznemu przedłużeniu na okres kolejnych 5 lat - do 21 marca 2018 r., jeżeli najemca lub wynajmujący, w terminie do 21 października 2012 r. nie powiadomi drugiej strony o przedłużeniu umowy. W ust. 14 pkt 3 strony zgodnie przyjęły, że najemca bez uprzedniej zgody wynajmującego będzie miał prawo podnając przedmiot najmu lub jakąkolwiek jego część na rzecz podmiotu stowarzyszonego najemcy, bez uprzedniej pisemnej zgody wynajmującego, z zastrzeżeniem, że podmiot stowarzyszony najemcy nie będzie uprawniony do dalszego podnjęcia przedmiotu najmu.

Aneks z dnia 14 listopada 2012 r. strony uzgodniły datę zakończenia trwania umowy najmu na dzień 31 marca 2016 r.

Z uwagi na terminowy charakter umowy najmu, A. G. od 2008 r. zatrudniał pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, zazwyczaj na okres 10 lat.

(dowód: umowa najmu z dnia 15.01.2008 r. k. 45 – 60, aneks do umowy najmu z dnia 14.11.2012 r. k. 61 – 64, zeznania świadka P. C. k. 95, zeznania świadka A. M. k. 96, zeznania świadka P. B. k. 120, zeznania świadka J. S. k. 140)

Powód D. B. został zatrudniony przez A. G. prowadzącego firmę (...) we W., w oparciu o umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy na okres próbny od 23 czerwca 2008 r. do 22 września 2008 r. Z dniem 23 września 2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od 23 września 2008 r. do 31 sierpnia 2018 r. Powód zajmował stanowisko magazyniera. W umowie o pracę z dnia 23 września 2008 r. strony zastrzegły możliwość wcześniej jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

(dowód: akta osobowe powoda, w tym: umowa o pracę na okres próbny z dnia 23.06.2008 r., informacje o warunkach zatrudnienia, umowa o pracę na czas określony z dnia 23.09.2008 r.)

Z dniem 1 marca 2009 r. powód został pracownikiem firmy (...). Podstawą przejęcia powoda na podstawie art. 23 1 k.p., były przyczyny organizacyjne.

Aneks z dnia 1 lipca 2007 r. strony zmieniły zawartą umowę na czas określony w punkcie dotyczącym stanowiska pracy i ustaliły, że od dnia 1 lipca 2009 r. powód będzie zajmował stanowisko brygadzysty a ponadto, w punkcie dotyczącym wynagrodzenia zasadniczego, bowiem podniesiono je do kwoty 1900,00 zł brutto wraz z dodatkiem funkcyjnym 600, 00 zł.

Kolejnym aneksem z 20 lipca 2009 r., stanowisko powoda ponownie zostało zmienione i od 20 lipca 2009 r. powodowi powierzono stanowisko starszego magazyniera. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostawiono bez zmian.

Z dniem 1 października 2011 r., w trybie art. 231 k.p., z powodu zakończenia prowadzenia działalności przez firmę (...) powód został pracownikiem pozwanego K. S. w firmie (...).

Aneksem z dnia 1 stycznia 2015 r. strony ustaliły, że od dnia 1 stycznia 2015 r. powód będzie zajmował stanowisko magazyniera, za wynagrodzeniem 2000, 00 zł brutto wraz z ekwiwalentem za pranie odzieży – 10 zł.

Przez cały okres zatrudnienia powód świadczył pracę w magazynie przy ulicy (...) we W..

Powód został zapoznany z zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na stanowisku magazyniera.

(dowód: akta osobowe powoda, w tym zawiadomienie z dnia 30.01.2009 r., aneks do umowy o pracę z dnia 1.07.2009 r., aneks do umowy o pracę z dnia 20.07. 2009 r., zawiadomienie z dnia 25.08.2011 r., aneks do umowy o pracę z dnia 1.01.2015 r., zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, zeznania świadka J. S. k. 140, przesłuchanie powoda k. 143, przesłuchanie pozwanego K. S. k. 144)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2653, 67 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 35)

Pozwany K. S. jako następca prawny poprzednich pracodawców powoda zawarł umowę o świadczenie usług logistycznych ze spółką (...) S.A. a także wstąpił w umowę najmu z dnia 15 stycznia 2008 r. a tym samym w obowiązujące zasady korzystania z pomieszczeń magazynowych spółki (...) Sp. z o.o.

Pozwany, w trakcie rozmowy z A. G. otrzymał informację, że, z uwagi na polecenie z centrali, praktyką w firmie jest zatrudnienie pracowników na podstawie umów terminowych.

(dowód: odpis z (...) k. 34, umowa o świadczenia usług logistycznych k. 71 – 74, przesłuchanie pozwanego K. S. k. 144)

W trakcie zatrudnienia, powód nigdy nie skarżył się na postępowanie pracodawcy. Zarówno D. B. jak i innymi pracownicy nie występowali do pozwanego z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia, w szczególności o zmianę formy umowy o pracę.

W zakładzie pracy jedyną formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony.

(dowód: zeznania świadka P. C. k. 95, zeznania świadka A. M. k. 96, przesłuchanie pozwanego k. 144)

W 2013 r. zorganizowana część przedsiębiorstwa (...) S. A. pod postacią pionu Logistyki (...) S.A. została wniesiona jako aport do spółki pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.. W celu przejęcia działalności logistycznej (...) S.A. została utworzona spółka (...) Sp. z o.o. jako jednoosobowa spółka córka (...) S.A.

W związku z powyższym, od dnia 1 kwietnia 2013 r. firma (...) K. S. świadczyła usługi w zakresie części i akcesoriów znajdujących się w aktualnej ofercie kontrahenta - spółki (...) Sp. z o.o.

(dowód: pismo z dnia 2.04.2013 r. k. 44, porozumienie k. 65 - 66).

Magazyn z częściami samochodowymi mieścił się przy ulicy (...) we W., na terenie (...) P. (...).

Powód pracował na dziale tzw. „wydawki” a jego praca polegała na wydawaniu towarów klientom.

Co do zasady, dostawa towaru do magazynu miała miejsce w każdy poniedziałek a za jego odbiór odpowiedzialny był magazynier. Odbiór dostawy do krajowego Magazynu (...) potwierdzał brygadzysta.

Procedura zakupu towaru odbywała się w ten sposób, że klient zamawiał dany towar osobiście bądź drogą elektroniczną a wówczas system informował magazyniera o numerze zamówienia, numerze Klienta, ilości sztuk w pojemniku, ilości sztuk w zamówieniu, numerze zrzutu oraz numerze trasy. Następnie magazynier strefy pakowania skanował kod kreskowy pojemnika, wózka lub towaru gabarytowego, przypisywał w systemie nowe opakowanie i potwierdzał wydrukowanie etyki bądź otrzymywał informacje o numerze utworzonego opakowania dla danego klienta. W przypadku odbioru własnego lub rozchodu własnego towar przygotowany był w wózkach lub pojemnikach. Dalsze czynności magazyniera strefy pakowania polegały na skanowaniu kodu kresowego i opakowania fizycznie towaru a system generował dokument WZ. W przypadku odbioru osobistego klient udawał się do kasy z dokumentem WZ a następnie otrzymywał towar. Zamówienia internetowe były realizowane przy dokumentach WZ,MM i liście przewozowym.

Istniała możliwość wydania towaru z asygnatą, a więc odroczenia terminu płatności na okres 7 dni.

Jedyną możliwością aby towar opuścił magazyn było uprzednie sczytanie jego kodu kresowego.

(dowód: księga procesów k. 150 – 157, zeznania świadka P. C. k. 95, zeznania świadka A. M. k. 96, zeznania świadka J. S. k. 140, przesłuchanie pozwanego k. 144)

W lutym 2013 r. u pozwanego miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prawnej ochrony pracy oraz zasad BHP, przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, spełniania przez wyroby zasadniczych lub innych wymagań oraz ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Organ kontroli i nadzoru nie dopatrzył się w tym zakresie żadnych nieprawidłowości, przy czym w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 25 lutego 2013 r. Inspektor Pracy zobowiązał pozwanego, w szczególności do korekty postanowień Regulaminu pracy oraz świadectw pracy wydawanych pracownikom.

(dowód: upoważnienie Nr Wr- (...) - (...) - 01/13 k. 112, nakaz do przeprowadzenia kontroli k. 113 - 114, wystąpienie pokontrolne k. 115 – 117)

Na przełomie 2014/2015 jeden z pracowników pozwanego, A. M. zauważył, że z magazynu giną części do samochodów. W trakcie remanentu pracownik odkrył, że po częściach do pojazdów pozostają puste opakowania, o czym niezwłocznie poinformował pracodawcę.

W związku z powyższym, w styczniu 2015 r. pozwany zwrócił się o pomoc do agencji (...) w T..

Detektyw (...), po analizie monitoringu wewnętrznego w magazynach ustalił, że mniej więcej od 2013 r. w magazynach prowadzonych przez pozwanego mają miejsce regularne kradzieże części samochodowych w postaci m.in. sprzęgieł, kół dwumasowych chłodnic, amortyzatorów, płynów eksploatacyjnych, przy czym wartość skradzionych przedmiotów w 2013 r. wynosiła 440 tys. zł. a w 2014 r. przekraczała nawet 500 tys. zł.

Detektyw wskazał, że proceder przestępczy odbywał się w ten sposób, że pracownik magazynu (...) pakował do koszy wybrany towar z półek, pomijając etap sczytywania kodów kreskowych. Następnie towar otrzymywał powód, który nie spełniając jakichkolwiek procedur (nie sprowadzając towaru, nie interesując się dokumentami i regulacją należności) wydawał go M. P. (1), który bez uiszczania jakichkolwiek opłat wywoził go z terenu (...) S.A.

Następnie mężczyzna przekazywał towar dalej do warsztatu dalej, gdzie dostarczane części były na bieżąco montowane w naprawianych samochodach.

Zdarzało się, że M. P. (1) przyjeżdżał do (...), gdzie w biurze obsługi klienta kupował część o niewielkiej wartości a następnie wracał ze sfalszowaną fakturą do powoda, który wydawał mężczyźnie towar.

Proceder miał miejsce codziennie w godz. 10.00- 10.30 lub 13.45 – 14.15.

(dowód: sprawozdanie k. 37 – 41, zeznania świadka W. Z. (1) k. 96, przesłuchanie pozwanego K. S. k. 144)

W dniu 11 lipca 2015 r. policja dokonała zatrzymania pracowników magazynu podejrzanych o kradzież, m.in. powoda oraz Ł. K..

Tego samego dnia pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 28 lutego 2015 r.

Oświadczenie woli pracodawcy nie zawierało przyczyny wypowiedzenia.

W okresie od 12 lutego 2015 r. do 24 lutego 2015 r. powodowi został udzielony urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni roboczych, natomiast w okresie od 24 do lutego 28 2014 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w aktach osobowych powoda, zeznania świadka P. C. k. 95, zeznania świadka A. M. k. 96, przesłuchanie pozwanego K. S. k. 144)

W wyniku inwentaryzacji przeprowadzonej w zakładzie w dniu 27 lutego 2015 r. ustalono, że w 2014 r. powstały nadwyżki w kwocie 2 313 356, 07 zł oraz niedobory w kwocie 2 658 218, 71 zł.

(dowód: protokół komisji inwentaryzacyjnej k. 42)

Pismem z dnia 16 lutego 2015 r., pozwany otrzymał z Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia Fabrycznej zawiadomienie o wszczęciu śledztwa przeciwko m.in. M. R., D. B. oraz Ł. K. i in. podejrzanych o kradzież mienia na szkodę (...) S.A.

(dowód: zawiadomienie o wszczęciu śledztwa k. 43)

Obecnie przeciwko powodowi, przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia Fabrycznej toczy się postępowanie karne, w związku z oskarżeniem o czyn z art. 278 § 1 k.k. i art. 273 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. w zw. z art. 65 § 1 k.k., tj. o to, że:

W okresie od 21 stycznia 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r. i w okresie od 27 sierpnia 2014 r. do 10 lutego 2015 r. we W., działając w krótkich odstępach czasu w wykonywaniu z góry powziętego zamiaru osiągnięcia korzyści majątkowej działając wspólnie i w porozumieniu z Ł. K., M. R. i M. P. (2) dokonał kradzieży części samochodowych o łącznej wartości nie mniejszej niż 120 000 zł w ten sposób, że przygotowywał na terenie magazynu wskazanej firmy części samochodowe do wywiezienia przez M. P. (2) poza hurtownie i tym celu posługiwał się wytworzonymi przez Ł. K. poświadczającymi nieprawdę dokumentami asygnaty, mającymi uzasadnić przygotowanie towaru do wydania poza magazyn Oddział (...) S.A. we W. a następnie pochodzące z kradzieży części sprzedawał dalszym nabywcom, czyniąc sobie z popełnienia przestępstwa stałe źródło dochodu zachowaniem swoim działając na szkodę (...) S.A. w W. dokonał kradzieży części do samochodów, co do których Ł. K. sporządził dokumenty asygnaty).

(dowód: akt oskarżenia k. 163 – 198, przesłuchanie powoda k. 143)

W związku z podejrzeniem kradzieży w magazynie na terenie (...) P. (...), spółka (...) wypowiedziała pozwanemu umowę najmu.

(dowód: oświadczenie pozwanego k. 237)

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd zważył co następuje

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W ramach wytoczonego powództwa powód D. B. domagał się zasądzenia od pozwanego K. S. na jego rzecz kwoty 6.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Powyższych ustaleń faktycznych, Sąd dokonał w oparciu o wymienione wyżej dokumenty zawarte w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych powoda oraz przedstawionych przez strony w toku postępowania, których prawdziwości i autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, wobec czego Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich wiarygodności.

Ponadto, podstawę ustaleń faktycznych w sprawie stanowiły zeznania świadków P. C., A. M., W. Z. (2), P. B., J. S., którym Sąd dał wiarę jako logicznym, konsekwentnym i spójnym. Walorem wiarygodności Sąd obdarzył również zeznania pozwanego K. S., który jasno i logicznie wskazał przyczyny dla których zawarł z powodem terminową umowę o pracę jak również wyjaśnił powody dla których podjął decyzję o zakończeniu stosunku pracy między stronami. Z kolei oceniając zeznania samego powoda, Sąd uznał, że nie zasługują na uwzględnienie, bowiem nie znajdują pokrycia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a w szczególności przeczą zeznaniom świadków.

Z ustaleń Sąd wynika, że w dniu 23 września 2008 r. powód zawarł z A. G. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) we W., umowę o pracę na czas określony od 23 września 2008 r. do 31 sierpnia 2018 r. W umowie o pracę strony, w myśl art. 33 k.p., zastrzegły możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zakład pracy będący własnością A. G., w trybie art. 23 1 k.p. przeszedł na T. C. a finalnie na pozwanego K. S.. Nieprzerwanie od 23 września 2008 r. powód pozostawał w stosunku pracy na podstawie tej samej umowy o pracę.

Powód zarzucał, iż w rzeczywistości łączący strony stosunek pracy miał charakter nieterminowy, bowiem w jego ocenie zawarcie umowy o pracę na czas określony 10 lat z klauzulą możliwości wypowiedzenia jej z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia stanowi pogwałcenie podstawowych praw pracowniczych oraz obejście przepisów prawa dotyczących okresów wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony.

Przede wszystkim należy wskazać, że zgodnie z art. 25 § 1 zd.1 k.p. w zw. z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015 poz. 1220), umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy.

Ustalenie okresu trwania umowy na czas określony według kodeksu pracy nie podlega wyraźnym ograniczeniom. Zgodnie z art. 3531 k.c. w zw. z art. 300 k.p., odpowiednio w stosunkach z zakresu prawa pracy, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Zatem strony mogą zawierać tego rodzaju umowy nawet na długie okresy przy założeniu jednak, że będzie to zgodne z celem umowy, którym może być np. wykonanie przez danego pracownika zadań rozłożonych w czasie. Niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego. 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 zasad współzycia społecznego.

Trudno wywieść generalny pogląd, że zawarcie umowy o pracę na czas określony sprzeciwia się zasadom współzycia społecznego czy też społeczno – gospodarczemu przeznaczeniu prawa, bowiem taką formę umowy o pracę przewiduje

art. 25 § 1 k.p., nie zakreślając jej ram czasowych. Natomiast w art. 33 k.p. wyrażona została zasada, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zarówno społeczno – gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współzycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się spośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno – ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni uprawniona ze swojego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacji jest zadaniem sądu.

W odniesieniu do powyższego, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 2005 r., wskazał, że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest uzasadnione wtedy, gdy szczególnie 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 (art. 8 k.p.) (sygn. akt II PK 294/04, opubl. Lex nr 188092). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007r. II PK 49/07 ((...) -22/317), Sąd Najwyższy podkreślił, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy 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 znaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 listopada 1997 r., Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ochronne przepisy prawa pracy są wyjątkiem od zasady formalnej (prawnej) równości stron zobowiązaniowego stosunku pracy. Nie należy ich dlatego w każdym wypadku interpretować "wzmocniająco" z korzyścią dla pracownika, lecz ważyć uzasadnione interesy obu kontrahentów (sygn. akt I PKN 390/97, opubl. OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 510).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że zawarcie z powodem terminowej umowy o pracę na okres 10 lat nie stanowiło obejścia przepisów prawa dotyczących wypowiedziania umów jak również nie było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego.

W ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania, że umowa o pracę z dnia 23 września 2008 r. powinna zostać zastąpiona umową o pracę na czas nieokreślony.

Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że pierwotnie usługi logistyczne na rzecz spółki (...) S.A. świadczyła firma (...) we W. należąca do A. G.. Z kolei pomiędzy spółką (...) S.A. a (...) Sp. z o.o., z dniem 15 stycznia 2008 r. została zawarta umowa najmu pomieszczeń zlokalizowanych w Budynku nr (...) na terenie (...) P. (...). Strony ustaliły, że maksymalny czas trwania umowy najmu będzie wynosił 60 miesięcy (5 lat) z zastrzeżeniem, że okres najmu ulegnie automatycznemu przedłużeniu na okres kolejnych 5 lat - do 21 marca 2018 r., jeżeli najemca lub wynajmujący, najpóźniej w terminie do 21 października 2012 r. nie powiadomi drugiej strony o przedłużeniu umowy. Aneksami z dnia 14 listopada 2012 r. strony uzgodniły datę zakończenia trwania umowy najmu na dzień 31 marca 2016 r. Firma (...) świadczyła usługi logistyczne na terenie (...) P. (...). W związku z tym, w ramach prowadzonej działalności,

A. G., od 2008 r. zatrudniał pracowników na podstawie umów terminowych, trwających około 10 lat. Jak już była o tym mowa w niniejszych rozważaniach, w okresie zatrudnienia powoda zakład pracy, na zasadzie 23 § 1 k.p. przechodził

na kolejne podmioty – T. C. prowadzącego działalność pod firmą (...) a z dniem 1 października 2011 r. ostatecznie na pozwanego.

Nie ulega wątpliwości, że pozwany z mocy prawa a zatem automatycznie stał się stroną dotychczasowych stosunków pracy i przejął na siebie wszelkie prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy powoda – w tym, dotychczasową treść stosunków pracy. Brak jest podstaw do uznania, że zachowanie pozwanego miało na celu obejście przepisów prawa, albowiem w chwili transferu, wszyscy zatrudnieni pracownicy, w tym powód pozostawali w stosunku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pozwany wyjaśnił, przy tym, że nie rozważał zmiany formy zatrudnienia, ponieważ otrzymał od pierwotnego właściciela zakładu pracy informację, że stosunki pracy z pracownikami na podstawie umów terminowych wynikają z polecenia z „centrali”, ponieważ zgodnie z planem działalność w zakresie usług logistycznych miała trwać jedynie przez okres 10 lat, począwszy od 2008 r. Poza tym, że zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nigdy nie zwracał się do pracodawcy z wnioskiem o zmianę formy umowy o pracę, jak również nie zgłaszał w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Przesłuchani w sprawie świadkowie (pracownicy pozwanego) zgodnie zeznali, że praktyką w zakładzie pracy jest zawieranie terminowych umów o pracę, przy czym żaden z nich nigdy nie kwestionował warunków zatrudnienia. Zatem nie ulega wątpliwości, że w rozpatrywanej sprawie obie strony spornego stosunku prawnego jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia terminowej umowy o pracę a argumentacja powoda, że forma zatrudnienia została jemu narzucona pozostaje bezpodstawna.

Poza tym, zauważyć należy, że powód od 23 września 2008 r. świadczył pracę na podstawie tej samej umowy o pracę, a zatem nie zostały spełnione przesłanki które umożliwiają zastosowanie w niniejszym stanie faktycznym sprawy art. 25 1 k.p. Wskazany przepis który określa skutki zawarcia kolejnej (trzeciej umowy o pracę na czas określony), dotyczy tylko sytuacji, gdy między dwiema poprzednimi umowami zawartymi na czas określony nie było żadnych przerw, natomiast trzecia umowa została zawarta nie później niż w ciągu miesiąca od rozwiązania poprzedniej umowy. Tymczasem warunki zatrudnienia powoda, w związku z przejściem zakładu pracy na kolejnych pracodawców, ulegały zmianie na skutek kolejnych aneksów do zawartej umowy (porozumień) a nie następujących po sobie umów o pracę.

Sąd stanął na stanowisku, że zawarcie terminowej umowy o pracę z powodem było uzasadnione interesem pracodawcy i wynikało z jego sytuacji ekonomicznej – gospodarczej. W pierwszej kolejności należało bowiem zauważyć, że okres umowy terminowej korespondował z okresem najmu pomieszczeń, w których mieścił się magazyn pozwanego. Był to jeden z czynników warunkujących formę zatrudnienia. Kolejnym argumentem przemawiającym na korzyść pozwanego był sposób prowadzenia działalności gospodarczej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że pozwany współpracował tylko z jednym kontrahentem i jak wskazał w trakcie przesłuchania, w przypadku rozwiązania umowy pozostałby bez innych źródeł dochodu. Zatem zachodziło uzasadnione ryzyko, że w zasadzie z dnia na dzień pracodawca nie miałby realnej możliwości zaspokojenia wynagrodzeń dla swoich pracowników. Natomiast dokonując porównania kosztów związanych z wypowiedzaniem umów na czas określony i nieokreślony oczywistym jest, że w przypadku tych pierwszych będą one znacznie niższe. Z powyższego wynika, że działanie pozwanego było racjonalne i podyktowane okolicznościami w jakich się znajduje. Nie sposób również uznać, że ukształtowanie warunków pracowniczych w sposób dostosowany do specyfiki prowadzonej działalności byłoby działaniem na szkodę samych pracowników. Wybrana przez pracodawcę forma zatrudnienia zapewniała również pracownikom otrzymanie pełnego świadczenia w przypadku rozwiązania kontraktu przez kontrahenta, co jak wynika z zeznań pozwanego ostatecznie miało miejsce. K. S. wskazał bowiem, że z końcem kwietnia 2016 r. z uwagi na podejrzenie kradzieży w magazynach spółka (...) sp. o.o. wypowiedziała jemu umowę najmu zajmowanych pomieszczeń.

W ocenie Sądu pozwany nie naruszył, przy tym przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów, bowiem zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pracodawca rozwiązując umowę o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.).

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, okazało się być również merytorycznie uzasadnionym.

Jak wynika z zeznań pozwanego K. S., wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było podejrzenie dokonania kradzieży części do samochodów z magazynów, do których bezpośredni dostęp miał m.in. D. B.. Pozwany przyznał, że darzył powoda bezgranicznym zaufaniem i nie podejrzewał, że braki w magazynie mogą stanowić wynik działania właśnie tego pracownika. W konsekwencji pracodawca utracił zaufanie do powoda, co zdaniem Sądu, uniemożliwiało jego dalsze zatrudnienie.

W piśmiennictwie i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że utrata zaufania do pracownika stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 385/97 i z dnia 5 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 623/98).

W świetle powyższych rozważań Sąd uznał, że zakwestionowane przez powoda rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak na wstępie i w punkcie I sentencji wyroku oddalił powództwo.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, która stanowi, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Kwotę 60 zł Sąd ustalił w oparciu o § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002 nr 163 poz. 1349).