

Sygn. akt XP 692/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Ławnicy Z. R., A. S.**

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa T. T.

przeciwko (...) spółka z o.o. w B.

o ustalenie, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, wynagrodzenie

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. w B. rzecz powoda T. T. kwotę: 18.160,92 zł brutto (osiemnaście tysięcy sto sześćdziesiąt złotych 22/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 13.684,81 zł od dnia 27 września 2014 r. do dnia zapłaty

- kwoty 4.476,11 zł od dnia 21 października 2014 r. do dnia zapłaty

II. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. w B. rzecz powoda T. T. kwotę: 18.160,92 zł brutto (osiemnaście tysięcy sto sześćdziesiąt złotych 22/100) tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 13.684,81 zł od dnia 27 września 2014 r. do dnia zapłaty

- kwoty 4.476,11 zł od dnia 21 października 2014 r. do dnia zapłaty

III. dalej idące powództwo oddała,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 843,36 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 383,98 zł tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych ze Skarbu Państwa,

VI. orzeka, że pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa,

VII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6.053,64 zł brutto.

**Sygn. akt X P 692/14**

## UZASADNIENIE

Powód T. T., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, pozwem z dnia 9 czerwca 2014 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., wniósł o: (1) ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę zawarta

na czas nieokreślony; (2) zasądzenie kwoty 13.684,81 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty; (3) zasądzenie kwoty 13.684,81 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto, powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej zwrot kosztów procesu, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, iż pismem z dnia 2 czerwca 2014 r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód wskazał, iż w dniu 14 lutego 2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 14 lutego 2010 r., a następnie w dniu 15 lutego 2010 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony, której termin upływał w dniu 14 lutego 2015 r.

Powód podniósł, iż zgodnie z ustawą z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, zawarta umowa o pracę na czas określony z dnia 15 lutego 2010 r., przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód wskazał, iż nie miał wpływu na treść przedmiotowej umowy, w szczególności w zakresie czasu jej trwania, miał jedynie możliwość przystąpienia do zaproponowanych w niej warunków. W ocenie powoda, zwarta z nim długoterminowa umowa o pracę z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia zmierzała w rzeczywistości do obejścia przepisów prawa dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony, w szczególności przepisów o wypowiedzaniu tego rodzaju umów o pracę. Narzucając treść umowy i nie dopuszczając możliwości negocjacji jej warunków, strona pozwana dopuściła się naruszenia zasad współzycia społecznego, a także uczyniła ze swojego prawa użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, bowiem w ramach zawartego stosunku pracy uzyskała pozycję znacznie korzystniejszą w stosunku do powoda.

Ponadto, powód podniósł, iż charakter wykonywanej przez niego pracy, a także rodzaj zleconych mu zadań oraz organizacja pracy nie uzasadniały zawarcie umowy o pracę na czas określony.

W świetle powyższych okoliczności doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem strona pozwana nie wskazała przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Ponadto, w związku ze skróconym okresem wypowiedzenia przysługuje mu również stosowne wynagrodzenie za okres trzech miesięcy (k. 3-6).

Postanowieniem z dnia 17 lipca 2014 r. Sąd na podstawie art. 25 kpc w zw. z art. 23(1) kpc ustalić wartość przedmiotu sporu na kwotę 93.944 zł albowiem uznał, że jak wynika z treści pozwu powód żąda ustalenia, że zawarta umowa o pracę była umową na czas nieokreślony zatem zgodnie z art. 23(1) kpc wartość przedmiotu sporu w zakresie tego żądania wynosi kwotę 66.574 zł, a także wynagrodzenia w wysokości 13.684,81 zł i odszkodowania w kwocie 13.684,81 zł, co łącznie stanowi kwotę 93.943,62 zł. (93.944 zł)

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od każdego stosunku pełnomocnictwa w wysokości 34,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zaprzeczyła, jakoby umowa o pracę zawarta na czas określony 5 lat może być traktowana jako umowa o pracę na czas nieokreślony, gdyż ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców nie rozstrzyga konsekwencji zawarcia umowy na czas przekraczający 24 miesiące. Gdyby taki był zamiar ustawodawcy to wyraziłby go wprost w ustawie, czego jednak nie uczynił.

Strona pozwana wskazała, iż przyczyną nawiązania stosunku pracy na okres 5 lat były związane z prowadzeniem działalności gospodarczej na terenie (...) na podstawie zezwolenie nr (...) z dnia 28 czerwca 2006 r. Uwarunkowania związane z podejmowaniem działalności gospodarczej na terenie specjalnej strefy ekonomicznej nakładają na przedsiębiorcę jednoznaczne warunki między innymi tworzenia i utrzymania już utworzonych nowych miejsc

pracy. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę z powodem było uzasadnione zobowiązaniami strony pozwanej wynikającymi z warunków ujętych zezwoleń Agencji Rozwoju Przemysłu oraz uchwały Rady Ministrów z dnia 18 października 2005 r. Dokumenty te wskazują jednoznacznie, że istnieją obiektywne granice czasowe, w ramach których strona pozwana mogła, czy nadal może stworzyć i utrzymywać określoną ilość miejsc pracy (związaną pośrednio z przyznaną pomocą publiczną). Nie bez znaczenia przy tym pozostaje charakter działalności produkcyjnej, polegający na produkcji podzespołów do produkcji ekranów LCD. Kondycja finansowa uzależniona jest od popytu na tego rodzaju produkty, a co za tym idzie nie pozostaje bez wpływu na sytuację gospodarczą i rynkową.

Wbrew twierdzeniom powoda, przepisy prawa pracy uprawniają pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, które wypowiedzenie nie wymaga uzasadnienia. Strona pozwana wskazała, iż strony świadomie i celowo nawiązały stosunek pracy z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania.

Ponadto, strona pozwana zakwestionował też wysokość wyliczonego przez powoda odszkodowania oraz wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, zarzucając równocześnie, iż może mu przysługiwać wyłącznie jedno z roszczeń, to które jest dla niego korzystniejsze (k. 61-70).

Pismem dnia 17 października 2014 r. (data stempla pocztowego), doręczonym pełnomocnikowi strony pozwanej w dniu 20 października 2014 r. (co wynika z informacji zawartych na stronie operatora pocztowego Poczta Polska), powód rozszerzył powództwo w ten sposób, iż w zakresie odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę wniósł o zasądzenie dalszej kwoty 9.755,79 zł (łącznie z tego tytułu domagał się zatem kwoty 23.440,60 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz w zakresie wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia wniósł o zasądzenie dalszej kwoty 9.755,79 zł (łącznie z tego tytułu domagał się zatem kwoty 23.440,60 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty (k. 92-94). Jednocześnie w związku z powyższym pełnomocnik powoda wskazał, że wartość przedmiotu sporu wynosi kwotę 140.644 zł i w związku z powyższym - bez wezwania przez przewodniczącego - uiszczył opłatę od pozwu w kwocie 2.335 zł przyjmując, że winien uiszczyć opłatę w łącznej kwocie 7.033 zł (uwzględnił wcześniej uiszczoną opłatę w kwocie 4.698 zł).

### **Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:**

Powód T. T. zawarł ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., następujące umowy o pracę:

- w dniu 14 lutego 2008 r. umowę o pracę na czas określony od 14 lutego 2008 r. do 14 lutego 2010 r., na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta działu sprzedaży.

- w dniu 15 lutego 2010 r. umowę o pracę na czas określony od 15 lutego 2010 r. do 14 lutego 2015 r., na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego specjalisty ds. sprzedaży. Zgodnie z § 2 umowy strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Aneksem z dnia 1 lipca 2010 r. powodowi zostało powierzone stanowisko specjalisty ds. sprzedaży.

### **Dowody:**

- kserokopia umów o pracę oraz aneksu z 01.07.2010 r. – karta 9, 11, 13.

Powód po zakończeniu okresu pierwszej umowy o pracę na czas określony otrzymał od strony pozwanej gotowy druk drugiej umowy o pracę z gotowymi zapisami jej treści, również w której to postanowieniach zawarte zostało, że strony zawierają umowę na czas określony pięciu lat.

Powód nie miał możliwości negocjowania treści umowy.

W tamtym okresie pracownicy byli zatrudniani na podstawie umów na czas określony.

**Dowody:**

- przesłuchanie powoda k. 131 (płyta CD)

Uchwałą Rady Ministrów nr 268/2005r. z dnia 18 października 2005 r. z dniem 1 stycznia 2006 r. został ustanowiony wieloletni program pod nazwą „Wsparcie finansowe inwestycji realizowanej przez (...) sp. z o.o. w K. pod nazwą: Fabryka podzespołów do produkcji ekranów (...), w latach 2006-2011”. Zgodnie z § 1 pkt 2 uchwały, program miał być zrealizowany do 31 grudnia 2011 r. W wyniku realizacji inwestycji zostaną poniesione koszty utworzenia i utrzymania 830 nowych miejsc pracy przez okres co najmniej 5 lat, z czego 2 letnie koszty zatrudnienia nowych pracowników w wysokości 64.580.865,00 zł kwalifikują się do objęcia pomocą publiczną.

Uchwałą Rady Ministrów nr 232/2009 r. z dnia 15 grudnia 2009 r. została zmieniona uchwała Rady Ministrów nr 268/2005r. z dnia 18 października 2005 r., zmieniona późniejszą uchwałą Rady Ministrów nr 296/2005r. z 15 listopada 2005 r. w ten sposób, iż tytuł uchwały otrzymał brzmienie: „w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pod nazwą „Wsparcie finansowe inwestycji realizowanej przez (...) sp. z o.o. w K. pod nazwą: Fabryka podzespołów do produkcji ekranów (...), w latach 2006-2009””. Paragraf 1 ust. 2 otrzymał brzmienie „Program zostanie zrealizowany do dnia 31 grudnia 2009 r.”.

**Dowody:**

- uchwała Rady Ministrów nr 268/2005 r. z 18.10.2005 r. – karta 82-85

- uchwała Rady Ministrów nr 296/2005r. z 15.11.2005 r. – karta 86-88,

-uchwała Rady Ministrów nr 232/2009r. z 15.12.2009 r. – karta 89-90.

Pismem z dnia 2 czerwca 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 czerwca 2014 r.

W swoim oświadczeniu, strona pozwana nie wskazała żadnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

**Dowody:**

- kserokopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 8.

W dniu rozwiązania stosunku pracy, miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.950,00 zł brutto.

W okresie od 16 grudnia 2013 r. do 20 maja 2014 r. oraz od 26-30 maja 2014 r., powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

**Dowody:**

- porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy – karta 81,

- świadectwo pracy w aktach osobowych powoda.

W okresie ostatnich 12-stu miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy, tj. od czerwca 2013 r. do maja 2014 r. wynagrodzenie powoda kształtowało się w następujący sposób:

- czerwiec 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 3.900,00 zł; wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 1.267,33 zł; dodatek nocny 2,00 zł; wynagrodzenie za urlop 527,20 zł; premia (...) 250,00 zł; premia uznaniowa 200,00 zł,

- lipiec 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 3.900,00 zł; wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 1.261,40 zł; wynagrodzenie za urlop 3.014,40 zł; premia (...) 250,00 zł; premia uznaniowa 100,00 zł,

- sierpień 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 3.900,00 zł; wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 4.416,03 zł; dodatek nocny 1,90 zł; wynagrodzenie za urlop 254,88 zł; premia (...) 250,00 zł; premia uznaniowa 100,00 zł,
- wrzesień 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 3.900,00 zł; wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 2.483,76 zł; premia (...) 250,00 zł; premia uznaniowa 100,00 zł,
- październik 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 3.900,00 zł; wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 1.452,20 zł; dodatek nocny 3,48 zł; premia (...) 250,00 zł; premia uznaniowa 100,00 zł,
- listopad 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 3.900,00 zł; wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 1.321,49 zł; premia (...) 250,00 zł, premia uznaniowa 100,00 zł.
- grudzień 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze 1.820,00 zł; wynagrodzenie za urlop; premia uznaniowa 100,00 zł; wynagrodzenie chorobowe 2.909,12 zł,
- styczeń 2014 r. premia uznaniowa 100,00 zł; wynagrodzenie chorobowe 5.636,42 zł,
- luty 2014 r. premia uznaniowa 100,00 zł; wynagrodzenie chorobowe 363,64 zł; zasiłek chorobowy ZUS 4.727,32 zł,
- marzec 2014 r. premia uznaniowa 100,00 zł; zasiłek chorobowy ZUS 5.636,42 zł,
- kwiecień 2014 r. premia uznaniowa 100,00 zł; zasiłek chorobowy ZUS 5.454,60 zł,
- maj 2014 r. wynagrodzenie zasadnicze 658,33 zł; wynagrodzenie za urlop 76,08 zł; zasiłek chorobowy ZUS 4.545,50 zł.

***Dowody:***

- listy płac – karta 17-19, 101-107, 168-187.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.053,64 zł brutto.

***Dowody:***

- opinia biegłego sądowego – karta 289-295
- opinia biegłego sądowego (uzupełniająca) – karta 347-357

***W oparciu o powyższe ustalenia Sąd zważył co następuje:***

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie, tj. na uwzględnienie żądania powoda o odszkodowanie i wynagrodzenie w kwotach po 18.160,92 zł, natomiast w pozostałym zakresie żądania powoda należało oddalić.

W pierwszej kolejności mając na uwadze zgłoszone żądania pozwu tj. żądanie ustalenia, odszkodowania i wynagrodzenia w ocenie Sądu należało uznać, że żądanie powoda o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podkreślenia wymaga, że Sąd jest związany żądaniami sformułowanymi przez profesjonalnych pełnomocników w sposób jasny i nie budzący wątpliwości. W niniejszej sprawie w pozwie sformułowanym przez profesjonalnego pełnomocnika, profesjonalny pełnomocnik wyraźnie wskazał w pkt I petitum pozwu, że wnosi o uznanie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W taki też sposób Sąd określił wartość przedmiotu sporu uwzględniając w/w roszczenie powoda o ustalenie treści stosunku pracy, a profesjonalny powód nie złożył zażalenia na zarządzenie przewodniczącego w zakresie ustalenia opłaty od pozwu w tym zakresie. Co więcej, w piśmie procesowym z dnia 17 października 2014 r. (k. 92-94), rozszerzając żądanie pozwu, profesjonalny pełnomocnik samodzielnie określił wartość

przedmiotu sporu na kwotę 140.644 zł uwzględniając żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy zgodnie ze wskazaną przez niego wysokością wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Zatem w pierwszej kolejności na ocenę zasługiwało odrębnie sformułowane roszczenie powoda o ustalenie treści istnienia stosunku pracy, tj. ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Bezsporne było w niniejszej sprawie, iż strony w dniu 14 lutego 2008 r. zawarły umowę o pracę na czas określony, która miała trwać do 14 lutego 2010 r. Następnie po jej rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta, w dniu 15 lutego 2010 r., strony zawarły drugą umowę o pracę na czas określony, która miała trwać od 15 lutego 2010 r. – 14 lutego 2015 r. Jednocześnie w paragrafie 2 przedmiotowej umowy, strony przewidziały możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Bezsporne było również to, iż strona pozwana w dniu 2 czerwca 2014 r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 czerwca 2014 r., a w swoim oświadczeniu nie wskazała żadnej przyczyny.

Sporne było natomiast to, czy druga z umów o pracę z dnia 15 lutego 2010 r. przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony, co z kolei miało skutkować niezgodnym z prawem wypowiedzeniem w dniu 2 czerwca 2014 r. umowy o pracę oraz zastosowaniem niewłaściwego okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny stanowi zatem przesłankę merytoryczną powództwa o ustalenie, a brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa.

Interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie. Ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 kc).

To powód winien był w pozwie wykazać swój interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa.

Każdy inny interes, któremu nie można przypisać przymiotnika „prawny”, nie uzasadnia powództwa wytoczonego na podstawie art. 189 kpc.

Interes prawny powoda musi być ponadto zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz celem, któremu ma służyć art. 189 kpc (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1979, III PR 78/79). Interes prawny zachodzi wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa, przy czym niepewność ta powinna być obiektywną, tj. zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko według odczucia wnioskodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983r., I PRN 189/83). Interes ten należy rozumieć jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa – w celu ochrony przed grożącym naruszeniem sfery uprawnień powoda (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1987r., III CRN 57/87). Nadto interes prawny nie istnieje w okolicznościach ukształtowanych jednoznacznie stanem prawnym i niekwestionowanymi zdarzeniami prawnymi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997r., II CKU 7/97).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego jest mocno ugruntowany pogląd – który skład orzekający w niniejszej sprawie podziela – w myśl którego interes prawny jako przesłanka dopuszczalności powództwa o ustalenie nie występuje wtedy, gdy jest możliwe wniesienie powództwa o świadczenie. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13.04.1965r. II CR 266/64, z dnia 12.06.1997r. I PKN 209/97, z dnia 27.01.2004r. II CK 387/02, z dnia 04.03.2011r. I CSK 351/10, z dnia 29.03.2001r. I PKN 333/00, z dnia 13.03.2012r. II PK 170/11).

Zgodnie z ustaloną linią orzecnictwa, brak interesu prawnego w uzyskaniu orzeczenia ustalającego prawo lub stosunek prawny ma miejsce wtedy, gdy te okoliczności faktyczne, na tle których powód występuje z żądaniem, uzasadniają wystąpienie z żądaniem zmierzającym do zaspokojenia roszczenia, o którym powód twierdzi, że mu przysługuje.

Taka właśnie sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie.

Skoro bowiem powód twierdzi, iż łącząca go ze stroną pozwaną umowa o pracę była umową zawartą na czas nieokreślony, a nie na czas określony, a jednocześnie wnosi o odszkodowanie w związku z tym, że strona pozwana w sposób niezgodny z prawem wypowiedziała mu umowę o pracę (gdyż nie wskazała przyczyny wypowiedzenia, a powinna – skoro strony łączyła umowa o pracę), a także o wynagrodzenie, gdyż w ocenie powoda nie zastosowano prawidłowego okresu wypowiedzenia, tj. okresu jak przy umowie o pracę na czas nieokreślony, to żądanie sformułowane przez profesjonalnego pełnomocnika powoda w pozwie tj. żądanie ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony nie zasługuje na uwzględnienie.

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2014 r. (I PK 96/14 LEX nr 1621321), w którym to wyroku jednoznacznie wskazał, że: „Pracownik dochodzący ustalenia, że zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, nie ma interesu prawnego w takim ustaleniu, jeśli w toku procesu o ustalenie wytoczył powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy, której charakter jest przedmiotem procesu o ustalenie, za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (art. 189 k.p.c.).”

Takie samo stanowisko zawarł również Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział Pracy w sprawie sygn. akt VII Pa 257/15.

Mając powyższe na uwadze, roszczenie powoda o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na brak interesu prawnego w żądaniu ustalenia.

Pozostałe roszczenia tj. roszczenie o odszkodowanie i wynagrodzenie co do zasady zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), zwaną dalej ustawą antykryzysową, przepisy art. 9-11 i 13 stosuje się także do pozostałych przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.

Nie powinno być zatem wątpliwości, iż przedmiotowa ustawa w zakresie określonym art. 3 ust. 2, znalazła również zastosowanie w przedmiotowej sprawie wobec strony pozwanej.

Natomiast w myśl art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy.

Zacytowany przepis ustawy antykryzysowej ogranicza możliwość zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy tj. od dnia 22 sierpnia 2009 r.

Zgodnie z przyjętą linią orzecniczą, którą Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela ustawa antykryzysowa wywołuje skutki prawne poczynając od dnia wejścia jej w życie (22 sierpnia 2009 r.). Stanowisko takie zostało po raz pierwszy przedstawione w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11 (OSNP 2012 nr 23- 24, poz. 284), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia jej w życie. Pogląd ten został podtrzymany w tezach lub uzasadnieniach późniejszych orzeczeń. Należy tu wskazać na uchwałę z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1) i na wyroki: z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 oraz z dnia 4 marca 2013 r., I PK 242/12. Wynikający z art. 2 Konstytucji RP zakaz wstecznego działania prawa i zasada zaufania do państwa były zasadniczym argumentem Sądu Najwyższego przy podjęciu powołanej uchwały III PZP 5/12. Stwierdzono w niej, że umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej).

Zatem należy uznać, że do okresu 24 miesięcznego należy w niniejszej sprawie wliczyć okres trwania umowy powoda z dnia 14 lutego 2008 r. po wejściu w życie ustawy tj. od 22 sierpnia 2009 r. oraz okres umowy z dnia 15 lutego 2010 r.

Mając powyższe na uwadze, bez wątplenia okres, na jaki strona pozwana zawarła umowy o pracę z powodem przekroczył okres 24 miesięcy.

Przekroczenie okresu 24 miesięcy stanowiło naruszenie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej.

Sama ustawa antykryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego wynikałyby ewentualne skutki przekroczenia owego limitu czasowego. Brak takowego przepisu nie oznacza jednak, iż przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie skutkuje żadnymi sankcjami.

W zakresie określenia sankcji zawarcia umów o pracę na okres przekraczający 24 miesiące wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy, m. in. w wyroku z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 123/13, wyroku z dnia 4 października 2014 r. (I PK 111/13), a także ostatecznie w uchwale z 23 września 2014 r. (III PZP 2/14).

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko judykatury, że zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, przekroczenie 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umowy zawartej na czas określony w czasie obowiązywania tej ustawy, doprowadziło do przekształcenia umowy powoda na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

W przypadku powoda nastąpiło przekroczenie 24-miesięcznego maksymalnego okresu trwania umów o pracę na czas określony, ponieważ w dacie wejścia w życie ustawy antykryzysowej strony wiązała umowa o pracę zawarta w dniu 14 lutego 2008 r. na okres od 14 lutego 2008 r. do 14 lutego 2010 r., a 15 lutego 2010 r. (a więc już w trakcie obowiązywania ustawy antykryzysowej) została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony na okres od 15 lutego 2010 r. do 15 lutego 2015 r. Skoro ustawa weszła w życie z dniem 22 sierpnia 2009 r., to umowa o pracę na czas określony, bez żadnej przerwy, począwszy od tej daty nie mogła trwać dłużej niż 24 miesiące, tj. do 21 sierpnia 2011 r.

Strony wprawdzie zawarły dwie bezpośrednio po sobie następujące umowy o pracę na czas określony, jednakże w świetle ograniczenia okresu zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów (art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej), druga z umów o pracę z dnia 15 lutego 2010 r. mogła zostać zawarta z mocy samego prawa najdłużej do 21 sierpnia 2011 r.

Zatem z dniem 22 sierpnia 2011 r. kiedy strony nadal kontynuowały stosunek pracy (notabene zawarty w dniu 15 lutego 2010 r.), doszło do nawiązania kolejnej umowy o pracę na czas określony.

O tym, że przekroczenie 24 miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 23 września 2014 r (III PZP 1/14 OSNP 2015/10/131), którego stanowisko sąd w niniejszym składzie w pełni podziela.

W uzasadnieniu swojej uchwały Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że: „...Ustawa antykryzysowa nie zawiera przepisu, z którego by wynikało, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy stanowi jedynie, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego przedstawiony w wyroku z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, że z dyrektyw wykładni językowej i systemowej wypływa nakaz jednakowego rozumienia takich samych pojęć używanych w przepisach normujących materię, do której te pojęcia należą. "Okres zatrudnienia" to pojęcie prawa pracy oznaczające czas przepracowany u danego pracodawcy albo czas faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 in principio k.p. albo art. 1541 § 1 k.p.). Należy również zgodzić się z poglądem, prezentowanym przez niektórych przedstawicieli doktryny, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące. Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy



dochodzi zatem nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony, przewidującej przekroczenie maksymalnego 24-miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz dopiero z chwilą faktycznego przekroczenia ustawowo określonego dopuszczalnego limitu czasowego. Prowadzi to do odrzucenia zasadniczych zrębów argumentacji przedstawionej w wyroku z 22 lipca 2013 r., III PK 75/12, które miałyby przemawiać za nieważnością zastrzeżenia w umowie na czas określony okresu jej trwania przekraczającego limit 24 miesięcy i przekształceniu takiej umowy od chwili jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony. Ani z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, ani z odpowiednich (wcześniej przytoczonych) postanowień dyrektywy 99/70/WE nie wynika, że skutkiem naruszenia maksymalnego dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony jest (powinno być) przekształcenie takiej umowy już w chwili jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony - niezależnie od tego, czy argumentów za przyjęciem takiego poglądu na gruncie prawa polskiego należałoby poszukiwać w treści art. 58 § 3 k.c., czy też art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c. Nie można w związku z tym przychylić się do stanowiska, że na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) należało umowę o pracę zawartą na czas określony przekraczający 24 miesiące uznać za nieważną od chwili jej zawarcia w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.) lub też przyjąć, że określony w umowie termin jej rozwiązania z przekroczeniem 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 k.c. w związku z art. 116 § 2 k.c.). Nieważność, o której mowa w art. 58 k.c., jest nieważnością bezwzględną. Stan nieważności z przyczyn wskazanych w tym przepisie powstaje z mocy samego prawa (ipso iure) i datuje się od początku (ab initio, ex tunc), tzn. od chwili dokonania czynności prawnej (np. zawarcia umowy). Również art. 94 k.c., który jest rozwinięciem regulacji zawartej w art. 58 k.c. i przejawem zasady, że żadna czynność prawna nie może pozostawać w sprzeczności z przepisami prawa lub zasadami współżycia społecznego, przewiduje, że skutki wynikające z tego przepisu występują od początku (ab initio, ex tunc), czyli od chwili dokonania czynności prawnej. Nie jest możliwe przeprowadzenie, z powołaniem się na te przepisy, oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, skoro zakaz ten - jak wcześniej wyjaśniono - nie wiąże się z określeniem w umowie niedopuszczalnego przez prawo terminu, czyli bezpośrednio z dokonaniem tej czynności prawnej, lecz dopiero z przekroczeniem limitu 24 miesięcy w okresie zatrudnienia, czyli z faktyczną realizacją tej umowy. (...) Sankcja polegająca na uznaniu, że przekroczenie 24-miesięcznego okresu faktycznego zatrudnienia pracownika, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, czyli wywołuje taki skutek, jakby od dnia następującego po upływie 24-miesięcznego okresu doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony, może być potraktowana jako poważna, skuteczna, proporcjonalna i z pewnością działająca odstraszająco. Zastosowanie tej sankcji prowadzi do skutku w postaci swoistego przekształcenia umowy zawartej na czas określony, podczas jej trwania, od pewnej chwili w umowę zawartą na czas nieokreślony zgodnie z sugestią zawartą w klauzuli 5 ust. 2 lit. b) załącznika do dyrektywy 99/70/WE. Unika się w ten sposób niedogodności i pułapek związanych z przypisaniem takiego skutku faktycznej kontynuacji zatrudnienia po upływie 24 miesięcy, uzależnionego przy tym od dorozumianego zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony przez dopuszczenie pracownika do pracy po ustaniu (rozwiązaniu się z mocy prawa) poprzedniej umowy zawartej na czas określony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono już pogląd - w odniesieniu do konieczności uwzględnienia regulacji wynikających z dyrektywy 99/70/WE - że pracownik zatrudniony na podstawie długotrwałej umowy zawartej na czas określony powinien być traktowany tak jak pracownicy wykonujący pracę na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony (wyrok z 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, niepublik.). Proponowana wykładnia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej uwzględnia tendencję ujawniającą się w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do długotrwałych umów zawartych na czas określony bez wystarczającego uzasadnienia w okolicznościach konkretnego przypadku....”

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pełni podzielając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w w/w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego, uwzględnił roszczenie powoda o odszkodowanie i wynagrodzenie co do zasady.

Odnosząc się natomiast do zarzutów strony pozwanej, iż istniały obiektywnie uzasadnione przesłanki do zawarcia długoterminowej umowy o pracę (5 lat), to w ocenie Sądu, okoliczności te nie miały większego znaczenia. Wprawdzie Kodeks pracy nie określa czasu trwania umowy o pracę na czas określony, to jednak ustawa antykryzysowa wyznacza granice czasowe długości trwania tego typu umowy i zawierając umowę w dniu 15 lutego 2010 r., a więc w czasie

obowiązująca ustawa anty kryzysowej, należało liczyć się z tym, iż długość tego rodzaju stosunku pracy nie może przekroczyć 24 miesięcy, bez względu na to, czy istniały obiektywne przesłanki do zawarcia umowy na okres 5 lat.

Odnosząc się tylko po krótko do samej umowy długoterminowej, to przyjmując nawet, iż zaistniały obiektywne okoliczności nawiązania z powodem umowy o pracę na okres 5 lat, to w ocenie Sądu, nie zaistniały żadne obiektywne powody do wprowadzania w treści umowy klauzuli o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania. W tym zakresie, strona pozwana popada w pewną niekonsekwencję, skoro bowiem istniały uzasadnione powody do zawierania umowy o pracę na okres 5 lat (związane z pomocą publicznoprawną), to w ocenie Sądu, nie istniały już żadne obiektywne okoliczności uzasadniające możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy o pracę na czas określony. W okolicznościach, kiedy zawarcie długoterminowej umowy o pracę znajduje swoje obiektywne uzasadnienie, należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wprowadzanie do takiej umowy klauzuli o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, pomimo, iż możliwość taką przewiduje art. 33 k.p. O ile bowiem w takich przypadkach za nie celowe należy uznać zawieranie umów o pracę na czas nieokreślony, o tyle również za nie celowe należy uznać możliwość wcześniejszego rozwiązania takiego długoterminowego stosunku pracy, który powinien wygasnąć wraz z „odpadnięciem” obiektywnych przyczyn uzasadniających zawarcie takiej umowy.

W treści odpowiedzi na pozew strona pozwana powołała się na uzyskanie zezwolenia Agencji Rozwoju Przemysłu nr (...)/ (...) S.A./(...) z dnia 28 czerwca 2006 r. na prowadzenie działalności gospodarczej na terenie (...) -Park (...). Jednakże pomimo powołania się na taki dokument (k. 66), profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej nie przedstawił do akt sprawy tego dokumentu. Mając jednak na uwadze powyższe rozważania, bez znaczenia pozostaje ten fakt dla rozstrzygnięcia w sprawie.

Przechodząc do roszczeń finansowych powoda, w świetle dokonanych rozważań, za uzasadnione należy uznać odwołanie o wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawy prawnej roszczenia powoda, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w tym zakresie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie

umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 2 czerwca 2014 r., powodowi nie zostały przedstawione żadne przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, przez co doszło do naruszenie wymogów formalnym uzasadniających, zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Kolejnym z roszczeń powoda było zasądzenie wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 49 k.p., w razie zastosowania skróconego wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, iż powodowi mogłoby przysługiwać tylko jedno z roszczeń, tj. albo odszkodowanie, albo wynagrodzenie za okres skrócony okres wypowiedzenia. W ocenie niniejszego Sądu, roszczenia te nie mają bowiem charakteru alternatywnego, tak jak to ma miejsce, np. w przypadku żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo zasądzenia odszkodowania (art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p.), ale są niezależne od siebie, a więc nie wykluczają się wzajemnie. Jeżeli więc mamy przypadek zarówno niezgodnego z prawem (tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie) lub nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę i równocześnie dochodzi do sytuacji zastosowania niewłaściwego okresy wypowiedzenia, to dochodzi do podwójnego naruszenia przepisów prawa pracy, określonych w dwóch różnych normach prawnych. Choć adresat normy z art. 45 k.p. jak i 49 k.p. jest ten sam (pracodawca), to jednak odmienne są warunki zastosowania danej normy, jak również ich sankcje. Nie uzasadniony jest zatem pogląd, iż zastosowanie jednej z norm prawnych może wykluczyć zastosowanie drugiej normy, albowiem w żaden sposób nie wynika to wprost z przepisów prawa pracy.

Podobne stanowisko zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2012 r. I PK 170/11, w którym wskazał, że: „Zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika (nauczyciela akademickiego) odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany (art. 49 k.p. w związku z art. 128 i 136 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). (OSNP 2013/9-10/110, LEX nr 1216843)

Bezspornym było, iż strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę zastosowała dwutygodniowy okres wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 czerwca 2014 r. Jednakże w świetle dokonanych rozważań, strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, w związku z czym, w świetle art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące (powód był bowiem zatrudniony od 14 lutego 2008 r., a więc dłużej niż 3 lata).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 2<sup>1</sup> k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący miesiąc albo jego wielokrotność kończy się w ostatnim dniu miesiąca. Zatem w przypadku powoda okres wypowiedzenia winien kończyć się 30 września 2014 r. i zastosowany przez stronę pozwaną dwutygodniowy okres wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 czerwca 2014 r., był niewłaściwy, czym doszło do zaktualizowania się normy prawnej z art. 49 k.p.

Sposób wyliczenia oraz wysokość odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz wysokość wynagrodzenia za okres skrócony okres wypowiedzenia, ze względu na całkowicie rozbieżne stanowiska stron, wymagała przeprowadzenia odrębnej analizy.

W przypadku odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zastosowanie znajduje art. 47<sup>1</sup> k.p. w myśl którego, odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodnia do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jak już wcześniej ustalono

okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, w związku z czym powodowi z tego tytułu przysługiwało odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Natomiast w przypadku skróconego okresu wypowiedzenia, powodowi przysługiwało wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy, a więc za okres od 22 czerwca 2014 r. do 30 września 2014 r.

Podstawę kodeksową stosownych wyliczeń, stanowi art. 297 pkt 1 k.p., który w zakresie sposobu ustalania wynagrodzenia przysługującego w okresie niewykonywania pracy lub stanowiącego podstawę ustalania między innymi odszkodowań przewidzianych w Kodeksie pracy, odsyła do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Chodzi tu o rozporządzenie z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.).

Zgodnie z § 1 pkt 2 rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 k.p.), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Natomiast zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Obie dyspozycje odnoszą się zatem do ekwiwalentu za urlop, natomiast w tym zakresie § 13 rozporządzenia odsyła do przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), zwanego dalej rozporządzeniem urlopowym.

Zatem zgodnie z § 14 rozporządzenia urlopowego, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

W sprawie zostały wydane cztery opinie biegłych sądowych z zakresu księgowości.

Pełnomocnik powoda przed zamknięciem rozprawy, w mowie końcowej stron, wniósł o uwzględnienie opinii biegłego sądowego z dnia 4 marca 2016 r. w wariantcie II tj. przyjęcie, że wynagrodzenie to wynosi kwotę 7.676,13 zł.

Pełnomocnik strony pozwanej przed zamknięciem rozprawy wniósł o uwzględnienie opinii biegłego sądowego z dnia 4 marca 2016 r. w wariantcie I tj. przyjęcie, że wynagrodzenie to wynosi kwotę 6.053,64 zł.

Zgodnie z zapisem §15 cytowanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

W dniu rozwiązania stosunku pracy stałe wynagrodzenie powoda wynosił 3.950,00 zł (pomimo braku podpisu powoda pod aneksem z dnia 1 maja 2014 r. należało przyjąć takie wynagrodzenie powoda jako wynagrodzenie korzystniejsze, niż umowa o pracę stanowiąca, że wynagrodzenie wynosi kwotę 3.850 zł) Ponadto, powód otrzymywał zmienne składniki wynagrodzenia takie jak wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za godziny nocne, premie uznaniową, premię (...), wynagrodzenie za urlop, wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy.

Jednocześnie należy uwzględnić to, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 16 grudnia 2013 r. do 20 maja 2014 r. oraz od 26-30 maja 2014 r.

Biegły sądowy w swojej opinii z dnia 7 sierpnia 2015 r. (k. 288-295) przyjął, że dla ustalenia wartości zmiennych składników wynagrodzenia, które wypłacane są za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc należy zastosować zapisy §16 Rozporządzenia. Składniki te uwzględnia się w wysokości uzyskanej w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu. Wartość składników zmiennych wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc ustala się w wartości przeciętnej (średniej) z okresu trzech miesięcy. Biegły przyjął, że w przypadku powoda okresem, o którym mowa w §16 ust. 1 Rozporządzenia będzie to okres od 1 marca 2014 roku do 31 maja 2014 roku (3 miesiące).

Mając na uwadze, to że w związku z pełnymi miesiącami absencji chorobowej, powód nie uzyskiwał składników wynagrodzenia, które wypłacane były normalnie w miesiącach świadczenia pracy, zastosować należało zapis §16 ust.3 Rozporządzenia, tj. odpowiednio przepis §11. Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru pracownikowi nie przysługiwały składniki wypłacane za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się miesiące najbliższe, za które te składniki przysługiwały. Pierwszym miesiącem, w którym powodowi przysługiwały składniki zmienne wynagrodzenia był listopad 2013 roku. Tym samym należało przyjąć, że składniki zmienne wypłacane za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc uwzględniane powinny być z okresu od 1 września 2013 roku do 30 listopada 2013 roku.

Reasumując, należało ustalić, że wynagrodzenie powoda należało ustalić na bazie wynagrodzenia zasadniczego przysługującego powodowi w czerwcu 2014 roku oraz składników zmiennych wynagrodzenia z okresu od 01 września 2013 roku do 30 listopada 2013 r. tj. okresu trzech miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop został przesunięty z powodu absencji chorobowej powoda trwającej nieprzerwanie od 16 grudnia 2013 roku do 20 maja 2014 roku.

Ostatecznie, po dokonaniu korekty w związku z zastrzeżeniami do opinii z dnia 7 sierpnia 2015 r., biegły przyjmując powyższe zasady, wskazał w opinii z dnia 4 marca 2016 r., że wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop winno wynosić kwotę 6.053,64 zł brutto.

Sąd nie podziela zarzutów powoda, że w związku ze znacznym wahaniami wysokości składników zmiennych wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc biegły winien zastosować zapis art. 172 kodeksu pracy oraz §8 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop, stosując okres obejmujący 12 miesięcy, a nie jak przyjął biegły 3 miesiące.

W ocenie Sądu, biegły w opinii z dnia 7 sierpnia 2015 r. zasadnie przyjął 3-miesięczny, a nie 12-miesięczny okres poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu pieniężnego za urlop, gdyż nie wystąpiła przesłanka „znacznego wahaniami” wysokości wynagrodzenia powoda.

Przepisy prawa pracy nie definiują określenia „znaczne wahania”. Biegły w sporządzonych opiniach jako „znaczne wahanie” rozumie odchylenie średniej wartości o co najmniej 50% i takie stanowisko biegłego Sąd uznaje za własne.

W przypadku powoda do obliczeń użyto zmiennych składników za wrzesień 2013 roku w kwocie 2.833,76 zł, październik 2013 roku w kwocie 1.805,68 zł oraz listopad 2013 roku w kwocie 1.671,49 zł.

Suma w/w składników zmiennych wynosiła 6.310,93 zł, a średnia arytmetyczna 2.103,64 zł (6.310,93 zł : 3).

Następnie biegły wyliczył odchylenia (wahania) wartości wypłaconych składników od wyliczonej średniej:

- we wrześniu 2013 roku odchylenie wynosiło 35%
- w październiku 2013 roku odchylenie wynosiło 14%
- w listopadzie 2013 roku odchylenie wynosiło 21%

Biegły dokonał jednak zgodnie ze zleceniem Sądu wariantowego ustalenia wartości zmiennych składników wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy. Zgodnie z wyliczeniem biegłego, którego żadna ze stron nie zakwestionowała, odchylenia ponad 50% wystąpiły jedynie w miesiącach kwietniu, maju, październiku i listopadzie 2013 r. Zatem nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powoda, że miały miejsce „znaczne wahania” wartości zmiennych składników wynagrodzenia powoda.

W przypadku uznania tego rodzaju twierdzeń, wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiłaby kwotę 7.676,13 zł, zatem kwotę i tak niższą, niż wnosił powód w pozwie.

Zatem mając powyższe na uwadze, Sąd uwzględnił w pkt I i II wyroku roszczenia powoda odpowiednio o odszkodowanie i wynagrodzenie w kwotach po 18.160,92 zł (3 x 6.053,64 zł).

Orzeczenie o odsetkach Sąd oparł o treść art. 487 k.p.c. i art. 455 k.p.c, w zw. z art. 300 kp.

Powód w pozwie wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwot po 13.684,81 zł tytułem wynagrodzenia i odszkodowania. W/ w pozew został stronie pozwanej doręczony w dniu 26 września 2014 r.

Powód rozszerzył żądanie pozwu w piśmie z dnia 15 października 2014 r. (k. 92-94), które to pismo nie zawierało braków formalnych w zakresie rozszerzonego żądania pozwu i zostało doręczone pełnomocnikowi strony pozwanej bezpośrednio przez pełnomocnika powoda w dniu 20 października 2014 r. Zatem należy uznać, że skuteczne doręczenie pozwu w tym zakresie miało miejsce w dniu 20 października 2014 r., co zostało przez stronę pozwaną potwierdzone, gdyż strona pozwana ustosunkowała się merytorycznie do rozszerzonego żądania pozwu w piśmie z dnia 7.11.2014 (k. 123-125).

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, Biul.SN 2003/3/24, M.Prawn. 2003/7/291, Pr.Pracy 2004/1/35), „Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.”

Podobne rozstrzygnięcie należy przyjąć w zakresie żądań w niniejszej sprawie zatem Sąd uwzględnił odsetki w zakresie pierwotnie żądanych kwot po 13.684,81 zł od dnia 27 września 2014 r., a od dalszych kwot 4.476,11 zł od dnia 21 października 2014 r.

W pozostałym zakresie powództwo o odszkodowanie i wynagrodzenie oraz odsetki od w/w należności należało oddalić, o czym orzeczono w pkt III wyroku.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów z dokumentów, które nie budziły żadnych wątpliwości, zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, które harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Podwód, jako strona postępowania niewątpliwie ma interes w rozstrzygnięciu sprawy na swoją korzyść. Nie zmienia to jednak faktu, że jego zeznania, w ocenie Sądu wyrażały obiektywne relacje zaistniałych zdarzeń, w szczególności okoliczności zawarcia umowy na czas określony, braku możliwości negocjowania w tym zakresie.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie w ocenie Sądu były zeznania świadka L. S., której zeznania miały walor wiarygodności lecz dotyczyły okoliczności nieistotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie. Sąd dał wiarę świadkowi, że powód po tym, jak otrzymał od strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, mógł otrzymać propozycje zatrudnienia na nowym stanowisku, z której to propozycji nie skorzystał. Prawem powoda jako pracownika jest wybór miejsca pracy i w zakresie swobodnej decyzji powoda było to, czy chciał on nadal pracować u strony pozwanej, czy też podjąć pracę u innego pracodawcę. Nawet w przypadku uznania, że nie przyjął on propozycji nowego stanowiska pracy u strony pozwanej skorzystał z ubezpieczenia, które posiadał od utraty pracy, pozostaje to w zakresie praw powoda.

Nawet przy przyjęciu, że takim swoim zachowaniem nadużył on swoich uprawnień, nadużycie, w ocenie Sądu, mogłoby dotyczyć jedynie praw ubezpieczyciela, natomiast nie ma ono w żaden sposób wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił wniosek pełnomocnika strony pozwanej o zwrócenie się do (...)w W. o udzielenie informacji, czy zostało powodowi wypłacone odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę i w jakiej wysokości oraz czy powód zaakceptował wypłatę.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

Zgodnie z § 2, Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Natomiast § 3 stanowi, że Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

W niniejszej sprawie, Sąd pominął dowód z informacji (...) na okoliczność, czy powód otrzymał odszkodowanie, a jeśli tak, to w jakiej wysokości, gdyż kwestia ta nie miała żadnego merytorycznego wpływu na fakt, czy strona pozwana zachowała, czy też nie zachowała przepisów prawa pracy wypowiedzając powodowi umowę o pracę.

Natomiast brak jest w takiej sytuacji dokonać zarzutu naruszenia swoich praw podmiotowych przez powoda jako pracownika, gdyż każdy pracownik ma prawo wyboru pracy i pracodawcy, a skoro powód po tym, jak zostało mu złożone wypowiedzenie umowy o pracę, podjął decyzję, że nie chce dalej być zatrudniony u strony pozwanej, miał takie prawo i nie można tego prawa mu odebrać.

Orzeczenie o kosztach w pkt IV wyroku Sąd oparł o treść art. 100 kpc.

Powód wygrał proces częściowo, tj. Sąd uwzględnił jego roszczenie o odszkodowanie i wynagrodzenie co do zasady, lecz oddalił roszczenia o wynagrodzenie i odszkodowanie ponad kwoty po 18.160,92 zł, a także oddalił roszczenie o ustalenie.

Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wynosiła łącznie kwotę 113.455 zł tj. kwotę 66.574 zł w zakresie żądania ustalenia, że umowa była umową o pracę na czas nieokreślony (zgodnie z postanowieniem Sądu z dnia 17 lipca 2014 r. k. 27), które to postanowienie w tym zakresie nie było zmienione, a także w kwotach po 23.440,60 zł tytułem wynagrodzenia i odszkodowania, zgodnie z rozszerzeniem żądania pozwu z pisma z dnia 15 października 2014 r. (k. 92-94) co łącznie daje wartość przedmiotu sporu w kwocie 113.455 zł. (66.574 zł + 23.440,60 zł + 23.440,60 zł).

Powód wnosząc powyższe żądania winien uiścić łącznie kwotę 5.673 zł tytułem opłaty od pozwu (113.455 zł x 5%), natomiast uiścił zgodnie z zobowiązaniem przewodniczącego początkowo kwotę 2.335 zł, a następnie bez zobowiązania do uiszczenia opłaty dalszą kwotę 4.698 zł, gdyż pełnomocnik powoda sam ustalił sobie w piśmie z dnia 15 października 2014 r. (k. 92-94) w.p.s na kwotę 140.644 zł i uiścił opłatę od tej kwoty. Nigdy Sąd nie wzywał powoda do uiszczenia opłaty od pozwu od w/w wartości przedmiotu sporu.

Zatem mając na uwadze, że powód uiścił opłatę od pozwu w łącznej kwocie 7.033 zł (2.335 zł + 4.698 zł), a powinien był uiścić jedynie kwotę 5.673 zł, przewodniczący w zarządzeniu z dnia 31 maja 2016 r. nakazał zwrócić powodowi kwotę 1.360 zł tytułem nadpłaty opłaty od pozwu po prawomocności wyroku.

Do łącznych kosztów postępowania ze strony powoda należało: opłata od pozwu w kwocie 5.673 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 zł, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), które to ma zastosowanie w niniejszej sprawie z uwagi na fakt, że sprawa została wniesiona przed 1 stycznia 2016 r.

Powód przegrał sprawę w zakresie żądania ustalenia, a także przegrał częściowo w zakresie żądania odszkodowania i wynagrodzeni tj. Sąd uwzględnił jego żądanie jedynie co do kwot po 18.160,92 zł tytułem odszkodowania i wynagrodzenia tj. łącznie kwoty 36.321,84 zł. Mając na uwadze wartość przedmiotu sporu, tj. kwotę 113.455 zł, powód wygrał proces w 32%, a przegrał proces w 68%. (36.321,84 zł x 100% : 113.455 zł)

Mając powyższe na uwadze, z tytułu opłaty od pozwu strona pozwana winna zwrócić powodowi kwotę 1.815,36 zł (5.673 zł x 32%).

Strona pozwana winna również zapłacić powodowi kwotę 864 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. (2.700 zł x 32%)

Dokonując powyższych ustaleń Sąd uwzględnił wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2009 r. (sygn. akt I PZ 17/09), w którym Sąd Najwyższy uznał, że sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy są sprawami o prawa majątkowe, zatem należy uznać, że koszty zastępstwa procesowego w zakresie tego żądania należy rozliczyć również jak w sprawie o roszczenie majątkowe. W podobny sposób kwestie tę rozstrzygnął również Sąd Okręgowy Wydział Pracy w wyroku z dnia 27 lutego 2014 r. rozpoznając apelację w sprawie tutejszego Sądu sygn. akt X P 687/13.

Powód przegrał proces w 68% zatem winien był zwrócić stronie pozwanej kwotę 1.836 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. (2.700 zł x 68%)

Zatem z tytułu kosztów zastępstwa procesowego powód winien był zwrócić stronie pozwanej kwotę 972 zł (1.836 zł - 864 zł = 972 zł).

Skoro jednak strona pozwana winna była zwrócić powodowi kwotę 1.815,36 zł tytułem uiszczonej przez powoda opłaty od pozwu, a powód winien był zwrócić stronie pozwanej kwotę 972 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ostatecznie Sąd w pkt IV wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 843,36 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (1.815,36 zł - 972 zł).

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, tymczasowo poniesionych kosztów sądowych tj. kosztów opinii biegłych sądowych, orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Koszty opinii biegłych sądowych to łącznie kwota 1.199,95 zł tj. koszty czterech opinii biegłych sądowych (319,70 zł + 303,72 zł + 366,91 zł + 209,62 zł).

Skoro strona pozwana przegrała proces w 32% w pkt V wyroku, Sąd orzekł o obowiązku uiszczenia kwoty 383,98 zł tj. 32% z kwoty 1.199,95 zł.

Orzeczenie w pkt VI wyroku, Sąd oparł o treść art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz art. 102 kpc.

Rozstrzygnięcie w punkcie VII sentencji wyroku, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477 (2) § 1 k.p.c.