

Sygn. akt XP 4/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **J. Z.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w T.**

o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, ekwiwalent za urlop, ekwiwalent za dni wolne na poszukiwanie pracy, odprawę w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy

I. zasądza na rzecz powódki J. Z. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w T. kwotę 3.277,01 zł brutto (trzy tysiące dwieście siedemdziesiąt siedem złotych i 01/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 18.08.2015 r. do dnia zapłaty, na która składają się kwoty:

a) **2.217,51 zł tytułem odszkodowania;**

b) **1.059,50 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;**

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.459,56 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.178,50 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22.12.2016 r., doprecyzowanym pismem z 30.11.2017 r., powódka J. Z. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w T. kwoty 20.569,52 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 20.583,50 zł od dnia 18.08.2015 r. do dnia zapłaty i od kwoty 13,98 zł od dnia 30.11.2017 r. do dnia zapłaty, na którą składają się kwota 9.528,51 zł (3 x 3.176,17 zł) tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, 1.512,50 zł tytułem ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i za 3 dni dni wolnych na poszukiwanie pracy oraz 9.528,51 zł (3 x 3.176,17 zł) tytułem odprawy z uwagi na zwolnienie z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Ponadto wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości czterokrotnej stawki minimalnej oraz kosztów opłaty skarbowej, łącznie w wysokości 10.817 zł.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zawarła ze stroną pozwaną szereg umów na czas określony, przy czym już umowa zawarta na czas określony od 1.01.2008 r. do 31.12.2010 r. była równoznaczna w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Wskazała, że przepisy ustawy z 1.07.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego

dla pracowników i przedsiębiorców, która wprowadziła odrębną regulację ograniczenia na podstawie umów na czas określony, nie miały zastosowania do umów łączących strony. Powódka podniosła, że pozwana zastosowała zbyt krótki okres wypowiedzenia, nie wypłaciła na jej rzecz ekwiwalentu za 7 dni urlopu wypoczynkowego i za 3 dni wolne na poszukiwanie pracy oraz nie wypłaciła na jej rzecz odprawy za zwolnienie w ramach grupowego zwolnienia.

W kolejnych pismach procesowych powódka podkreśliła, że tzw. ustawa antykryzysowa ograniczała okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony do 2 lat. Podniosła, że okoliczność, iż powódka nie odwoływała się od wypowiedzenia umowy o pracę nie ma znaczenia dla zasadności roszczeń wysuniętych w niniejszej sprawie. Podkreśliła, że umowa o pracę została powódce wypowiedziana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia w dniu 13.02.2015 r., strona pozwana uznała zatem, że umowa uległa rozwiązaniu z dniem 28.02.2015 r. Umowa na czas nieokreślony wypowiedziana w dniu 13.02.2015 r. uległa zaś rozwiązaniu z dniem 31.05.2015 r., a zatem powódce przysługuje wynagrodzenie od pracodawcy za dalsze trzy miesiące.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powódka nie zawierała dwukrotnie umów na ten sam okres. Podkreśliła, że od wypowiedzenia z dnia 11.02.2015 r. powódka nie odwołała się do sądu pracy, przez co wypowiedzenie to jest skuteczne i ważne. Dodała, że w pozwanej spółce nie było zwolnień grupowych. Podniosła również, że powódka po zakończeniu zatrudnienia nadal pracowała u pozwanej na stanowisku prezesa jej zarządu od 21.09.2015 r. do 31.12.2016 r., w oparciu o dwie umowy o pracę i uchwałę o powołaniu jej na to stanowisko z dnia 18.09.2015 r. Strona pozwana wskazała również, że za dni wolne na poszukiwanie pracy nie przysługuje powódce ekwiwalent – dni te nie przysługują, jeśli pracownik nie wystąpi z takim żądaniem, powódka zaś z nim nie wystąpiła. Od dnia 23.02.2015 r. do końca okresu zatrudnienia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie pobierała aż do sierpnia 2015 r. zasiłek chorobowy z ZUS. Pozwana wskazała ponadto, że w okresie sprawowania funkcji prezesa zarządu powódka zawarła niekorzystne dla pozwanej umowy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku księgowej, na pełny etat, na podstawie następujących kolejnych umów o pracę:

- I. na okres próbny od 16.01.2007 r. do 15.04.2007 r.,
- II. na czas określony od 16.04.2007 r. do 31.12.2007 r.
- III. na czas określony od 1.01.2008 r. do 31.12.2008 r.
- IV. na czas określony od 1.01.2008 r. do 31.12.2010 r.
- V. na czas określony od 1.01.2011 r. do 21.08.2011 r.
- VI. na czas określony od 1.01.2011 r. do 31.12.2011 r.
- VII. na czas określony od 1.01.2012 r. do 31.12.2013 r.
- VIII. na czas określony od 1.01.2012 r. do 31.12.2015 r.

Wynagrodzenie za pracę miało być płatne na rachunek bankowy powódki, na koniec miesiąca.

Dowód: umowy o pracę k. 8- 15 oraz akta osobowe – załącznik

warunki pracy i płacy – akta osobowe – załącznik

Strona pozwana stosowała praktykę zawierania z niektórymi pracownikami umowy o pracę na czas określony, a po upływie okresu trwania umowy zawierала ponowną umowę, na dłuższy czas, obejmującą cały okres pierwotnej umowy oraz kolejny, dalszy okres. Oryginały poprzednich umów były niszczone.

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 163, 169

zeznania świadka J. G. k. 163, 169

wyjaśnienia powódki J. Z. k. 166, 169

Pismem z dnia 11.02.2015 r., doręczonym powódce w dniu 13.02.2015 r., strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, z przyczyn ekonomiczno – organizacyjnych zakładu, z powodu likwidacji stanowiska powódki.

Dowód: wypowiedzenie – k. 16 oraz akta osobowe – załącznik

zeznania świadka M. S. k. 164, 169

wyjaśnienia powódki J. Z. k. 166, 169

Powódka od dnia 23.02.2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim przez około pół roku. Powódka nie zwróciła się o udzielenie jej dni wolnych na poszukiwanie pracy.

Dowód: zeznania świadka W. D. k. 165, 169

wyjaśnienia powódki J. Z. k. 166, 169

Pismem z dnia 18.08.2015 r. oraz pismem z dnia 23.09.2016 r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty.

Dowód: wezwania k. 17-21

wyjaśnienia powódki J. Z. k. 166, 169

wyjaśnienia słuchanego za stronę pozwaną M. N. k. 167, 169

Od dnia 21.09.2015 r. powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku prezesa zarządu, na które została powołana po odwołaniu M. S..

Dowód: umowy o pracę k. 32-34

oświadczenie k. 35

wyjaśnienia powódki J. Z. k. 166, 169

wyjaśnienia słuchanego za stronę pozwaną M. N. k.167, 169

Protokół Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z 18.09.2015 r. k. 36-44

zeznania świadka M. S. k. 164, 169

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.176,17 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 45

Należny a niewypłacony powódce ekwiwalent za 7 dni urlopu wypoczynkowego liczony przy założeniu, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31.05.2015 r. wynosi 1059,50 zł.

Dowód: wyliczenie k. 144

Od dnia 23.05.2015 r. do dnia 28.02.2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie wypowiedzenia i otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie chorobowe w wysokości 492,78 zł brutto, za 6 dni. Przy uwzględnieniu okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31.05.2015 r., pozwana wypłaciłaby powódce dalsze wynagrodzenie chorobowe za 27 dni (łącznie 33 dni w roku) w kwocie 2.217,51 zł. Od 34 dnia choroby płatnikiem zasiłku chorobowego byłby ZUS.

Dowód: zaświadczenie k. 170

W lutym 2015 r. w pozwanej spółce było zatrudnionych na podstawie umów o pracę 15 osób. Spółka zatrudniała na podstawie umów o pracę m.in. pracowników administracyjnych i kierowców, a ponadto zatrudniała grupę osób na podstawie umów zlecenia, w tym ładowaczy nieczystości, pracowników potrzebnych przy tzw. zbiórce selektywnej, pracowników do prac sezonowych. Przeciwko spółce nie toczyły się procesy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zatrudnienie w spółce zmniejszało się w czasie.

Dowód: zeznania świadek W. D. k. 165, 169

zeznania świadka J. G. k. 163, 169

zeznania świadek M. S. k. 164, 169

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy do okoliczności bezspornych należało, że powódka była zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie kolejnych umów na czas określony przez okres od 16.01.2007 r., zaś łączący strony stosunek pracy ustał w drodze wypowiedzenia z dnia 13.02.2015 r., którego upływ strona pozwana określiła na 28.02.2015 r. Bezspornie również, gdyby okres wypowiedzenia zakończył się z dniem 31.05.2015 r., powódce przysługiwałby ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1059,50 zł. Bezspornie powódka nie zwróciła się o udzielenie jej dni wolnych na poszukiwanie pracy a od 23.02.2015 r. przez ok. pół roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wreszcie bezsporną była okoliczność, że strona pozwana w dacie złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zatrudniała mniej niż 20 osób na podstawie umów o pracę.

Spór między stronami dotyczył okoliczności czy łącząca strony w dacie wypowiedzenia umowa na czas określony była w rzeczywistości umową na czas nieokreślony, i czy w konsekwencji okres wypowiedzenia umowy wynosił trzy miesiące i zakończył się z dniem 31.05.2015 r., przez co powódce przysługiwało wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, ekwiwalent za 7 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a także czy powódce przysługiwał ekwiwalent za 3 dni wolnego na poszukiwanie pracy. Strony prowadziły również spór w kwestii czy powódce należąca jest odprawa z uwagi na zwolnienie z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W myśl ogólnej reguły dowodowej z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. W niniejszej sprawie powódka zarzuciła, że zawarcie z nią 7 umów o pracę na czas określony na łączny okres ponad 8 lat było niedopuszczalne. To na pozwanym, jako pracodawcy, spoczywał zatem ciężar udowodnienia, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy istniały podstawy prawne do zawarcia z powódką umów na czas określony. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie uniósł ciężaru dowodu w niniejszej sprawie w tym zakresie.

Zgodnie z art. 25 (1) § 1 i 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia umów między stronami, zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

W dacie zawarcia umów będących przedmiotem niniejszej sprawy, prawo pracy nie ustanawiało maksymalnych możliwych okresów trwania umów na czas określony, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem musiał jednak dla zawarcia takiej umowy musi istnieć konkretny i obiektywny powód uzasadniający zarówno jej rodzaj, jak i długość trwania umowy. W wyroku z dnia 7 września 2005 r. wydanym w sprawie o sygn. II PK 294/04 Sąd Najwyższy, zajmując się umową terminową na 9 lat, wskazał że zawieranie długoterminowych umów o pracę jest 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 społeczno – gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 KP).

W stanie prawnym obowiązującym w dacie zawarcia umów przez strony, niemożliwe było jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, a prawo pracy nie wskazywało ich maksymalnej długości i literalnie nie zabraniało zawarcia umowy terminowej na jakikolwiek okres. Zdaniem Sądu Rejonowego interpretując przepisy prawa pracy należy je jednak zawsze rozpatrywać w świetle naczelnych zasad prawa pracy, w tym zasadą zapewniania pracownikom stabilności zatrudnienia przez zawieranie bezterminowych kontraktów pracowniczych. Tylko umowa o pracę na czas nieokreślony daje pracownikowi pełną przewidzianą przepisami prawa pracy ochronę zatrudnienia, ustanawia bowiem obowiązek podawania przyczyn jej rozwiązania, a następnie umożliwia sądową kontrolę ich zasadności, prawdziwości i konkretności, a ponadto – w miarę wpływu czasu i wydłużania się stażu pracy pracownika – gwarantuje mu dłuższy termin wypowiedzenia, maksymalnie osiągający trzy miesiące. Prawo pracy dąży do zapewnienia stałego zatrudnienia. Zawarcie umowy na bardzo długi okres czasu może prowadzić do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz przepisu stanowiącego, że trzecia umowa o pracę na czas określony jest umową bezterminową. Sąd Najwyższy potępił powszechną praktykę zawierania umów długoterminowych. Zaakceptowanie takiej praktyki byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Zawarcie umowy terminowej nie może się sprzeciwiać właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego (por. wyrok SN j.w.).

Dla zawarcia terminowej umowy o pracę na długi okres czasu również w poprzednim (obowiązującym w dacie zawarcia umów o pracę w niniejszej sprawie) stanie prawnym musiał zatem istnieć zawsze konkretny, obiektywny powód, uzasadniający jej rodzaj i długość trwania umowy, np. umowa z inżynierem nadzorującym inwestycję o przewidywanym konkretnym czasie trwania. W innych przypadkach zasadą powinno być zawieranie umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia umów i aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Sąd pracy może zatem uznać, że strony w istocie zawarły umowę na czas nieokreślony.

Oczywistym jest, że dla prowadzącego działalność gospodarczą pracodawcy korzystniejsza jest sytuacja, w której posiada on możliwość bardzo szybkiego dostosowywania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb, a ponadto posiada możliwość zwalniania pracowników bez podania przyczyny, a tym samym ogranicza ryzyko prowadzenia

sporu sądowego z pracownikiem, który z podanymi przyczynami się nie zgadza. Nie należy jednak zapominać, że i bezterminowe kontrakty pracownicze ulec mogą rozwiązaniu, za wcześniejszym wypowiedzeniem (art. 36 k.p.), zaś obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia nie stanowi nadmiernego obciążenia pracodawcy, tym bardziej, że przyczyna zwolnienia pracownika nie musi być doniosła.

W ocenie Sądu Rejonowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy zawarcie z pracującą na stanowisku księgowej powódką siedmiu umów o pracę na czas określony, łącznie przekraczający 8 lat, było sprzeczne z prawem oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania kontraktów terminowych i nie zasługiwało na ochronę.

Po pierwsze pokreślić należy, że Sąd Rejonowy nie dał wiary, by strona pozwana zawarła z powódką mniej niż 7 umów na czas określony i by nie zawierała umów na dublujące się okresy. Powódka przedstawiła kserokopie umów, z których część była zawarta częściowo na te same okresy. Powódka wyjaśniła również, że oryginał umowy musiała przedstawić pracodawcy celem zniszczenia. Okoliczność zawierania umów na częściowo dublujące się okresy potwierdzili zawnioskowani w sprawie świadkowie, a przez przedstawienie kopii podpisanych przez ówczesną prezes zarządu umów powódka dodatkowo uprawdopodobniła podnoszone przez siebie okoliczności. Sąd Rejonowy za wiarygodne uznał twierdzenia powódki, że po zakończeniu okresu wskazanego w umowie strona pozwana przedstawiała jej kolejną umowę na dłuższy okres, zawierającą w sobie również okres objęty poprzednią umową. Zgodnie z cytowanym wyżej przepisem, uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25 (1) § 1 k.p. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest zaś równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Trzecią zawartą przez strony umową na czas określony była umowa zawarta formalnie od 1.01.2008 r. do 31.12.2010 r. (wcześniej umowa na czas określony od 16.04.2017 do 31.12.2017 i od 1.01.2008 do 31.12.2008 r.). Oznacza to, że już od dnia 1.01.2009 r. (w dniu 31.12.2008 r. zakończyła się bowiem druga umowa na czas określony) powódka i pozwana zawarły trzecią umowę na czas określony, równoznaczny w skutkach z umową na czas nieokreślony. Dodatkowo podkreślić należy, że powódka nie pracowała przy żadnym projekcie przewidzianym na z góry określony okres, ale wykonywała zwykłe obowiązki księgowej – bieżące czynności w spółce. Zawarcie z powódką terminowej umowy o pracę nie było zatem uzasadnione charakterem jej pracy.

Wbrew stanowisku strony pozwanej, zawarcie umów na czas określony nie mogło być również uzasadnione treścią przepisów ustawy z dnia 1.07.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (tzw. ustawa antykryzysowa), która weszła w życie w dniu 22.08.2009 r. W dniu wejścia w życie tej ustawy strony łączyła już bowiem trzecia umowa na czas określony (po umowie na okres 1.01.2008 do 31.12.2008 r. umowa na okres od 1.01.2008 r. do 31.12.2010 r., a zatem trzecia umowa została zawarta od 1.01.2009 r.), czyli była to umowa już od dnia 1.01.2009 r. równoznaczna w skutkach z umową na czas nieokreślony, czego wejście w życie ustawy antykryzysowej w sierpniu 2009 r. nie zmieniło. Dodatkowo wskazać należy, że pomimo iż przepisy tej ustawy liberalizowały zasady zawierania umów na czas określony, to i tak, zgodnie z art. 13 tej ustawy, łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy nie mógł przekroczyć 24 miesięcy. Warunek ten nie został zaś w niniejszej sprawie spełniony. Strona pozwana nie wykazała również, by spełniła warunki umożliwiające jej zastosowanie przepisów tej ustawy, szczegółowo wskazane w jej paragrafie 3.

Faktem jest, że strony zgodnie zawarły wielokrotnie okresowy kontrakt pracowniczy na łączny okres ponad 8 lat, a powódka dobrowolnie zgodziła się na zaproponowane warunki i je zaakceptowała. Należy jednak pamiętać, że zasada swobody umów doznaje ograniczenia zarówno na gruncie prawa cywilnego (art. 353¹ k.c., stanowiący, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego), jak i – w jeszcze większym zakresie

– na gruncie prawa pracy (w szczególności art. 8 k.p. i 18 k.p.). Okoliczność, że powódka złożyła podpisy na kolejnych umowach na czas określony nie pozbawia ją ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy.

Reasumując wskazać zatem należy, że od dnia 1.01.2009 r. łącząca strony umowa na czas określony była równoznaczna w skutkach z umową na czas nieokreślony.

Powódka zatrudniona była u pozwanego pracodawcy przez okres łącznie znacznie przekraczający 3 lata, co oznacza, że zamieszczenie w zawartej z nią ostatniej umowie o pracę na czas określony z 1.01.2012 r. (a także wcześniejszych umowach) postanowienia o dopuszczalności jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, było dla powódki mniej korzystne aniżeli ówczesne uregulowania ustawowe dotyczące umów na czas nieokreślony, które zapewniały jej większą trwałość zatrudnienia. Zgodnie natomiast z art. 18 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Tego rodzaju mniej korzystne dla pracownika postanowienia są nieważne.

Z powyższych przyczyn rozwiązanie przez pracodawcę za dwutygodniowym wypowiedzeniem umowy równoważnej w skutkach z umową na czas nieokreślony dokonane zostało z naruszeniem przepisów o długości okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia łączącej strony w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, którą traktować należy jak umowę na czas nieokreślony, wynosił trzy miesiące i upłynął on z dniem 31.05.2015 r., nie zaś – jak błędnie wskazała strona pozwana – z dniem 28.02.2015 r.

Zgodnie z art. 49 k.p., w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Powódka wyliczyła niewypłacone jej wynagrodzenie za trzy miesiące pracy na kwotę 9.528,51 zł brutto.

Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego powódce od pracodawcy na podstawie art. 49 k.p. Sąd Rejonowy uwzględnił jednak zarzut strony pozwanej, która podnosiła, iż powódka domaga się dwukrotnego świadczenia za ten sam okres, albowiem od dnia 23.02.2015 r. przebywała przez okres ok. 6 miesięcy (a zatem od 23.02 do 28.02.2015 r. oraz przez cały dalszy ewentualny trzymiesięczny okres wypowiedzenia) na zwolnieniu lekarskim i otrzymała wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy za 6 dni (do końca ustalonego przez pracodawcę okresu wypowiedzenia), za dalszy zaś okres – zasiłek chorobowy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Okoliczności te powódka potwierdziła.

W ocenie Sadu Rejonowego ratio legis przepisu art. 49 k.p. sprzeciwia się w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy zasądzeniu na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę za okres pełnych 3 miesięcy. Celem tego przepisu jest bowiem zniwelowanie dla pracownika niekorzystnych skutków błędnego ustalenia przez pracodawcę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, Nawet zaś gdyby pozwany pracodawca prawidłowo wskazał powódce okres wypowiedzenia umowy o pracę, to powódka i tak nie otrzymałaby wynagrodzenia od pracodawcy za okres pełnych trzech miesięcy liczonych od 1.03.2015 r., a jedynie za liczony od tej daty okres dalszych 27 dni (wynagrodzenie chorobowe przysługujące przez pierwsze 33 dni w roku od pracodawcy, za 6 dni wypłata nastąpiła w okresie dwutygodniowego wypowiedzenia od 23 do 28.02.2015 r.) Za dalszy zaś okres powódka otrzymywałaby zasiłek chorobowy z ZUS, który i tak otrzymała. Wobec wskazania przez pracodawcę, że umowa uległa rozwiązaniu z dniem 28.02.2015 r., powódka już od 1.03.2015 r. otrzymywała zasiłek chorobowy, pracodawca nie wypłacił jej zaś wynagrodzenia chorobowego za kolejne 27 dni, co powinien był przy prawidłowym określeniu okresu wypowiedzenia uczynić. Przepis art. 49 k.p. stanowi podstawę do zasądzenia na rzecz pracownika wynagrodzenia należnego mu od pracodawcy do czasu rozwiązania umowy. W niniejszej sprawie jest to zatem wynagrodzenie chorobowe za okres dalszych 27 dni, nie zaś wynagrodzenie za okres dalszy, do otrzymania którego powódka, z uwagi na zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 23.02.2015 r. do końca okresu wypowiedzenia, i tak nie byłaby uprawniona. Podkreślenia wymaga również, że za niedopuszczalną należy uznać sytuację, by za ten sam okres (od 1.03.2015 r. do 31.05.2015 r.) powódka otrzymała zarówno zasiłek chorobowy, jak i wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, a zatem świadczenie w podwójnej wysokości.

W wyroku z dnia 26 maja 1983 r. (I PR 43/83) Sąd Najwyższy uznał, że wysokość tak obliczonego (liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy) wynagrodzenia wskazanego w art. 49 k.p. jest pomniejszana o ewentualne

zarobki uzyskane w tym czasie gdzie indziej. Tym bardziej zatem zasądzona kwota musi ulec obniżeniu o kwotę uzyskaną w związku z tym samym stosunkiem pracy z tytułu zasiłku chorobowego, za okres, za który pracodawca i tak nie byłby zobowiązany do wypłaty na rzecz powódki wynagrodzenia.

O odsetkach ustawowych od zasądzonego na rzecz powódki w punkcie I wyroku wynagrodzenia (odszkodowania w wysokości wynagrodzenia) w kwocie 2.217,51 zł Sąd orzekł od wskazanej przez powódkę daty 18.08.2015 r., tj. od daty wezwania do zapłaty, mając na uwadze, że wynagrodzenie to było wymagalne i powinno być płatne jeszcze przed datą wystosowania wezwania (byłoby to bowiem wynagrodzenie chorobowe za marzec 2015 r., zgodnie z warunkami pracy i płacy miało być płatne na koniec miesiąca, tj. na koniec marca 2015 r.).

W konsekwencji przyjęcia, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, której okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31.05.2015 r., przyjęć należało, że powódce należy jest ekwiwalent za niewykorzystane 7 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 1059,50 zł, z odsetkami należnymi od dnia 18.08.2015 r. (data wskazana przez powódkę jest bowiem datą późniejszą od daty wymagalności roszczenia, które powinno zostać uiszczone niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy). Liczba dni, za które należy był powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop, a także należna kwota, była w zasadzie bezsporna.

Spór między stronami dotyczył jedynie kwestii, czy ekwiwalent powinien również obejmować 3 dni wolne na poszukiwanie pracy, których powódka bezspornie nie wykorzystała.

Zgodnie z art. 37 k.p. w brzmieniu z daty wypowiedzenia umowy, w okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia wynosi: 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia; 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36 (1) § 1 k.p.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, iż ekwiwalent za dni wolne na poszukiwanie pracy nie jest powódce należny. Przepis art. 171 k.p. stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Dni wolne na poszukiwanie pracy nie stanowią zaś urlopu. W sytuacji, gdy pracownik nie wykorzysta dni wolnych na poszukiwanie pracy, uprawnienie to wygasa i nie ulega przekształceniu w żądanie finansowe w formie ekwiwalentu. Ewentualną odpowiedzialność finansową pracodawcy można by rozważać jedynie w sytuacji, gdyby pracownik udzielenia takich dni bezskutecznie się domagał, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto jedynie na marginesie należy wskazać, że w okresie dwutygodniowego wypowiedzenia umowy przysługują dwa dni zwolnienia na poszukiwanie pracy, za trzymiesięczny okres przysługuje zaś pracownikowi tylko o jeden dzień wolnego więcej, powódka zaś w okresie od 13 do 22 lutego 2015 r. (w okresie wypowiedzenia, przed okresem zwolnienia lekarskiego) nie domagała się udzielenia ani jednego dnia zwolnienia na poszukiwanie pracy.

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd procedował w oparciu o dowody z dokumentów wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd skorzystał także z dowodów osobowych w postaci zeznań świadków A. K., J. G., W. D. i wyjaśnień powódki, które były w przeważającym zakresie spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające, przez co Sąd uznał je za wiarygodne. Zeznanie świadka M. S. sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności Sąd nie dał wiary, by terminowe zatrudnienie powódki na okres kilku lat było determinowane specyfiką jej pracy. Jak wyżej wskazano, pomimo przedstawienia przez powódkę jedynie kopii części umów o pracę, Sąd dał wiarę powódce i części świadków, iż z powódką były zawierane umowy o pracę na częściowo dublujące się okresy.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie zaś z art. 100 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia zadań, koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części żądania, albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub

oceny sądu. W punkcie III sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej, która niniejszą sprawę wygrała w 84%, kwotę 2459,56 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych. Na wszystkie koszty postępowania składały się kwoty po 3617 zł z tytułu zastępstwa procesowego każdej ze stron, łącznie koszty wyniosły więc 7234 zł, z czego (84% daje kwotę 6076,56 zł, jaką powinna ponieść powódka. Ponieważ poniosła już kwotę 3617 zł, do zapłaty na rzecz strony pozwanej pozostaje jej kwota 2459,56 zł ($6076,56 - 3617 = 2459,56$ zł). Stawka nie ulegała obniżeniu do 75 % na podstawie par. 9 ust. 1 pkt 2 w/w Rozporządzenia, albowiem jedno z roszczeń składających się na w.p.s. dotyczyło odprawy, obniżeniu ulegają zaś stawki w sprawach o wynagrodzenie i odszkodowanie.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.178,50 zł, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.