

Sygnatura akt Sygnatura

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Miejscowość, dnia Data

**w następującym składzie:**

Przewodniczący:

Ławnicy: J. H., U. O.

Protokolant:

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu**

**sprawy**

**, prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą C.Piekarnia (...)w. W.**

- I. zasądza od pozwanego L. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą C.Piekarnia (...)w. W. na rzecz powódki W. H. kwotę 3 600 (trzy tysiące sześćset) złotych z ustawowymi odsetkami od 16 maja 2013 roku do dnia zapłaty;
- II. zasądza od pozwanego L. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą C.Piekarnia (...)w. W. na rzecz powódki W. H. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- III. zasądza od pozwanego L. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą C.Piekarnia (...)w. W. na rzecz Skarbu Państwa (kasy tutejszego Sądu) kwotę 100 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
- IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1200 złotych brutto.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2013 roku, którego baki formalne zostały uzupełnione w dniu 15 kwietnia 2013 roku, powódka W. H. wniosła o zasądzenie od pozwanego L. K., kwoty 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego od 11 stycznia 1999 roku, czyli ponad 14 lat. Pierwszą umową o pracę była umowa na okres próbny na 3 miesiące, a następnie została zawarta umowa o pracę na czas określony 10 lat. Umowa ta uległa rozwiązaniu w dniu 10 marca 2009 roku. W tym dniu została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony 15 lat i 1 dnia. Pozwany wypowiedział tęże umowę w dniu 3 kwietnia 2013 roku. Pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zostało opatrzone wzmianką pracodawcy o odmówieniu przez powódkę jego przyjęcia w dniu 26 marca 2013 roku, jednakże jak wskazuje powódka, w dniu 26 marca 2013 roku nie podjęto próby wręczenia jej wypowiedzenia, a została ona jedynie poinformowana o wypowiedzeniu umowy, które miało nastąpić w przyszłości. Złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę poprzedzał okres nieobecności powódki w pracy z powodu złego stanu jej zdrowia i przebywaniu przez nią na zwolnieniu lekarskim. W dniu 26 marca 2013 roku powódka i pozwany rozmawiali o możliwości kontynuowania zwolnienia lekarskiego przez tę pierwszą. Powódka oznajmiła pracodawcy, że nie jest całkowicie wyleczona, ale może pracować, ze względu na obawę utraty pracy. Zdaniem powódki pracodawca polecił powódce

wówczas, aby udała się na urlop, a on w tym czasie przygotowuje dokumenty. Po wizycie u pracodawcy i informacji, że pracodawca nie zamierza kontynuować jej zatrudnienia, powódka w związku z pogorszeniem samopoczucia, udała się na wizytę lekarską, w trakcie której otrzymała kolejne zwolnienie. W związku z poprawą stanu zdrowia w dniu 3 kwietnia 2013 roku powódka udała się do pracodawcy, celem odbycia z nim rozmowy oraz złożenia zwolnienia lekarskiego. Doszło wtedy do doręczenia jej pisma o wypowiedzeniu opatrzonego datą 26 marca 2013 roku i poinformowano, że umowa została wypowiedziana z datą wskazaną w piśmie, a tym samym nie przysługuje jej już prawo do złożenia odwołania.

Dalej powódka podniosła niezgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jako że w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem powódki umowa o pracę zawarta na czas określony 15 lat, stanowi w rzeczywistości umowę zawartą na czas nieokreślony, a zatem działanie pracodawcy stanowi obejście przepisów o wypowiedzaniu umów. Powódka podała, że jej zdaniem brak jest racjonalnych powodów, aby wskazana umowa była umową terminową. Zakwestionowała także dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia w trakcie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim.

Powódka wskazała, że otrzymywała wynagrodzenie w wysokości  $\frac{3}{4}$  minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nadto podała, że w związku z obowiązującym strony trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, żąda zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 pensji, tj. kwoty 3.600,00 zł.

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 maja 2013 roku pozwany L. K. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Cukiernia Piekarnia (...)w. W., zastępowany przez pełnomocnika procesowego w osobie radcy prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości stawki minimalnej, tj. w kwocie 900,00 zł. Pozwany podniósł zarzut bepodstawności roszczeń, nieudowodnienie wysokości roszczenia oraz złożenia odwołania z uchybieniem terminu.

W uzasadnieniu powód przyznał, że powódka była u niego zatrudniona na podstawie umowy o pracę na  $\frac{3}{4}$  etatu, a także że umowa ta została wypowiedziana. Pozwany w całości natomiast zaprzeczył, że wiążąca go z powódką umowa o pracę miała charakter umowy na czas nieokreślony, jak również, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 26 marca 2013 roku było nieskuteczne.

Na potwierdzenie wskazanego stanowiska pozwany wskazał, że powódka pojawiła się w zakładzie pracy po zwolnieniu chorobowym w dniu 26 marca 2013 roku i oświadczyła gotowość do podjęcia pracy. Nie przedstawiła wówczas żadnych zaświadczeń lekarskich, ani nie uskarżała się na swój stan zdrowia czy też chęć przedłużenia zwolnienia. W trakcie rozmowy z powodem w tymże dniu wręczył on powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwana odmówiła jego przyjęcia i podpisania, po czym oddaliła się z miejsca pracy i już się w tym dniu nie pojawiła. Pozwany wyraźnie oznajmił powódce wolę wypowiedzenia umowy, a próba wręczenia powódce pisma wypowiedzającego umowę była jej emanacją. Pozwany podniósł, że nawet gdyby nie doszło wówczas do przedstawienia pisemnego wypowiedzenia umowy, to i tak byłoby ono skuteczne, ponieważ w dostateczny sposób została wyrażona wola pracodawcy. Następnie powódka pojawiła się w zakładzie pracy dopiero w dniu 3 kwietnia 2013 roku i w tym też dniu przedstawiła zwolnienie lekarskie za okres nieobecności w pracy pomiędzy 26 marca 2013 roku a 4 kwietnia 2013 roku. Zaświadczenie to zostało wydane w dniu 27 marca 2013 roku, a więc również za okres wcześniejszy. Okoliczność ta wskazuje, że przyczyną zgłoszenia się do lekarza w dniu 27 marca 2013 roku była wyłącznie chęć „sztucznego” przedłużenia okresu zwolnienia i powoływania się w późniejszym okresie na brak skutecznie dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Dalej pozwany wskazał, że zawarcie przez powódkę umowy o pracę na czas określony było jej świadomym i dobrowolnym wyborem. Powódka nigdy nie przedstawiała zastrzeżeń co do treści umowy, nigdy nie zgłaszała wniosku o zmianę umowy na czas nieokreślony. Zawarcie umowy w istniejącym kształcie nastąpiło zatem na podstawie zgodnego oświadczenia woli obydwu stron, co jest zgodne ze swobodą kontraktową.

Następnie pozwany podniósł, że powódka nie wykazała, w jaki sposób zostało obliczone jej żądanie zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 3.600,00 zł i nie przedstawiła na tę okoliczność żadnych dowodów. Powódka nie uwzględniła

również okoliczności, że dokonując wypowiedzenia umowy wypłacone jej zostało wynagrodzenie za dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Pozwany wskazał, że kodeks pracy nie przewiduje konieczności wskazania przyczyny wypowiedzenia w przypadku umów terminowych, zatem pracodawca zachował się prawidłowo.

Ponadto pozwany podniósł, że złożone przez powódkę odwołanie do sądu wniesione zostało z uchybieniem przewidzianego w art. 264 § 1 kp terminu. Niezależnie czy wypowiedzenie zostało powódce skutecznie doręczone w dniu 26 marca czy 3 kwietnia 2013 roku, biorąc pod uwagę przewidziany przez ustawodawcę termin, odwołanie zostało złożone z uchybieniem tego terminu, tj. w dniu 25 kwietnia 2013 roku, a więc co najmniej 22 dni po upływie terminu.

Pełnomocnik powódki w trakcie rozprawy w dniu 13 sierpnia 2013 roku wniósł o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

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

Powódka W. H. była zatrudniona u pozwanego L. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Cukiernia Piekarnia (...)w. W., w oparciu o umowę o pracę. Początkowo od 11 stycznia 1999 roku do 10 marca 1999 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od 11 marca 1999 roku do 10 marca 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony 10 lat. W dniu 10 marca 2009 roku została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona w wymiarze  $\frac{3}{4}$  pełnego wymiaru czasu pracy. W okresie zatrudnienia powódka zajmowała stanowisko sekretarki – fakturzystki, a na podstawie umowy o pracę z 10 marca 2009 także stanowisko sprzedawcy. W umowie o pracę z dnia 10 marca 2009 roku strony zastrzegły możliwość jej rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem.

Ostatnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.200,00 zł brutto.

Powódka była zatrudniona u pozwanego ponad 14 lat.

**Dowód:** umowa o pracę z 11 stycznia 1999 roku – akta osobowe powódki;

umowa o pracę z 10 marca 1999 roku – akta osobowe powódki;

umowa o pracę z 10 marca 2009 r. – akta osobowe powódki;

wypowiedzenie warunków pracy lub płacy przez pracodawcę z 1 września 2010 r. – akta osobowe powódki;

zaświadczenie o zarobkach – k. 22 akt;

lista płac – akta osobowe powódki;

wydruk ze strony internetowej (...) pozwanego – akta osobowe powódki;

dane z wpisu w rejestrze REGON pozwanego – akta osobowe powódki;

decyzja w sprawie nadania NIP pozwanemu – akta osobowe powódki.

W okresie od dnia 5 listopada 2012 roku do dnia 3 kwietnia 2013 roku w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną złym stanem zdrowia oraz zabiegami operacyjnymi, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

**Dowód:** zwolnienie lekarskie za okres od 25 lutego 2013 r. do 25 marca 2013 r. - akta osobowe powódki;

zwolnienie lekarskie za okres od 26 marca 2013 r. do 3 kwietnia 2013 r. – akta osobowe powódki;

przesłuchanie powódki – nagranie - k. 36.

W dniu 26 marca 2013 roku powódka udała się do zakładu pracy celem odbycia rozmowy z pracodawcą na temat jej dalszego zatrudnienia. W trakcie rozmowy powódka została poinformowana przez pozwanego o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę. W związku ze spowodowanym tą informacją pogorszeniem samopoczucia, powódka opuściła zakład pracy. W tym samym dniu umówiła wizytę lekarską, która miała miejsce w dniu następnym, tj. 27 marca 2013 roku. W tym też dniu powódka otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od dnia 26 marca 2013 roku do dnia 3 kwietnia 2013 roku, ponieważ poprzednie zwolnienie obejmowało okres do dnia 25 marca 2013 roku.

**Dowód:** zwolnienie lekarskie z 27 marca 2013 roku – akta osobowe powódki;

przesłuchanie powódki – nagranie – k. 36 akt.

W dniu 3 kwietnia 2013 roku powódka udała się do pracodawcy celem wręczenia mu pisma zawierającego propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jednakże pismo to nie zostało przez pracodawcę przyjęte z uwagi na równoczesne wręczenie powódce wypowiedzenia opatrzonego datą 26 marca 2013 roku. Tym samym pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawiera wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

**Dowód:** pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 26 marca 2013 roku – akta osobowe powódki;

pismo zawierające propozycje rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 3 kwietnia 2013 r. – akta osobowe powódki;

przesłuchanie powódki W. H. – nagranie – k. 36 akt;

częściowo zeznania świadka A. G. – nagranie – k. 36 akt;

częściowo przesłuchanie pozwanego L. K. – nagranie – k. 36 akt.

Od czasu wizyty lekarskiej w dniu 27 marca 2013 roku powódka przyjmuje leki przeciwdepresyjne.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – nagranie – k. 36 akt.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przede wszystkim w oparciu o przedłożone przez strony do akt sprawy dokumenty, w tym dokumenty załączone przez powódkę do pozwu oraz dokumenty załączone przez pozwanego do odpowiedzi na pozew, w tym m. in. akta osobowe powódki. Zarówno ich autentyczność, jak i treść nie wzbudziły wątpliwości Sądu, a ponadto wskazane dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron zarówno co do ich pochodzenia od podmiotu oznaczonego jako wystawca dokumentu, jak i w zakresie pochodzenia zawartych w nich oświadczeń od osób, które dokumenty podpisały. Wyjątek stanowiło pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 26 marca 2013 roku w zakresie wiarygodności zawartej w nim wzmianki o odmowie przez pozwaną przyjęcia tego pisma, jako że ta okoliczność została zaprzeczona przez powódkę, a w ocenie Sądu pozwany w tym zakresie nie podołał ciężarowi udowodnienia zaistnienia okoliczności stwierdzonej wzmianką. W związku z tym, Sąd odmówił wiary temu dokumentowi w przedstawionym w zdaniu poprzednim zakresie.

Za wiarygodny w całości uznał Sąd dowód z przesłuchania powódki W. H., jako że jej zeznania są wewnętrznie spójne, szczegółowe oraz korelują z przeprowadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów oraz ze źródeł osobowych w zakresie w jakim Sąd dał im wiarę. Sąd odmówił natomiast waloru wiarygodności dowodowi z przesłuchania pozwanego L. K. oraz świadka A. G. w części dotyczącej dokonania skutecznego wręczenia powódce w dniu 26 marca 2013 roku wypowiedzenia umowy o pracę, jako że okoliczność ta nie została poparta innymi wiarygodnymi dowodami, a wobec zaprzeczenia powódki wskazane dowody osobowe pochodzące od pozwanego i świadka będącego córką pozwanego, zatrudnioną u niego, a zatem zainteresowaną sposobem rozstrzygnięcia sprawy, nieznajdujące

potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym i uznanym za wiarygodny, materiale dowodowym, zdaniem Sądu nie zasługiwały na walor wiarygodności.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W niniejszej sprawie powódka wystąpiła z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Spór między stronami ogniskował się wokół rodzaju łączącej strony umowy o pracę, a zatem czy była to umowa o pracę na czas określony czy też nieokreślony. Sporne były także związane z tym konsekwencje w zakresie prawnej możliwości dochodzenia przez powódkę odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez wskazania przyczyny, tak co do zasady, jak i wysokości tego odszkodowania. Rozstrzygnięcia przez Sąd wymagała także kwestia zachowania przez powódkę 7 dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz kwestia momentu złożenia w sposób skuteczny przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pozwany zawarł z powódką w dniu 10 marca 2009 roku umowę o pracę, w której określono czas jej trwania na okres 15 lat. Konsekwencją skonstruowania tej umowy jako umowy o pracę na czas określony, było ustalenie w umowie, przewidzianej w art. 33 kp, możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W pozwie powódka podniosła, że pozwany składając w dniu 3 kwietnia 2013 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z zachowaniem wskazanego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, działał w sposób niezgodny z prawem. W ocenie powódki umowę tę należy bowiem uznać za zawartą na czas nieokreślony, jako że zawieranie wieloletnich umów na czas określony przez pozwanego stanowi obejście przepisów prawa.

Zgodnie z art. 25 § 1 zd. pierwsze kp, umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Zawieranie umów o pracę zależy wyłącznie od woli stron, jako że swoboda nawiązywania stosunków pracy stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 kp). Ustalenie okresu trwania umowy na czas określony, w świetle regulacji zawartej w kodeksie pracy, nie podlega wyraźnym ograniczeniom. Tym samym 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 czasie. Podkreślić w tym miejscu należy, że zawieranie pracowniczych kontraktów terminowych nie może 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 współżycia 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 zasadach współżycia społecznego.

Zarówno społeczno – gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współżycia społecznego określone w art. 8 kp, określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się wśród zwrotów nieokreślonych 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. Nadużycia prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno – ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek jaki czyni osoba uprawniona ze swojego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocienia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu.

Jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych na podstawie dowodów w postaci przesłuchania stron oraz zeznań świadka, brak było racjonalnych powodów zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony 10 lat w miejsce umowy na czas nieokreślony. W szczególności podkreślić należy, zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez powódkę, że w chwili zawierania tejże umowy, sytuacja finansowa pozwanego jako przedsiębiorcy była dobra. Nadto rodzaj prowadzonej przez niego działalności gospodarczej polegającej na wytwarzaniu i handlu pieczywem i wyrobami cukierniczymi nie uzasadniał przyjętej przez pozwanego polityki zatrudniania pracowników w ramach wieloletnich umów terminowych. Nie ulega zatem wątpliwości, że w świetle okoliczności niniejszej sprawy brak było jakichkolwiek zasadnych przyczyn ekonomicznych dla takiego działania pracodawcy. Nie można również uznać za trafny podnoszony przez pozwanego argument dotyczący korzyści płynących dla pracowników z zawierania z nimi umów na czas określony, sprowadzających się do możliwości zastosowania przez pracowników wynikającego z art. 33 kp dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy, celem szybkiego podjęcia przez nich innej, korzystniejszej dla nich pracy. Podkreślany przez pozwanego brak negatywnych następstw związania pracowników umową o pracę na czas nieokreślony, w postaci dłuższych niż dwutygodniowe okresy wypowiedzenia, zawsze mógł bowiem zostać uzyskany, w przypadku tego ostatniego rodzaju umowy, poprzez skrócenie okresu wypowiedzenia czy rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Z tego też względu, Sąd stanął na stanowisku, że nie istniały obiektywne i istotne przyczyny uzasadniające zawarcie umowy o pracę na czas określony na tak długi okres. Tym samym należało uznać, że zawarcie z powódką długoterminowej umowy było nie tylko sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, czy z zasadami współżycia społecznego, ale przede wszystkim było działaniem pozwanego stanowiącym obejście prawa, jako że celem pozwanego było wyłącznie ułatwienie sobie rozwiązania takich umów, w tym umowy z powódką, w przypadku złej koniunktury.

W ocenie Sądu, wbrew stanowisku pozwanego, brak jest podstaw do przyjęcia, że strony sporu zgodnie zmierzały do zawarcia, a następnie utrzymania terminowej umowy o pracę. Wprost zaprzeczyła temu powódka podając, że podejmowane przez nią próby zmiany warunków zatrudnienia poprzez przekształcenie stosunku terminowego w stosunek oparty na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, spotykały się z odmową pracodawcy. Zatem zgoda powódki na związanie umową w istniejącym kształcie nie była swobodna i zgodna z jej zamiarem, a tolerowanie takiego stosunku pracy wynikało jedynie z braku możliwości podjęcia przez nią innego zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze, przyjąć należy, że w niniejszej sprawie obejście przepisów ustawy sprowadzało się do nieuzasadnionego, a zatem bezpodstawnego zawarcia umowy o pracę na czas określony w miejsce umowy na czas nieokreślony. Zgodnie natomiast z art. 300 kp w zw. z art. 58 § 1 kc, czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Tym samym w miejsce wynikającego z przedmiotowej umowy trybu rozwiązywania umowy, a ściśle – jej wypowiedzenia, powinny znaleźć zastosowanie zasady dotyczące wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Analogiczne stanowisko znalazło swój wyraz w orzeczeniach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13–14/207, SN przyjął, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300kp). Z kolei w wyroku z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008/21–22/317, SN doprecyzował, że 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 lub z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony.

A zatem w świetle regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, pozwany w swym oświadczeniu o wypowiedzeniu łączącej go z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony, powinien był wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie

umowy, czego, jak wynika z pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu, nie uczynił. Wobec ustalenia, że pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony we wskazany wyżej sposób, należy stwierdzić, że pracodawca naruszył przepis czyli art. 30 § 4 kp, czyli przepis o wypowiedzaniu umowy o pracę. W konsekwencji Sąd, stosownie do żądania pracownika, mając na uwadze, że umowa uległa już rozwiązaniu, zobligowany był orzec o przysługującym powódce odszkodowaniu (art. 45 § 1 kp). Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp, odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku umów zawartych na czas nieokreślony, okres wypowiedzenia, na podstawie art. 36 § 1 pkt 3 kp, jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, a w przypadku co najmniej trzyletniego zatrudnienia, jak miało to miejsce w sytuacji powódki, okres ten wynosi 3 miesiące. Zatem odszkodowanie przysługuje powódce w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, co przy zarobkach w wysokości 1.200,00 zł brutto miesięcznie, daje kwotę 3.600,00 zł.

Zgodnie z przedstawioną powyżej oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonany na jego podstawie ustaleniami faktycznymi, Sąd przyjął, że w sposób skuteczny doręczenie powódce pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło w dniu 3 kwietnia 2013 roku, a nie jak twierdził pozwany w dniu 26 marca 2013 roku. Od tej też daty rozpoczął bieg 7 dniowy termin do wniesienia do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, przewidziany w art. 264 § 1 kp. Zatem powódka wnosząc pozew w dniu 8 kwietnia 2013 roku, dokonała tej czynności z zachowaniem ustawowego terminu. Na marginesie należy jedynie wskazać, że nawet w przypadku przyjęcia jako daty skutecznego złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu podawanej przez pozwanego daty 26 marca 2013 roku, zgodnie z treścią art. 265 § 1 i 2 kp oraz utrwalonym w orzecznictwie i doktrynie poglądem, termin ten należałoby przywrócić z uwagi na stan zdrowia powódki w tym okresie, która przyjmowała leki psychotropowe oraz pozostawała na zwolnieniu lekarskim, a za wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania należałoby uznać sam pozew, w którym powódka wskazywała na swoje problemy zdrowotne. Tym samym pozew wniesiony po upływie wymaganego terminu jest równoznaczny z wnioskiem o przywrócenie terminu. W takiej sytuacji uwzględnienie powództwa oznacza przywrócenie terminu, nawet bez wydania przez sąd odrębnego postanowienia (por. wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697, uchwała 7 sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986/12/194 ).

Mając powyższe na uwadze, Sąd w punkcie I sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.600,00 zł wraz ze znajdującymi uzasadnienie w treści art. 481 § 1 kc w zw. z art. 455 kc ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu (tj. od dnia 16 maja 2013 roku) do dnia zapłaty.

Konsekwencją uwzględnienia żądania pozwu w całości jest rozstrzygnięcie o kosztach procesu. Zgodnie z art. 98 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Tym samym na podstawie art. 98 kc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 st. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 461), Sąd zasądził w punkcie II części dyspozytywnej wyroku od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na zasadzie art. 98 kc w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.), w punkcie III sentencji wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasy tut. Sądu) kwotę 100,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Wysokość tej opłaty wynika z art. 28 pkt 2 w/w ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, jako że sprawa niniejsza podlegała rozpoznaniu według przepisów o postępowaniu uproszczonym.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.200,00 zł brutto. Zgodnie bowiem z treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.