WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Miejscowość, dnia Data

w następującym składzie:

Przewodniczący:

Ławnicy: D. S., K. K.

Protokolant:

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu

sprawy

I. ***zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda M. D. kwotę 4 800 zł (cztery tysiące osiemset złotych) z odsetkami od dnia 11.09.2013 r.;***

II. ***zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda S. G. kwotę 4 800 zł (cztery tysiące osiemset złotych) z odsetkami od dnia 11.09.2013 r.;***

III. ***zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. J. kwotę 4 800 zł (cztery tysiące osiemset złotych) z odsetkami od dnia 11.09.2013 r.;***

IV. ***zasądza od strony pozwanej na rzecz powodów po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;***

V. ***zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 720 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powodowie byli tymczasowo zwolnienie z mocy ustawy;***

VI. ***wyrokowi w punktach I-III nadaje rygor co do kwot 1600 zł brutto.***

UZASADNIENIE

Powodowie M. D., S. G. oraz A. J. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 2 września 2013 roku /prezentata Biura Podawczego k.3/, skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowo - Usługowe (...) w W., domagali się zasądzenia na rzecz każdego z nich od strony pozwanej kwoty 4.800 złotych tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazali, iż będąc zatrudnieni u strony pozwanej w dniu 26 sierpnia 2013 roku otrzymali wypowiedzenie umów o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podano, w przypadku M. D. oraz S. G.: "brak zaangażowania w wykonywaną pracę, negatywne nastawienie do wykonywanych zadań oraz dezorganizowanie pracy zespołu", a w przypadku A. J.: "brak samodzielności i zaangażowania w wykonywaną pracę oraz brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań".

Powodowie wskazali, iż złożone im wypowiedzenia umów o pracę są w pełni niezasadne, z uwagi na bezpodstawność wskazanych w nim przyczyn. Podnieśli oni, iż swoje obowiązki wykonywali sumiennie oraz z należytym

zaangażowaniem, a strona pozwana nigdy nie miała żadnych zastrzeżeń do ich pracy, a ponadto wypłacała im uznaniowe premie, w ramach gratyfikacji za dobrze wykonywaną pracę.

W ocenie powodów rzeczywistą przyczyną, dla której strona pozwana wypowiedziała im umowy o pracę był fakt odmowy podpisania przez nich umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Zdaniem powodów, strona pozwana nie zapewniała należytej ochrony mienia znajdującego się w magazynie, w którym pracowali. Z uwagi na ciągłe niedobory stanów magazynowych, powodowie nie zgodzili się na własną odpowiedzialność za powierzone mienie.

Powodowie wskazali ponadto, iż strona pozwana narzucała im kolejne umowy o pracę na czas określony, aby pozbawić och ochrony wynikającej z umowy o pracę na czas nieokreślony, wprowadzając jednocześnie do tych umów klauzule o dopuszczalności ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Strona pozwana Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowo - Usługowe (...) w W. w odpowiedzi na pozew /k. 31-38/ wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz od powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, iż nie miało miejsca żadne naruszenie przepisów o wypowiadaniu umów o pracę, bowiem zostało ono dokonane na piśmie, z zachowaniem zastrzeżonego w umowach o pracę okresu wypowiedzenia. Zdaniem strony pozwanej umowy zawierane z powodami były zawierane na czas określony, jednak nie na tak długi okres, aby można było traktować je jako zmierzające do obejścia przepisów prawa.

Strona pozwana zarzuciła ponadto, iż mimo braku takiego obowiązku, wskazała w wypowiedzeniach umowy o pracę przyczynę wypowiedzenia. Przyznała jednocześnie, iż wymaga, aby pracownicy magazynu byli stronami umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Zdaniem strony pozwanej odmowa pracowników podpisania przedmiotowej umowy doprowadziła do destabilizacji pracy w zespole i została przez stronę pozwaną oceniona jako nienależyte zaangażowanie powodów w pracę.

Strona pozwana zarzuciła również powodom znacznie niższą wydajność od pozostałych pracowników. Ponadto, strona pozwana miała dodatkowe zastrzeżenia do sposobu wykonywania pracy przez powoda M. D., który w dniu 25 lutego 2013 roku stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, w związku z czym udzielono mu nagany.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 września 2009 roku powód M. D.zawarł z (...) Spółka Jawnaz siedzibą w. W.umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2013 roku, na stanowisku pracownika magazynowego. Powód pracował w niepełnym wymiarze czasu pracy (50% etatu) w D.przy ul. (...). W umowie zawarto zapis, zgodnie z którym umowa może być rozwiązana w dowolnym czasie przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Średnie miesięczne wynagrodzeni powoda brutto wynosiło 638 złotych.

dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 2009 roku /akta osobowe powoda/

Z dniem 10 kwietnia 2010 roku nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Spółka Jawnaz siedzibą w. W.na PPHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnościąz siedzibą w R..

dowód: informacja o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę /akta osobowe powoda/

W dniu 9 kwietnia 2010 roku powód M. D. zawarł z PPHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym rozpoczął pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 1.276 złotych brutto oraz uznaniową premią.

dowód: porozumienie zmieniające warunkowi umowy o pracę z dnia 9 kwietnia 2009 roku /akta osobowe powoda/

W dniu 2 listopada 2005 roku powód S. G.zawarł z (...) Spółka Jawnaz siedzibą w. W.umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2008 roku, na stanowisku pracownika magazynowego. Powód pracował w niepełnym wymiarze czasu pracy (50% etatu) w D.przy ul. (...). W umowie zawarto zapis, zgodnie z którym umowa może być rozwiązana w dowolnym czasie przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Średnie miesięczne wynagrodzeni powoda brutto wynosiło 430 złotych.

dowód: umowa o pracę z dnia 2 listopada 2005 roku /akta osobowe powoda/

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2006 roku, wynagrodzenie powoda wynosiło 500 złotych brutto.

dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2006 roku /akta osobowe powoda/

Zgodnie z aneksem do mowy o pracę z dnia 18 czerwca 2008 roku, umowa o pracę zawarta przez powoda z ERA G. (...) została zawarta na dalszy czas określony, tj. do dnia 31 grudnia 2013 roku.

dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 18 czerwca 2008 roku /akta osobowe powoda/

Zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 17 sierpnia 2008 roku powód od dnia 1 września 2007 roku rozpoczął pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 17 sierpnia 2007 roku /akta osobowe powoda/

Z dniem 10 kwietnia 2010 roku nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Spółka Jawnaz siedzibą w. W.na PPHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnościąz siedzibą w R..

dowód: informacja o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę /akta osobowe powoda/

W dniu 9 kwietnia 2010 roku powód S. G. zawarł z PPHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym jego wynagrodzenie miesięczne wynosiła 1.276 złotych brutto oraz uznaniową premię.

dowód: porozumienie zmieniające warunkowi umowy o pracę z dnia 9 kwietnia 2009 roku /akta osobowe powoda/

W dniu 8 stycznia 2007 roku powódka A. J.zawarła z (...) Spółka Jawnaz siedzibą w. W.umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2012 roku, na stanowisku pracownika magazynowego. Powódka pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy (50% etatu) w D.przy ul. (...). W umowie zawarto zapis, zgodnie z którym umowa może być rozwiązana w dowolnym czasie przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Średnie miesięczne wynagrodzeni powódki brutto wynosiło 500 złotych.

dowód: umowa o pracę z dnia 8 stycznia 2007 roku /akta osobowe powódki/

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2008 roku wynagrodzenia powódki zostało ustalone na 600 złotych brutto.

dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2008 roku /akta osobowe powódki/

Z dniem 10 kwietnia 2010 roku nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Spółka Jawnaz siedzibą w. W.na PPHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnościąz siedzibą w R..

dowód: informacja o przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę /akta osobowe powódki/

W dniu 9 kwietnia 2010 roku powódka A. J. zawarła z PPHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym rozpoczęła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 1.276 złotych brutto oraz uznaniową premią.

dowód: porozumienie zmieniające warunkowi umowy o pracę z dnia 9 kwietnia 2009 roku /akta osobowe powódki/

W dniu 27 grudnia 2012 roku powódka A. J. zawarła ze stroną pozwaną PPHU (...) Spółka z o.o. z siedzibą w R. umowę o pracę na czas określony, tj. do dnia 31 grudnia 2014 rok, na stanowisku pracownika magazynowego w oddziale spółki w D., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem brutto 1.600 złotych oraz uznaniowymi premiami. W umowie zawarty był zapis o możliwości rozwiązania jej w dowolnym czasie przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

dowód: umowa o pracę z dnia 27 grudnia 2012 roku /akta osobowe powódki/

Strona pozwana początkowo postrzegała powodów jako sumiennych oraz zaangażowanych pracowników, na co wskazywało wypłacanie przez stronę pozwaną powodom uznaniowej premii. Zgodnie z prowadzoną przez stronę pozwaną oceną pracowników, wydajność pracy powodów kształtowała się blisko średniej zakładowej, a ponadto wykonywali oni inne obowiązki, jak na przykład układanie towaru i przygotowywanie go do transportu. Strona pozwana nie miała zastrzeżeń do pracy powodów. Postrzegani byli jako pracownicy uniwersalni.

Powódka A. J. została nagrodzona przez stronę pozwaną dyplomem uznania za rzetelną i sumienną pracę, zaangażowanie, dyscyplinę oraz wzorowe wykonywanie powierzonych obowiązków. Strona pozwana powierzała jej również w zastępstwie inne obowiązki, postrzegając ją jako osobę odpowiedzialną, która właściwe wywiąże się z przekazywanych jej zadań.

dowód: zeznania świadka K. B., k. 137

zeznania świadka T. S., k. 152

zeznania świadka W. B., k. 164

częściowo zeznania świadka S. S., k. 152

zeznania świadka E. C., k. 97

zeznania świadka Z. S., k. 97

zeznania świadka M. W., k. 97

zeznania świadka A. S., k. 97

zeznania powódki A. J., k. 182

zeznania powoda M. D., k. 182

zeznania powoda S. G., k. 182

dyplom A. J., k. 28

Powodowie pracowali w magazynie strony pozwanej mieszczącym się w D.przy ul. (...). Magazyn był niedostosowany do zasięgu działalności strony powodowej, ponieważ był zbyt mały. Utrudniało to znacznie pracę magazynierów, którzy z uwagi na ilość zamówień oraz ilość zgromadzonego w magazynie towaru nie byli w stanie kontrolować każdej partii towaru, która była z magazynu odbierana. Magazyn nie był monitorowany, nie posiadał również innego rodzaju zabezpieczeń. Kierowcy, którzy przyjeżdżali do magazynu po odbiór towaru mieli wstęp na jego teren, a magazynierzy

nie byli w stanie ich kontrolować. Z uwagi na system organizacji pracy, dokonywane przez stronę pozwaną okresowe inwentaryzacje wykazywały niedobory. W dniu 1 sierpnia 2013 roku strona pozwana przeniosła zawartość magazynu do budynku zlokalizowanego w. W.przy ul. (...). Nowy magazyn był dostosowany do rozmiaru prowadzonej przez stronę pozwaną działalności gospodarczej. Był również wyposażony w system alarmowy i monitorujący. Praca na terenie nowego magazynu wymagała przeszkolenia pracowników zatrudnionych na stanowisku magazynierów w zakresie kompletowania zamówień za pomocą skanerów.

dowód: zeznania świadka K. B., k. 137

zeznania świadka E. C., k. 97

zeznania świadka Z. S., k. 97

zeznania świadka M. W., k. 97

zeznania świadka A. S., k. 97

zeznania powódki A. J., k. 182

zeznania powoda M. D., k. 182

zeznania powoda S. G., k. 182

W celu zmobilizowania pracowników zatrudnionych na stanowisku magazynierów do bardziej wydajnej pracy i lepszej kontroli towaru strona pozwana zamierzała zawrzeć z nimi umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej, na mocy której powodowie oraz pozostali pracownicy strony pozwanej, zatrudnieni na stanowisku magazyniera, mieli wspólnie podjąć się pieczy nad mieniem, jak również nad towarami i innymi składnikami majątkowymi przekazanym w czasie trwania przedmiotowej umowy i przejąć wspólną odpowiedzialność materialną za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym łącznie mieniu. Wspólna odpowiedzialność miała obejmować ponadto szkody powstanie w wyniku zaniedbania obowiązku sprawdzania i pisemnego zgłaszania kierownikowi magazynu towarów, których termin przydatności upływa. Za szkody uważano niedobór towarów, wartość towarów przeterminowanych, jak i wszelki inne straty, wyliczone na podstawie ksiąg handlowych strony pozwanej. Wszyscy pracownicy strony pozwanej, zatrudnieni na stanowiskach magazyniera mieli ponosić wspólną odpowiedzialność za ewentualne szkody i niedobory w częściach, w stosunku procentowym wynoszącym 4,76%.

dowód: wzór umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, k. 17-19

zeznania świadka T. S., k. 152

zeznania świadka K. B., k. 137

zeznania świadka E. C., k 97

zeznania powódki A. J., k. 182

zeznania powoda M. D., k.182

zeznania powoda S. G., k. 182

Powodowie nie chcieli zgodzić się na podpisanie umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Mając świadomość nieprawidłowości w funkcjonowaniu magazynu, obawiali się bowiem, że będą regularnie obciążani kosztami pokrycia niedoborów, które stale były ujawniane.

dowód: zeznania świadka E. C., k. 97

zeznania świadka Z. S., k. 97

zeznania świadka M. W., k. 97

zeznania powódki A. J., k. 182

zeznania powoda M. D., k. 182

zeznania powoda S. G., k. 182

W dniu 26 sierpnia 2013 roku wszyscy powodowie otrzymali od strony pozwanej oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umów o pracę wskazano w przypadku powodów M. D. oraz S. G.: "brak zaangażowania w wykonywaną pracę, negatywne nastawienie do wykonywanych zadań oraz dezorganizowanie pracy zespołu", a w przypadku powódki A. J. "brak samodzielności i zaangażowania w wykonywaną pracę oraz brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań".

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało w całości na uwzględnienie.

Powodowie domagali się w niniejszym procesie zasądzenia na rzecz każdego z nich od strony pozwanej kwoty 4.800 złotych tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powodów, albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Analizując pozostały zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, iż na wiarę zasługują m.in. zeznania świadków E. C., Z. S., M. W. oraz A. S., którzy byli zatrudnieni przez stronę pozwaną. Świadkowie ci spójnie, konsekwentnie oraz wyczerpująco opisali sposób funkcjonowania magazynu zlokalizowanego w D. przy ul. (...). W sposób jednobrzmiący wskazywali na uchybienia i nieprawidłowości w organizacji pracy magazynu. Jednoznacznie przyznali, iż ilość pracowników zatrudnionych na stanowisku magazynierów była niewystarczająca, aby należycie kontrolować przepływ towarów przez magazyn. Zeznali, iż obawiali się podpisania umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Wskazywali jednocześnie, iż do sposobu pracy powodów pracodawca nie miał zastrzeżeń. Jednocześnie wszyscy podkreślili, iż A. J. prezentowała wzorcową postawę pracownika.

Sąd stanął również na stanowisku, iż na wiarę zasługują w pełni zeznania świadka K. B.. W sposób logiczny oraz łączący się z zeznaniami pozostałych świadków wskazał on, iż organizacja pracy w magazynie należącym do strony pozwanej, a mieszczącym się w D. przy ul. (...) była niewłaściwa i skutkowała powstawaniem niedoborów w towarze. Jednocześnie w sposób, zdaniem Sądu, w pełni wiarygodny opisał postawę powodów jako pracowników. Wskazał, iż byli pracownikami zaangażowanymi, wydajnymi oraz skutecznymi. Szczególnie pozytywnie ocenił pracę powódki A. J..

Zdaniem Sądu zeznania świadka T. S. również zasługują na wiarę. W toku przesłuchania wskazał on na prawdziwą przyczynę wypowiedzenia powodom umowy o pracę, jaką stanowiło nie podpisanie przez nich umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Przyznał, iż taka postawa powodów doprowadziła do dezorganizacji pracy w zespole. Sąd doszedł jednocześnie do przekonania, iż na wiarę nie zasługują jego zeznania w zakresie, w którym wskazał on, iż po przeniesieniu siedziby oddziału do nowego magazynu praca powodów stała się mniej wydajna. Stwierdził on bowiem, iż takie informacje powziął od osób szkolących pracowników, między innymi od W. B.. Świadek W. B. wskazał jednak, iż sam nie miał wiedzy na temat postępów w szkoleniu powodów, a wszelkie informacje uzyskiwał jedynie od innych pracowników. Wyjaśnił jednocześnie, iż z przekazywanych mu informacji wynikało, iż szkolenie powódki A.

J. przebiegało poprawnie. Zeznania świadka W. B. sąd ocenił jako wiarygodne. Sąd doszedł tym samym do wniosku, iż twierdzenie strony pozwanej, iż powodowie stali się pracownikami niewydajnymi i nieskutecznymi nie zostało w żaden sposób udowodnione.

Zeznania powodów Sąd również ocenił jako wiarygodne, bowiem korespondowały one z pozostałym, zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Powodowie nie obciążali również strony pozwanej ponad miarę, zeznawali spójnie i logicznie. Jednoznacznie wskazali, iż strona pozwana nie zgłaszała zastrzeżeń do sposobu ich pracy. Stwierdzili jednocześnie, iż powodem, dla którego wypowiedziano im umowy o pracę był fakt, iż odmówili podpisania umowy o wspólną odpowiedzialność materialną.

Na podstawie dowodów z dokumentów, m.in. z akt osobowych powodów, a także z zeznań świadków, Sąd ustalił, iż strona pozwana zawierała ze swoimi pracownikami w zdecydowanie przeważającej większości długoletnie umowy na czas określony. Fakt ten został potwierdzony przez świadka T. S., który zeznał, iż taka jest polityka przedsiębiorstwa. Okoliczność powyższa została również potwierdzona przez przesłuchanych w charakterze świadków byłych pracowników strony pozwanej - E. C., Z. S. oraz M. W., który wskazali, iż pracowali łącznie w (...) Spółka Jawna, a następnie w przedsiębiorstwie strony pozwanej odpowiednio 7 lat, 13 lat oraz 13 lat na umowach zawieranych na czas określony. Również powodowie: M. D., S. G. oraz A. J. od momentu podjęcia zatrudnienia w (...) Spółka Jawna do chwili rozwiązania stosunku pracy ze stroną powodową, pracowali w przedsiębiorstwie PPHU (...) Spółka z o.o. odpowiednio: 4 lata, 8 lat oraz 5 i pół roku na umowach zawartych na czas określony.

Sąd doszedł do przekonania, iż strona pozwana zawarła z powodami wieloletnie umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, wyłącznie w celu dysponowania przez stronę pozwaną nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Wskazać bowiem należy, iż ani charakter umowy, ani zakres obowiązków pracowników nie uzasadniały konieczności zawierania umów na czas określony. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają definicji umowy o pracę na czas określony, jednak jego przepisy formułują niewątpliwie istotę tego rodzaju umowy. Strony umowy o pracę na czas określony uzgadniają czas zatrudnienia, który co do zasady nie podlega skróceniu poprzez rozwiązanie stosunku pracy. Wyjątek stanowi umowa na czas określony trwająca powyżej sześciu miesięcy, w której strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jeżeli jednak określenie czasu trwania umowy nie ma znaczenia stabilizacyjnego, a rodzaj umowy o pracę na czas określony został jedynie narzucony przez pracodawcę pracownikowi, to wówczas umowa taka powinna być traktowana jako sprzeczna ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa stron stosunku pracy do wyboru typu umowy o pracę. Świadczy to bowiem o fakcie, iż pracodawca narzuca pracownikowi wieloletnią umowę na czas określony, jednak nie zamierza postępować konsekwentnie i respektować czasu trwania umowy poprzez zapewnienie sobie nieskrępowanej możliwości rozwiązania umowy o pracę w dowolnym momencie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Postępując w ten sposób, pracodawca nie przejawia szacunku do zasad współżycia społecznego. Podkreślenia wymaga bowiem fakt, iż umowy o pracę na czas określony mogą być oczywiście stosowane, jednakże nie jest dopuszczalne zaprzeczanie ich funkcji. Umowa na czas określony powinna być stosowana wyłącznie z uwagi na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy.

Przechodząc na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, iż strona pozwana zatrudniała pracowników na umowy o pracę na czas określony, który wynosił nawet łącznie do 13 lat. Powodowie nie mieli zatem żadnej perspektywy, że ich sytuacja ulegnie zmianie i zostaną z nimi zawarte umowy o pracę na czas nie określony. Charakter pracy powodów, czy też specyfika zakładu pracy niczym nie uzasadniała konieczności zawierania z nimi terminowych umów o pracę. Zgodnie z ustabilizowaną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego 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 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 roku, II PK 294/04, opubl. OSNP 2006/13-14/207.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy nie można mówić o okolicznościach, które przemawiałyby za koniecznością zawarcia przez stronę pozwaną z powodami umowy o pracę na czas określony. Umowy o pracę zawarte z powodami należy traktować jak umowy na czas nieokreślony,

Zgodnie z brzmieniem treści przepisu art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa juz rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 30 § 4 k.p. wskazuje, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z podzielanym przez Sąd poglądem Sądu Najwyższego wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w tych granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, opubl. LEX nr 602696). W niniejszym postępowaniu Sąd badał zatem rzeczywistość, konkretność i zrozumiałość przyczyny złożonych powodom wypowiedzeń umowy o pracę jedynie w zakresie treści przedmiotowych wypowiedzeń z dnia 26 sierpnia 2013 roku.

Sąd doszedł do przekonania, że wskazane w pisemnych wypowiedzeniach umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, tj. wobec powodów M. D. oraz S. G.: "brak zaangażowania w wykonywaną pracę, negatywne nastawienie do wykonywanych zadań oraz dezorganizowanie pracy zespołu", a wobec powódki A. J. "brak samodzielności i zaangażowania w wykonywaną pracę oraz brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań" były niekonkretnie, nieprawdziwe i miały prawo być dla powodów niezrozumiałe. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo, że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku, I PKN 670/98, oplubl. OSNP 2000/13/510). Nie można zatem przyjąć, iż fakt, że strona pozwana była przekonana, że powodowie wiedząc, z jakich przyczyn wypowiedziano im umowę o pracę, oznaczał, że mogła wskazać w treści wypowiedzenia ogólnikowe stwierdzenie o braku zaangażowania ze strony powodów, negatywny nastawieniu do wykonywanych zadań, braku samodzielności, czy dezorganizacji pracy zespołu. Ogólnikowość wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny jest ta duża, że Sąd w żadnym razie nie mógłby uznać przyczyny za konkretną, a zatem prawidłowo podaną.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powodów, wręcz przeciwnie, powódka A. J. uznawana była za wzorowego pracownika. W żadnym stopniu nie została zdaniem Sądu udowodniona okoliczność, iż w nowej siedzibie oddziału strony pozwanej powodowie przestali wykazywać należyte zaangażowanie w pracę oraz stali się mniej wydajnymi pracownikami. Sąd doszedł do wniosku, iż przesłuchani na tę okoliczność świadkowie nie wykazali należycie tego faktu. Powyższe twierdzenie strony pozwanej jest tym bardziej niewiarygodne, gdy weźmie się pod uwagę fakt, iż powodowie na terenie nowego magazynu przepracowali niecały miesiąc. Nielogicznym byłoby tak surowe ocenianie pracy powodów, którzy wcześniej wiele lat byli zdaniem strony pozwanej solidnymi pracownikami. Wynika z tego, że strona pozwana nie miała zamiaru wypowiedzieć powodom umów o pracę z powodu przekonania o ich braku zaangażowania, czy też negatywnym nastawieniu do pracy. Zdaniem Sądu rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodom umowy o pracę było odmówienie przez nich podpisania umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. W tym miejscu wskazać należy, iż powyższa okoliczność mogła stanowić przyczynę wypowiedzenia powodom umów o pracę. Pracodawca ma bowiem prawo wprowadzić w swoim zakładzie pracy zasadę,

iż określona grupa pracowników zobowiązana jest do przyjęcia na siebie wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Strona pozwana była jednak zobowiązana do wskazania właśnie tego faktu, jako przyczyny wypowiedzenia powodom umów o pracę. W rzeczywistości strona pozwana wskazała w wypowiedzeniu przyczynę pozorną. Zgodnie z podzielanym przez Sąd stanowiskiem Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nierzeczywistej przyczyny jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2006 roku, II PK 31/06, opubl. LEX nr 950617). Ponadto wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 roku, I PK 152.10, opubl. OSNP 2012/5-6/62). Z uwagi na powyższe, wskazanie przez stronę pozwaną jako przyczynę w wypowiedzeniu umów o pracę okoliczności odmowy podpisania przez powodów umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej spowodowałoby dochowanie przez nią przepisów prawa stanowiących o rozwiązywaniu umów o pracę.

Reasumując poczynione powyżej ustalenia, na podstawie powołanych przepisów, Sąd w pkt I, II i III wyroku zasądził od strony pozwanej PPHU (...) z .o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda M. D. kwotę 4.800 złotych z ustawowymi odsetkami liczonymi od tej kwoty od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty, na rzecz powoda S. G. kwotę 4.800 złotych z ustawowymi odsetkami liczonymi od tej kwoty od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty oraz na rzecz powódki A. J. kwotę 4.800 złotych z ustawowymi odsetkami liczonymi od tej kwoty od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty. Żądana przez powodów kwota 4.800 złotych stanowi wysokość trzykrotność wynagrodzenia minimalnego. W ocenie Sądu wszyscy powodowie byli zatrudnieni u strony pozwanej przez okres ponad trzech lat, tym samym okres wypowiedzenia umowy pracę wynosił trzy miesiące. Z uwagi na fakt, iż Sąd ustalił, że wypowiedzenie powodom umów o pracę naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, powodom należne było odszkodowanie. Zgodnie z treścią przepisu art. 47^1 k.p. przedmiotowe odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie dłużej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pkt IV wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów po 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, opierając się z tym zakresie na brzmieniu § 12 ust. 1 pkt 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 (Dz.U.2013.461).

W pkt V wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu biorąc za podstawę art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005.167.1398 ze zm.), zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Sąd obciążył przegrywającą stronę pozwaną kosztami sądowymi, których nie mieli obowiązku uiścić pracownicy wnoszący powództwo, tj. opłatą od pozwu wynoszącą łącznie 720 złotych.

W pkt V wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I, II i III rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.600 złotych brutto na podstawie przepisu art. 477^2 § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować w repertorium;

2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej;

3. Kalendarz 14 dni.