

Sygn. akt X P (upr) 970/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: Agnieszka Piątkiewicz, Stanisława Kosiorowska-Ausbiter

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa W. P.

przeciwko Centrum (...) sp. z o.o. w Ł.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Centrum (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki W. P. kwotę 9600 zł brutto (dziewięć tysięcy sześćset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 29 września 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3200 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28.08.2014 r. powódka W. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej Centrum (...) sp z o.o. w Ł. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 9.600 zł, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie terminowych umów o pracę począwszy od 2007 r. na stanowisku asystentki dyrektora. Ostatnia umowa była zawarta na 5 lat. Zdaniem powódki umowa ta została zawarta na tak długi okres z uwagi na łatwość rozwiązania umowy o pracę w dowolnym terminie za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana Centrum (...) sp z o.o. w Ł. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że zatrudniała powódkę we wskazanych terminach. Wskazała, że terminowe umowę są przewidziane przez ustawodawstwo, a pięcioletni termin, na który była zatrudniona powódka nie był okresem długim, by można było mówić o obejściu prawa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. P. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy Centrum (...) sp z o.o. w Ł. w następujących terminach:

- 11.12.2007 – 10.03.2008 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny;
- 11.03.2008 r. – 31.03.2013 na podstawie umowy na czas określony;
- 01.04.2013 – 31.03.2018 r. umowa na czas określony.

Na podstawie pierwszej umowy o pracę powódka pracowała na stanowisku sekretarza szkoły, następnie asystentki dyrektora szkoły. Zawarte umowy na czas określony, przewidywały możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 22 sierpnia 2014 r. powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wysokość zarobków powódki wynosiła 3200 zł brutto.

Okoliczności bezsporne.

Pracodawca nigdy nie informował powódki dlaczego zawiera z nią umowy na taki okres czasu, powódka natomiast nie miała możliwości negocjowania warunków umowy o pracę. Powódce nie proponowano zawarcia umowy na czas nieokreślony. Powódka pracowała na stanowisku asystentki dyrektora. Dyrektorzy pozwanego byli zatrudniani na pięć lat. Większość pracowników strony pozwanej była zatrudniona na zamknięty okres pięciu lat. Zatrudnienie u strony pozwanej jest uzależnione od ilości słuchaczy. Minimalna obsada wynosi 5-6 osób. Jeżeli jest duża ilość słuchaczy, to wówczas strona pozwana przyjmuje do pracy asystentów dyrektora.

Do podstawowych obowiązków powódki jako asystentki dyrektora należało:

1. Organizacja i profesjonalne prowadzenie biura;
2. Obsługa administracyjna;
3. Zapewnienie sprawnej pracy administracyjnej i organizacyjnej biura;
4. Odbieranie i łączenie rozmów telefonicznych;
5. Ścisła współpraca z przełożonymi i wykonywanie ich poleceń;
6. Zarządzanie kalendarzem przełożonego;
7. Organizacja spotkań wewnętrznych i zewnętrznych;
8. Koordynacja kontaktów z interesantami;
9. Przyjmowanie wyznaczonych interesantów i załatwianie ich spraw;
10. Zapewnienie prawidłowego przepływu informacji i dokumentów;
11. Prowadzenie uporządkowanego archiwum dokumentów;
12. Przygotowywanie materiałów dydaktycznych;
13. Współpraca z poszczególnymi działami firmy;
14. Tworzenie pozytywnego wizerunku firmy;

Dowód: .

- zeznania świadków: E. Z. (nagranie rozprawy z 8.12.2015 przeprowadzonej przez SR Łódź-Widzew) oraz M. P. (nagranie rozprawy z dnia 21.07.2015 przeprowadzonej przez SR Łódź-Widzew)

- przesłuchanie powódki W. P. k. 163-163 verte (nagranie rozprawy z dnia 7 stycznia 2016 r.).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny ustalono w oparciu o dowody z dokumentów zaoferowane przez strony sporu oraz znajdujące się w aktach osobowych powódki. Jako że żadna ze stron nie podważała ich prawdziwości i autentyczności, Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Dla ustalenia pełnej konstrukcji stanu faktycznego Sąd również wziął pod uwagę zeznania świadków oraz powódki, którym należało dać wiarę, ponieważ korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Zasadniczą kwestią, podlegającą rozstrzygnięciu było ustalenie, czy zawarcie z powódką umowy terminowej na okres pięciu lat nie prowadziło do obejścia prawa i w konsekwencji, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką za dwutygodniowym wypowiedzeniem było zgodne z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy.

Zawarcie bowiem długoterminowej umowy o pracę może być kwalifikowane jako zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zasada wolności umów doznaje ograniczeń już na gruncie prawa cywilnego, które zakłada, że strony zawierające umowę mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, byleby jednak jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Tymczasem z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynikało, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki do zatrudniania powódki na stanowisku asystentki dyrektora w ramach długotrwałej (5 letniej) umowy o pracę i to za krótkim, bo dwutygodniowym wypowiedzeniem. Okres pięciu lat zatrudnienia na czas określony może być właściwy, ale dla kadry menagerskiej, ale nie dla takich stanowisk jak to, które zajmowała powódka, pomimo że była ona asystentką dyrektora. Należy bowiem zwrócić uwagę na zakres obowiązków powódki. Z treści tego dokumentu nie wynikało w żaden sposób, aby obowiązki te były zdeterminowane tak długim okresem zawarcia umowy o pracę. Nie była również przekonująca w tym zakresie praktyka strony pozwanej polegająca na zatrudnianiu całej kadry na zamknięty pięcioletni okres. Fakt, czy pracodawca nie wie, czy utrzyma się na rynku przez określony okres, nie jest również w żadnym wypadku uzasadnieniem zawierania długotrwałych umów o pracę i to akurat na pięć lat. Tej okoliczności pozwany pracodawca nie wykazał. Trzeba również podkreślić, że powódka u pozwanego pracodawcy pracowała od 2007 r. Gdyby zatem umowa dobiegła końca terminu, na który była zawarta, powódka pracowałaby u pozwanego aż 11 lat. To jednak bardzo długi okres jak na umowę terminową, zwłaszcza że powódka pomimo zmiany nazwy stanowisk wykonywała praktycznie te same czynności.

Takie uwarunkowania potwierdzają jednostronne wykorzystywanie przez pracodawców możliwości zawierania terminowych umów o pracę w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Sytuacje, w których przepisy prawa pracy przewidują lub strony stosunku pracy uzgadniają zatrudnianie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół bez możliwości wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), bądź przy dopuszczalności jego rozwiązania połączonej z zapewnieniem istotnych świadczeń gwarancyjnych lub odszkodowawczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r. II PK 294/04 OSNP 2006/13-14/207 z aprobowaną glosą M. Myszk).

Powyższe stanowisko orzecznictwo, zachowało swą aktualność w kolejnych wyrokach Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i stanowisku doktryny (por. wyroki Sądu Najwyższego: 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK

122/07, LEX nr 499160, Monitor Prawniczy 2009 nr 12, s. 678, z glosą P. Smolika oraz z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82). Podkreśla się, że wprawdzie nie jest możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, należy jednak mieć na względzie, że dopuszczalność takich umów nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań prawa pracy, wśród których prymat tradycyjnie przysługuje bezterminowym umowom o pracę. Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony może zatem być uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy rangi ustawowej w sposób wyczerpujący określają okoliczności (przesłanki) zawierania wyłącznie takich umów (dotyczy to zwłaszcza różnego rodzaju pragmatyk służbowych), gdy taka potrzeba wynika z charakteru zadań oznaczonych w czasie (np. w okresie pełnienia funkcji kadencyjnych), bądź gdy strony stosunku pracy przy rozważeniu wszelkich okoliczności konkretnego przypadku jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia właśnie takiej umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; OSP 2009 nr 7-8, poz. 76, z glosą A. Kosut i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 222/11, LEX nr 1222145, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58, także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 308/13 niepubl oraz z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 398/13 niepubl).

Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11⁽²⁾ k.p.) i niedyskryminacji (art. 11⁽³⁾ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, M. N. przeciwko (...) im. dr S. D. w C. (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70, dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską 10 Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (na temat dyskryminacji pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony zachodzącej na gruncie art. 30 § 4 i art. 50 § 3 k.p. por. zwłaszcza zdanie odrębne sędziego TK T. Liszcz do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK-A 2008 nr 10, poz. 173, a także jedno z ostatnich orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. II PK 225/13 niepubl).. Podobne stanowisko wyraził także Sąd Okręgowy we Wrocławiu w sprawie VII Pa 60/15.

Warto też podkreślić, że wykładnia przepisu prawa unijnego, dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości, wiąże wszystkie sądy państw członkowskich Unii Europejskiej. Wykładnia dokonana przez TS w jednej sprawie wiąże wszystkie sądy stosujące przepis, który został zinterpretowany w trybie art. 267 TFUE. Wydanie przez sąd krajowy orzeczenia niezgodnego z dokonaną wykładnią skutkuje jego wadliwością. Może w skrajnym przypadku prowadzić do odpowiedzialności odszkodowawczej państwa członkowskiego.

odszkodowawczych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, należy wskazać, że nie było żadnych przesłanek pozytywnych do uznania słuszności działania strony pozwanej w zakresie zawarcia długoterminowej umowy o pracę z powodka. Strona pozwana zaś nie przedstawiła żadnego przekonywującego stanowiska uzasadniającego społeczno-gospodarczy cel tak długiego trwania tej umowy.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 47¹ k.p. w zw z art. 50 § 3(3) i 4 k.p..

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 28 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28.07.2005 r. w zw. z art. 98 k.p.c.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego wydano w oparciu o treść § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) plus koszty opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł, co łącznie dawało sumę 77,00 zł.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności wydano w oparciu o treść art. art. 477² § 1 k.p.c.