

Sygn. akt XP 230/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: T. T., L. Z.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 07 lutego 2018r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w M.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

z naruszeniem przepisów prawa

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w M. na rzecz powódki B. W. kwotę: 7.483,80 zł brutto (siedem tysięcy czterysta osiemdziesiąt trzy złote osiemdziesiąt groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 maja 2017r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów prawa;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 375 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 2.494,60 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 kwietnia 2017 r. (data stempla pocztowego) powódka B. W. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w M. kwoty 6 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki poniesionych kosztów procesu (k. 3 – 7, 13 – 18).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 12 października 2011 r., początkowo w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, następnie od dnia 12 listopada 2011 r. do dnia 30 listopada 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Kolejna umowa o pracę na czas określony została z powódką zawarta na okres od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia 30 listopada 2019 r. Łączny okres, na jaki zawarte zostały umowy terminowe, wynosił 8 lat. Powódka wskazała, że była bardzo dobrym i oddanym pracownikiem, wykonywała swoje obowiązki zawodowe bez zastrzeżeń, nie nadużywała zwolnień lekarskich, zaś pracodawca nie zgłaszał nigdy uwag do jakości świadczonej przez powódkę pracy. Po stronie pracodawcy nie istniały żadne racjonalne przesłanki zawarcia z powódką kolejnej umowy na czas określony 5 lat, gdy powódka przepracowała w pozwanej spółce już co najmniej 3 lata. Korzystając z umów terminowych pracodawca dążył do ułatwienia procesu zwolnień pracowników w związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności.

W dniu 31 marca 2017 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia, zaś powódka decyzją pracodawcy była zaskoczona. Powołując się na orzecznictwo powódka wskazała, że zawarcie z nią umowy o pracę na czas określony w okolicznościach niniejszej sprawy jest czynnością zmierzającą do obejścia prawa, a przez to czynnością nieważną, w związku z czym należy przyjąć, że między stronami doszło w rzeczywistości do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, ze wszelkimi wynikającymi z tego konsekwencjami. Pracodawca powinien w szczególności zastosować do powódki trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a nadto wskazać przyczynę wypowiedzenia umowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w M. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 39 – 43).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że w dacie rozwiązania umowy o pracę powódka była zatrudniona w pozwanej firmie od dnia 12 października 2011 r., a więc przez okres wynoszący ok. 5 i pół roku, przy czym tylko 14 miesięcy z dopuszczalnych 33 w okresie po dokonanej zmianie Kodeksu pracy. Ostatnia umowa o pracę została z powódką zawarta w dniu 1 grudnia 2014 r., a więc jeszcze na długo przed nowelizacją przepisów Kodeksu pracy, które z dniem 22 lutego 2016 r. wprowadziły limit zatrudnienia na podstawie umów na czas określony do 33 miesięcy. Zgodnie z treścią tej regulacji ostatnia z umów o pracę zawartych z powódką przekształciłaby się w umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 22 listopada 2018 r. Zgodnie z art. 16 ustawy nowelizującej, okresy wypowiedzenia należy ustalać począwszy od daty wejścia w życie ustawy. Z tego względu do powódki zastosowanie miał jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Strona pozwana podniosła dalej, że powołane przez powódkę w pozwie orzecznictwo pochodzi z okresu przed nowelizacją Kodeksu pracy w lutym 2016 r. W ocenie strony pozwanej przedmiotowe orzecznictwo ma w znaczącej mierze charakter nieaktualny, ponieważ obecnie zawieranie umów terminowych, czas trwania tych umów oraz sposób ich rozwiązywania wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy. Strona pozwana dodała, że nie zna przypadku, aby w odniesieniu do osoby, która była łącznie zatrudniona przez okres 5,5 roku jakkolwiek sąd stwierdził, że zatrudnienie takie powinno być traktowane jako zatrudnienie na czas nieokreślony.

Strona pozwana wskazała, że na przełomie lat 2014/2015 zawarła umowy o pracę na czas określony z 31 innymi pracownikami, których pierwsza umowa na czas określony dobiegała końca. W tym okresie jedynie 8 osób otrzymało jako kolejną (drugą) umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowę na czas nieokreślony otrzymały osoby, których umiejętności oraz efekty pracy były najbardziej zadowalające dla pracodawcy i w ten sposób pracodawca postanowił wyróżnić najlepszych pracowników. Oceny pracowników w tym zakresie dokonał ówczesny prezes pozwanej. Obecny prezes nie posiada wiedzy dotyczącej oceny pracowników przez poprzedniego prezesa. Obecnie pracodawca nie widział możliwości dalszego zatrudniania powódki z uwagi na popełnianie licznych błędów, mniejszą wydajność w pracy niż pozostali pracownicy, nieumiejętność samodzielnego działania, brak umiejętności oraz chęci organizowania własnej pracy, brak dbałości o własny rozwój niezbędny do realizacji zadań pracowniczych. Fakt rozwiązania z powódką umowy jeszcze na długo przed upływem dopuszczalnego okresu zatrudniania powódki

na podstawie umowy terminowej świadczy o tym, że powódka nie miała umiejętności i kwalifikacji, które predestynowałyby ją do zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W piśmie procesowym z dnia 27 czerwca 2017 r. (k. 56) powódka sprecyzowała dochodzoną przez nią kwotę odszkodowania, wskazując, iż domaga się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 7 483,80 zł brutto (tj. równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia). Powyższe stanowiło reakcję na przedstawione przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości zarobków powódki, w którym wskazano, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 494,60 zł brutto (k. 38).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, pod firmą (...) Sp. z o.o., z siedzibą w M.. Spółka posiada oddział w G.. Wspólnikiem posiadającym całość udziałów pozwanej spółki jest F.. Organem uprawnionym do reprezentacji podmiotu jest zarząd. W przypadku zarządu wieloosobowego do składania oświadczeń woli w imieniu spółki upoważniony jest każdy członek zarządu samodzielnie. Na dzień 5 czerwca 2017 r. w skład jednoosobowego zarządu pozwanej spółki wchodził J. L. (prezes zarządu).

Przedmiotem prowadzonej przez stronę pozwaną działalności gospodarczej jest przede wszystkim produkcja wyrobów z aluminium i stopów aluminium. Ponadto spółka zajmuje się m.in. odlewnictwem metali lekkich, produkcją sprzętu telekomunikacyjnego czy naprawą i konserwacją sprzętu elektronicznego.

Dowód:

Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców dot. (...) Sp. z o.o. w M. – stan na dzień 05.06.2017 r. (k. 45 – 48)

W dniu 12 października 2011 r. powódka B. W. zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny, od dnia 12 października 2011 r. do dnia 11 listopada 2011 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku montera w Oddziale G., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 390 zł brutto.

W dniu 12 listopada 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od dnia 12 listopada 2011 r. do dnia 30 listopada 2014 r. Powódka w dalszym ciągu pozostawała zatrudniona na stanowisku montera w Oddziale G., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 390 zł brutto. Strony dopuściły możliwość rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 1 grudnia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, na okres od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia 30 listopada 2019 r. Warunki pracy pozostały bez zmian, zaś wynagrodzenie zasadnicze ustalono na poziomie 1 730 zł brutto. Strony dopuściły możliwość rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Na mocy aneksu do umowy o pracę, zawartego w dniu 2 września 2016 r., powódka objęła stanowisko operatora pras, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 950 zł brutto.

Na mocy aneksu do umowy o pracę, zawartego w dniu 1 stycznia 2017 r., powódce powierzono stanowisko operator pras/monter, a wynagrodzenie zasadnicze ustalono na poziomie 2 150 zł brutto.

Pracodawca nie wyjaśniał powódce przyczyn, dla których zawiera z nią kolejne umowy o pracę na czas określony, a nie umowę o pracę na czas nieokreślony.

Dowód:

Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 12.10.2011 r. (także k. 19 akt sprawy);

- informacja dodatkowa z dn. 12.10.2011 r. (także k. 20 akt sprawy);
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (także k. 21 akt sprawy)
- umowa o pracę na czas określony z dn. 12.11.2011 r. (także k. 22 akt sprawy);
- informacja dodatkowa z dn. 12.11.2011 r. (także k. 23 akt sprawy);
- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.12.2014 r. (także k. 24 akt sprawy);
- aneks do umowy o pracę z dn. 02.09.2016 r. (także k. 25 akt sprawy);
- aneks do umowy o pracę z dn. 01.01.2017 r.

Wyjaśnienia powódki (k. 78; płyta CD)

W okresie zatrudnienia powódki strona pozwana zajmowała się produkcją części do telewizorów i pralek, ostatnio także części do samochodów. W G. zlokalizowany był dział produkcji spółki, w skład którego wchodził dział C. B. oraz dział pras.

W dziale C. B. zatrudnionych było ok. 180 pracowników (po 60 pracowników na każdą z trzech zmian). Cały dział produkcji zatrudniał średnio 300 – 350 pracowników. Strona pozwana zatrudniała pracowników samodzielnie, korzystała także z pracy pracowników tymczasowych.

Struktura hierarchiczna w dziale produkcji wyglądała następująco: dyrektor produkcji, menadżer produkcji, inżynierowie produkcji, asystenci produkcji, lider zmianowy, lider liniowy i pracownicy produkcji.

W okresie od lutego 2015 r. do października 2017 r. stanowisko menadżera produkcji zajmowała M. L.. Do zakresu obowiązków menadżera produkcji należało m.in. zarządzanie zespołem pracowników biurowych i produkcyjnych, delegowanie obowiązków, kontrola wykonywania obowiązków działu produkcji, kontrola procesu produkcji, wspomaganie optymalizacji procesu, uczestnictwo w zespole oceniającym pracowników, rekrutacja pracowników wraz z działem kadr i rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę.

W okresie zajmowania stanowiska menadżera produkcji M. L. nie wręczyła żadnemu pracownikowi produkcji umowy o pracę na czas nieokreślony. M. L. nie posiadała swobody w zakresie wyboru rodzaju umowy o pracę, na podstawie której zatrudniała pracowników produkcji. Dyrektor produkcji i prezes zarządu pozwanej spółki narzucili praktykę zatrudniania pracowników na czas określony, nie tłumacząc motywów takiego działania. M. L. mogła przekazywać jedynie swoje sugestie co do czasokresu, na jaki miała być zawarta umowa na czas określony.

M. L. zatrudniona była w pozwanej spółce od stycznia 2014 r. i od tego czasu zawarła ze stroną pozwaną trzy kolejne umowy o pracę: na okres próbny, na czas określony 1 roku, a następnie na czas określony 3 lat.

Dowód :

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Powódka wykonywała swoje obowiązki montera w dziale C. B.. Bezpośrednim przełożonym powódki w okresie ostatnich dwóch lat zatrudnienia był lider liniowy – I. L..

Na stanowisku montera powódka zajmowała się montażem ram do telewizorów. Powódka wykladała produkt na linię produkcyjną, prowadziła wstępną kontrolę produktu oraz czynności związane z czyszczeniem.

Dowód:

Wyjaśnienia powódki (k. 78; płyta CD)

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

W dniu 1 stycznia 2015 r. strona pozwana zawarła umowy o pracę na czas nieokreślony z następującymi pracownikami działu C. B., pracującymi na zmianie powódki:

- J. K. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 21 listopada 2011 r. do dnia 20 grudnia 2011 r., na czas określony od dnia 21 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- A. K. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 1 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. oraz od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- J. M. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 17 listopada 2011 r. do dnia 16 grudnia 2011 r., na czas określony od dnia 17 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- A. P. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 1 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. oraz od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- J. P. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 17 listopada 2011 r. do dnia 16 grudnia 2011 r., na czas określony od dnia 17 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- K. P. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 21 listopada 2011 r. do dnia 20 grudnia 2011 r., na czas określony od dnia 21 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- M. R. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 21 listopada 2011 r. do dnia 20 grudnia 2011 r., na czas określony od dnia 21 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.);
- D. Ś. (zatrudnioną u strony pozwanej kolejno: na okres próbny od dnia 17 listopada 2011 r. do dnia 16 grudnia 2011 r., na czas określony od dnia 17 grudnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.).

31 pracowników działu C. B., pracujących na zmianie powódki, otrzymało od strony pozwanej w dniu 1 stycznia 2015 r. umowy o pracę na czas określony.

Dowód:

Zestawienie przedłużenia umów na rok 2015 (k. 49 – 50, 86 – 88)

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.01.2015 r., zawarta z J. M.
(k. 109)

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.01.2015 r., zawarta z J. P.
(k. 110)

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

W dniu 3 lipca 2015 r. powódce udzielona została kara porządkowa upomnienia za jednorazowy brak stroju roboczego na hali produkcyjnej. Kary porządkowe zostały wówczas nałożone na wielu pracowników.

Dowód:

Kara porządkowa upomnienia z dn. 03.07.2015 r. (k. 89 oraz akta osobowe powódki)

Notatka z wysłuchania pracownika z dn. 03.07.2015 r. (k. 90 oraz akta osobowe powódki)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

U strony pozwanej istniała praktyka poddawania pracowników działu produkcji ocenie. W tym celu zbierany był zespół, w skład którego wchodził lider liniowy, inżynier produkcji oraz menadżer produkcji. Lider liniowy przekazywał menadżerowi swoje spostrzeżenia na temat tego, jakie prace w dziale produkcji dany pracownik potrafi wykonać (ze względu na posiadane umiejętności i predyspozycje). Następnie menadżer produkcji wypełniał tzw. matrycę kwalifikacji, w której zaznaczał ile z 17 prac w dziale produkcji dany pracownik potrafi wykonać. Liczba możliwych do wykonania prac odpowiadała liczbie uzyskanych przez pracownika punktów (na 17 możliwych).

Cztery z siedemnastu zawartych w arkuszu oceny matrycowej prac było pracami podstawowymi, które każdy pracownik zatrudniony na stanowisku montera w dziale C. B. winien potrafić wykonywać. Były to następujące prace: „nakładanie pemnut”, „sprawdzanie pemnut”, „sprawdzanie rys i innych detektów DC”, „pakowanie case top”.

Zespół zbierał się co do zasady raz w roku, a częściej, jeśli była taka doraźna potrzeba.

Ocena matrycowa służyła przede wszystkim osobom kierującym działem produkcji, które na podstawie wyników ocen mogły ustalić, ilu pracowników potrafi wykonać określone czynności, a ilu należy jeszcze doszkolić, żeby zapobiec ewentualnemu przestojowi w razie absencji określonych pracowników. Ocena matrycowa dotyczyła zdolności produkcyjnych danego pracownika, nie odnosiła się do jakości pracy.

Pracownicy nie byli zapoznawani z wynikami przeprowadzonej oceny.

Dowód:

Matryca kwalifikacji (k. 85)

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

Na początku 2017 r. M. L. uzyskała od przełożonego informację o planowanej przez pracodawcę redukcji zatrudnienia pracowników produkcji (działu C. B.) z uwagi ograniczenie zamówienia przez kontrahenta.

Początkowo redukcja miała objąć tylko 20 pracowników nocnej zmiany działu C. B.. W późniejszym okresie pojawiła się informacja o planowanej na maj 2017 r. likwidacji działu C. B., związanej z całkowitym przeniesieniem przez klienta produkcji z G. do M..

W związku z powyższymi okolicznościami w styczniu 2017 r. przeprowadzona została matrycowa ocena pracowników w celu ustalenia, którzy z pracowników mogliby ewentualnie zająć inne niż dotychczas zajmowane stanowiska (w tym przenieść się do działu pras).

Dowód:

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Strona pozwana nie przekazała pracownikom produkcyjnym oficjalnie informacji o planowanej likwidacji działu C. B.. Wiadomość ta krążyła wśród pracowników od początku 2017 r. nieoficjalnie, zaś liderzy liniowi zostali z nią zaznajomieni przez menadżera produkcji, który prosił liderów o pomoc w dobrze pracowników do zwolnienia.

Dowód:

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

W ocenie matrycowej przeprowadzonej w styczniu 2017 r. powódka uzyskała 4 na 17 punktów. Powódka posiadała umiejętności do wykonywania czterech podstawowych prac, tj.: „nakładanie pemnut”, „sprawdzanie pemnut”, „sprawdzanie rys i innych detektów DC”, „pakowanie case top”.

Jakość wykonywanych przez powódkę prac, wskazanych w ocenie matrycowej, nie budziła zastrzeżeń przełożonych.

Dowód:

Matryca kwalifikacji (k. 85)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

Powódka nie została zapoznana z wynikami oceny matrycowej ze stycznia 2017 r.

Dowód:

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 78; płyta CD)

Na dzień 31 marca 2017 r. dział C. B. zatrudniał 66 pracowników oraz 18 pracowników tymczasowych. Na zmianie, na której dotychczas pracowała powódka, zatrudnionych było 31 osób, a na drugiej zmianie 35 osób.

W okresie od kwietnia do października 2017 r. uległ rozwiązaniu stosunek pracy z 15 z 31 pracowników zmiany powódki, w tym: z dwoma pracownikami – z upływem czasu, na jaki zawarto umowy o pracę, z siedmioma pracownikami – na mocy porozumienia stron, z trzema pracownikami – na mocy wypowiedzenia złożonego przez pracownika, z trzema pracownikami (w tym z powódką) – na mocy wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę.

W okresie od kwietnia do listopada 2017 r. uległ rozwiązaniu stosunek pracy z 24 z 35 pracowników drugiej zmiany działu C. B., w tym: z trzema pracownikami – z upływem czasu, na jaki zawarto umowy o pracę, z pięcioma pracownikami – na mocy porozumienia stron, z jedenastoma pracownikami – na mocy wypowiedzenia złożonego przez pracownika, z pięcioma pracownikami – na mocy wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę.

Wielu pracowników samych rezygnowało z pracy (tj. wypowiadało umowy bądź zawierało porozumienia rozwiązujące umowy o pracę), nie chcąc przechodzić z działu C. B. na dział pras. Praca na dziale pras jest pracą cięższą i bardziej niebezpieczną od pracy w dziale C. B..

Pracownicy, których stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu (m.in. I. L.), przeniesieni zostali do działu pras.

Dowód:

Zestawienie pracowników jednej zmiany działu C. B. (k. 107)

Zestawienie pracowników działu C. B. (k. 111, 112)

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

Pracownicy, którym pracodawca wręczał wypowiedzenia, nie byli informowani o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia.

Dowód:

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

Od czerwca 2017 r. w G. nie ma już działu C. B., pozostał jedynie dział pras. Dział C. B. funkcjonuje obecnie w M., gdzie zatrudnieni zostali nowi pracownicy (z M. i okolic).

Dowód:

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Powódka wykonywała powierzone jej obowiązki montera w sposób prawidłowy. Przełożeni powódki, w tym M. L. i I. L., nie mieli zastrzeżeń co do jakości, sumienności czy efektywności świadczonej przez powódkę pracy. W ocenie I. L. powódka jest osobą zdyscyplinowaną, pracowitą.

Dowód:

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 78; płyta CD)

Zeznania świadka I. L. (k. 98v; płyta CD)

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej łączna liczba dni absencji chorobowych powódki wyniosła 60 dni. Powódka w sposób pozytywny wyróżniała się frekwencją w pracy.

Dowód:

Świadczenie pracy z dn. 02.05.2017 r. (w aktach osobowych powódki)

Zeznania świadka M. L. (k. 98v; płyta CD)

W dniu 31 marca 2017 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, zachowując jednomiesięczny okres wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 kwietnia 2017 r.

Pracodawca nie wyjaśnił powódce z jakich przyczyn wypowiedział umowę, nie sygnalizował także powódce w okresie przed wypowiedzeniem umowy, że do wypowiedzenia niebawem dojdzie.

Powódka była zaskoczona otrzymanym wypowiedzeniem.

Dowód:

Wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 31.03.2017 r. (k. 26 oraz akta osobowe powódki)

Świadczenie pracy z dn. 02.05.2017 r. (w aktach osobowych powódki)

Wyjaśnienia powódki (k. 78; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2 494,60 zł brutto.

Dowód:

Zaświadczenie o zarobkach z dn. 08.06.2017 r. (k. 38)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jako zasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów powódka upatrywała w okoliczności niewskazania przez pracodawcę przyczyny dokonanego wypowiedzenia. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa, wskazując, iż na pracodawcy nie spoczywał obowiązek uzasadniania dokonanego wypowiedzenia, bowiem strony łączyła terminowa umowa o pracę.

Mając na uwadze prezentowane stanowiska stron, słowem wstępu wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dotyczyć może zarówno umowy zawartej na czas nieokreślony, jak i umów zawartych na czas określony (przy czym do dnia 22 lutego 2016 r. możliwość wypowiedzenia umów zawartych na czas określony uzależniona była od czasu trwania umowy, tj. więcej niż 6 miesięcy, oraz dopuszczenia przez strony możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia). Zasadnicza różnica dotycząca wypowiedzania umów na czas nieokreślony i określony polega na tym, że obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy wypowiada on umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W konsekwencji powyższego, niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia będzie stanowić naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów jedynie w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony. Podobnie na zarzut naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów narazi się pracodawca, który pominię procedurę konsultacji związkowych, wypowiadając jedynie umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Wskazać należy w tym miejscu, odnosząc się do stanu prawnego sprzed nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 r., że polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie do porządku prawnego tylko jednego mechanizmu związanego z przeciwdziałaniem nadużywania umów terminowych, tj. dopuścił maksymalną liczbę umów terminowych. W wyniku nowelizacji z dnia 22 lutego 2016 r., dotychczasowy przepis art. 25¹ k.p. uzupełniony został o dodatkowe dwa mechanizmy ochronne, tj. określenie maksymalnego czasu trwania umów terminowych oraz ustalenia obiektywnych powodów uzasadniających zawieranie umów terminowych, co stanowiło realizację w polskim porządku prawnym postanowienia dyrektywy 99/70/WE.

Do dnia 22 lutego 2016 r. przepisy prawa pracy nie wskazywały więc maksymalnego okresu, na jaki mogła być zawarta umowa na czas określony. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, brak normy prawnej, która przewidywałaby maksymalny czas trwania umowy o pracę na czas określony nie oznacza jednak, że ustalenie długości trwania terminowej umowy o pracę zostało pozostawione całkowitej dowolności stron stosunku pracy.

Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania jego przyczyny, postrzegane jest niekiedy w orzecznictwie jako czynność zmierzająca do obejścia regulacji art. 25¹ § 1 i 2, art. 30 § 4 lub art. 38 § 1 k.p. W związku z tym, choć w okresie sprzed nowelizacji nie było możliwe wskazanie maksymalnej długości trwania umów o pracę zawieranych na czas określony, to należy 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., sygn. akt 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., sygn. akt I PK 222/11, LEX nr 1222145, z glosą K. Stępnickiej oraz uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bywa w orzecznictwie na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (w zależności od okoliczności rozpoznanego przypadku) kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy lub naruszenie ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia albo jako naruszenie zasad współzycia społecznego w szczególności wówczas, gdy nie istniały żadne uzasadnione (racjonalne) przesłanki zawarcia takiej umowy, poza dążeniem pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników z związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszkii).

W wyroku z dnia 27 maja 2014 r. (sygn. akt II PK 225/13, Lex nr 1511138) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przeprowadzenie oceny zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno – gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji jest obowiązkiem sądów pracy, którego realizacja ma na celu zapewnienie efektywności prawa europejskiego. W uzasadnieniu cytowanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że taka ocena sądu pracy dotyczyć będzie nie jednostronnej czynności pracodawcy polegającej na złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz okoliczność nawiązania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą długoletniego umownego stosunku pracy na czas określony z możliwością jego wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez podania przyczyny. Sąd Najwyższy podkreślił, że powyższy obowiązek nabiera szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 (M. N. przeciwko (...) w C.; Lex nr 1433647), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70) 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 wyroku z dnia 7 września 2005 r. (sygn. akt II PK 294/04, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że dążenie pracodawcy do zawarcia długoterminowej umowy o pracę na czas określony nie uchyla się spod kontroli sądu pracy, który w konkretnych okolicznościach sprawy jest uprawniony do stwierdzenia obejścia przepisów prawa pracy o zatrudnieniu bezterminowym (...) Judykatura wystarczająco zliberalizowała interpretację przepisów o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony - uznając wypowiedzenie za "zwykły" sposób rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598) - aby akceptować dalsze łagodzenie rygorów rozwiązywania umów o pracę poprzez dowolne i niemal nieograniczone zawieranie długotrwałych terminowych umów o pracę za krótkimi okresami wypowiedzenia, adekwatnymi dla takich umów zawieranych na czas "dłuższy niż 6 miesięcy" (art. 33 KP), co stanowi ustawowy wyznacznik do oceny ważności okresów trwania umów (...) 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 współzycia społecznego (art. 8 KP).

Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 25 października 2007 r., sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 317; 14 czerwca 2012 r., sygn. akt I PK 222/11, Legalis; 5 czerwca 2014 r., sygn. akt I PK 308/13, Legalis).

Biorąc powyższe pod uwagę, rzeczą Sądu w niniejszym postępowaniu było w pierwszej kolejności ustalenie rodzaju umowy o pracę, jaka została pomiędzy stronami zawarta w dniu 1 grudnia 2014 r.

Zgodnie z ustalonym przez Sąd stanem faktyczny, powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od dnia 12 października 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r., na podstawie trzech kolejnych umów: z dnia 12 października 2011 r., zawartej na okres próbny od dnia 12 października 2011 r. do dnia 11 listopada 2011 r., z dnia 12 listopada 2011 r., zawartej na czas określony od dnia 12 listopada 2011 r. do dnia 30 listopada 2014 r. oraz z dnia 1 grudnia 2014 r., zawartej na czas określony od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia 30 listopada 2019 r. Powódka zatrudniona została na stanowisku montera, a swoje obowiązki wykonywała w dziale C. B., który wchodził w skład działu produkcji. W okresie zatrudnienia powódki w oddziale strony pozwanej w G. produkowane były części do telewizorów i pralek. Montaż elementów odbywał się w dziale C. B., w którym powódka wykonywała swoje obowiązki przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce.

Praktyką strony pozwanej było zatrudnianie pracowników w oparciu o umowy terminowe – najpierw zawierano umowę o pracę na okres próbny, a następnie kolejne umowy o pracę na czas określony, z reguły na okres roku, trzech lub pięciu lat. Umowy o pracę na czas nieokreślony zawierane były sporadycznie i wyjątkowo. Powyższa zasada znajdowała zastosowanie nie tylko do pracowników produkcji, ale także do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (np. liderów liniowych, menadżera produkcji). Przy zawieraniu kolejnych terminowych umów o pracę ani powódka, ani pozostali pracownicy strony pozwanej nie byli przez pracodawcę informowani o przyczynach, dla których nie zostaje zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

Podkreślić należy w tym miejscu, że także w toku niniejszego postępowania strona pozwana nie tylko nie wykazała, lecz nawet nie podjęła próby wykazania motywów proponowania pracownikom kolejnych i długotrwałych umów o pracę na czas określony. Nie ujawniono w toku niniejszego postępowania jakichkolwiek okoliczności, które wskazywałyby, aby pracodawca posiadał określoną strategię, zadania, zlecenia czy też obszar działalności w strukturze spółki, którego działalność produkcyjna zamykałaby się w okresie 8 lat od momentu zatrudnienia powódki w pozwanej spółce (na taki bowiem łączny okres powódka została w pozwanej spółce zatrudniona). Prowadzony przez stronę pozwaną zakład pracy wykonywał powierzone przez kontrahentów zadania produkcyjne, przy czym strona pozwana nie zdołała dowieść, by świadczone na rzecz klientów usługi miały charakter terminowy, a nadto, by determinowały terminowe zatrudnianie pracowników. Strona pozwana nie funkcjonowała w oparciu o pięcio czy ośmioletnie plany, a powódka nie posiadała zadań rozpisanych na wskazany okres czasu. O braku powiązań między charakterem prowadzonej przez stronę pozwaną działalnością gospodarczej a terminowym zatrudnianiem pracowników przemawia także okoliczność zawierania umów o pracę na czas określony nie tylko z pracownikami produkcji, ale też z pracownikami szczebla kierowniczego, na których pracę zapotrzebowanie co do zasady było stałe, o czym świadczy fakt, iż stanowisko menadżera produkcji nie zostało zlikwidowane wraz z likwidacją działu C. B..

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie istniały więc jakiegokolwiek uzasadnione, racjonalne przesłanki, które przemawiałyby za zatrudnieniem powódki w pozwanej spółce w ramach długotrwałej (5 – cio letniej) umowy o pracę na czas określony, tym bardziej, że strony wcześniej związane były już dwiema umowami o pracę, w tym ostatnio umową o pracę na czas określony.

Nie sposób także uznać, by związanie się przez powódkę długoterminowymi umowami o pracę na czas określony było wynikiem jednoznacznego i zgodnego zamiaru obu stron stosunku prawnego. Wskazać należy, że wybór rodzaju łączącej strony umowy o pracę nie był następstwem prowadzonych między stronami rozmów i negocjacji. W dniu 1 grudnia 2014 r. powódka podpisała kolejną przedłożoną jej przez pracodawcę umowę o pracę na czas określony, nie znając motywów, dla których pracodawca zastosował przedmiotowy rodzaj umowy o pracę, a także nie będąc poinformowana o przyczynach zawarcia umowy akurat na okres 5 lat. Rodzaj zawieranej umowy oraz czas jej trwania nie podlegały jakimkolwiek negocjacjom ze strony powódki. Jak wynika z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków, decyzja o zawieraniu z pracownikami umów terminowych pochodziła od prezesa zarządu spółki i dyrektora produkcji, i nie była pracownikom wyjaśniana.

Przechodząc dalej wskazać należy, że o ile zawarcie pierwszej z umów na czas określony, poprzedzone jedynie umową na okres próbny wynoszący zaledwie jeden miesiąc, możnaby uzasadnić chęcią lepszego poznania umiejętności powódki, efektywności i jakości świadczonej przez nią pracy, to powyższego uzasadnienia nie sposób zastosować do

kolejnej umowy o pracę na czas określony, zawartej w dniu 1 grudnia 2014 r., po ponad trzech latach współpracy między stronami. Niewątpliwie w tym czasie pracodawca zdołał dokonać pełnej oceny pracy powódki i podjąć decyzję w przedmiocie kontynuowania bądź zakończenia współpracy z pracownikiem.

Strona pozwana nie zdołała wykazać, by istniało określone, obiektywne kryterium doboru pracowników do zatrudnienia nieterminowego, a tym samym do zastosowania różnych okresów wypowiedzenia (uzależnionych do rodzaju umowy o pracę – na czas określony lub nieokreślony), będącego przejawem odmiennego traktowania pracowników w kontekście warunków zatrudnienia. Z ustalonych przez Sąd okoliczności faktycznych wynika, że takim kryterium doboru nie był w szczególności staż pracy w pozwanym zakładzie pracy. Ustalono bowiem, że umowę o pracę na czas nieokreślony pracodawca oferował pracownikom, których staż pracy w pozwanej spółce był krótszy od stażu pracy powódki – w tym A. K. i A. P., zatrudnionym w pozwanej spółce rok później niż powódka.

Pozwany pracodawca nie dowiódł także w niniejszym postępowaniu, aby przy wyborze pracowników do zatrudnienia nieterminowego kierował się oceną jakości pracy zatrudnionych pracowników. Co prawda z ustaleń Sądu wynika, że pracownicy strony pozwanej poddawani byli przynajmniej raz w roku tzw. matrycowej ocenie kwalifikacji, to jednak, po pierwsze, wyniki tej oceny nie znajdowały odzwierciedlenia w wyborze osób, z którymi pracodawca zawarł umowy nieterminowe (przykładowo strona pozwana nie zawarła umowy o pracę na czas nieokreślony z I. L., która w ocenie matrycowej uzyskiwała maksymalną liczbę punktów), po drugie zaś, ocena ta nie dotyczyła jakości ani efektywności pracy. Matrycowa ocena kwalifikacji dotyczyła bowiem zdolności produkcyjnych danego pracownika, stanowiła informację służącą przede wszystkim osobom kierującym działem produkcji, które na podstawie wyników ocen mogły ustalić, ilu pracowników potrafi wykonać określone czynności, a ilu należy jeszcze doszkolić, żeby zapobiec ewentualnemu przestojowi w razie absencji określonych pracowników.

Co znamienne, pracownicy nie byli zapoznawani z wynikami przeprowadzonej oceny. Większość pracowników nie była w ogóle świadoma istnienia takiej procedury. Pracownicy nie mieli więc możliwości odniesienia się do liczby uzyskanych punktów, w tym do ewentualnego rozwoju swoich umiejętności i kwalifikacji. Tym samym nawet gdyby uznać, że wyniki przedmiotowej oceny stanowiły kryterium, jakim pracodawca kierował się dobierając pracowników do zatrudnienia bezterminowego, to brak zakomunikowania pracownikom wyników przeprowadzanych ocen jest jednoznaczny z brakiem przekazania pracownikom kryteriów, jakie należy spełnić, by związać się bezterminową umową o pracę.

Podkreślić należy dalej, że strona pozwana nie udokumentowała złej jakości pracy powódki. Z zeznań słuchanych w niniejszej sprawie świadków, będących przełożonymi powódki wynika, iż do sumienności powódki, jakości i efektywności świadczonej przez nią pracy, nie było zastrzeżeń. Co prawda w ocenie kwalifikacji przeprowadzonej w styczniu 2017 r. powódka uzyskała 4 punkty na 17 możliwych, to jednak, jak była mowa wyżej, liczba uzyskanych punktów nie odzwierciedlała jakości świadczonej pracy a jedynie rodzaj prac, które pracownik potrafił wykonać w procesie produkcyjnym, po drugie zaś, prace, które potrafiła wykonać powódka, była pracami wystarczającymi dla możliwości zatrudnienia w dziale produkcji strony pozwanej. Innymi słowy, powódka posiadała umiejętności i kwalifikacje niezbędne do zatrudnienia w dziale C. B., a jakość i efektywność świadczonej przez powódkę pracy na 4 podstawowych stanowiskach w dziale produkcji nie budził zastrzeżeń przełożonych.

Nie sposób pominąć także okoliczności, zgodnie z którą ocena dokonana w styczniu 2017 r. nie mogła mieć wpływu na wybór rodzaju zawartej z powódką umowy o pracę, bowiem tę decyzję pracodawca podjął znacznie wcześniej, tj. w grudniu 2014 r. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w żaden sposób nie potwierdza, aby przed tą datą powódka niewłaściwie wykonywała swoją pracę.

Odnosząc się do nałożonej na powódkę kary porządkowej wskazać należy, że kara ta miała charakter jednorazowy, incydentalny, a tym samym nie można uznać jej za przejaw wadliwości świadczonej przez powódkę pracy. Jak zeznała świadek I. L., powódka była jednym z wielu pracowników, którzy w dniu 3 lipca 2015 r. zostali ukarani karą porządkową. W tym zakresie powódka nie wyróżniała się negatywnie na tle innych pracowników. Popelnione

przez powódkę uchybienie (jednorazowy brak obuwia roboczego) nie miało nadto wpływu na jakość i efektywność świadczonej przez powódkę pracy.

W ocenie Sądu przejawów nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu upatrywać można nie tylko w sygnalizowanym wyżej braku wskazania powódce kryteriów doboru do bezterminowego zatrudnienia, ale też w braku wskazania kryteriów, wedle których pracodawca kierował się, podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę właśnie powódce. Brak zobowiązania do wskazania powódce przedmiotowych kryteriów wiązał się bezspornie z rodzajem zawartej z powódką umowy o pracę.

Tymczasem, jak ustalił Sąd, niedługo po rozwiązaniu się stosunku pracy łączącego strony, dział, w którym zatrudniona była powódka, uległ likwidacji. Z końcem maja 2017 r. niewielka część pracowników działu C. B., których stosunek pracy nie uległ wcześniej rozwiązaniu (na drodze porozumienia stron czy też wypowiedzeń, składanych przez obie strony stosunku pracy), przeniesiona została do działu pras. W oddziale strony pozwanej w G. przestał istnieć dział C. B., co związane było z przeniesieniem przez kontrahenta swojej działalności produkcyjnej do M. i utworzeniem na miejscu działu C. B., w tym zrekrutowaniem nowych, miejscowych pracowników. Przeprowadzona przez pracodawcę redukcja etatów w dziale C. B. związana była więc niewątpliwie z planowaną likwidacją całego działu. Powyższe wynika bezspornie z zeznań świadka M. L., która wskazała, że w styczniu 2017 r. otrzymała informację o konieczności redukcji etatów w dziale C. B., zaś nieco później do pracowników dotarła wiadomość o całkowitej likwidacji działu. M. L. podkreśliła, że przeprowadzona w styczniu 2017 r. matrycowa ocena kwalifikacji miała na celu umożliwienie przełożonym doboru pracowników, z którymi stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z uwagi na przedmiotową redukcję etatów. M. L. wskazała jednoznacznie, że gdyby nie zalecenie redukcji etatów, powódka nie zostałaby zwolniona, bowiem przełożeni nie mieli zastrzeżeń do jakości świadczonej przez nią pracy. Świadek M. L. dodała, że za wypowiedzeniem powódce umowy o pracę nie stała przyczyna złej jakości wykonywanej przez powódkę pracy, lecz likwidacja działu C. B..

Z powyższych ustaleń wynika, że zawarcie ze zdecydowaną większością pracowników terminowych umów o pracę pozwoliło stronie pozwanej w opisanych wyżej okolicznościach, tj. w obliczu likwidacji działu C. B., uniknąć wypłacania należnym pracownikom z mocy ustawy odpraw, związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników są więc, obok przepisów Kodeksu pracy, regulujących zasady zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony, przykładem przepisów, które pracodawca zdołał obejść, zawierając z pracownikami terminowe umowy o prace.

Podsumowując powyższe rozważania przypomnieć należy, że brak określenia w Kodeksie pracy (w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia przez strony umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2014 r.) maksymalnego terminu, na jaki można zawrzeć umowę o pracę na czas określony, nie oznacza, że kwestia ta została pozostawiona dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. 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.). W toku postępowania strona pozwana nie przedstawiła żadnych racjonalnych przesłanek potwierdzających konieczność zawarcia z powódką, w miejsce umowy bezterminowej, właśnie terminowej (kilkuletniej) umowy o pracę. W ocenie Sądu sporna umowa łącząca strony została zawarta w celu obejścia przepisów o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony, zaś skoro strona pozwana nie przedstawiła wystarczających przesłanek przemawiających za potrzebą zawarcia z powódką umowy o pracę na czas określony, to klauzulę terminu zamieszczoną w spornej umowie uznać należy za nieważną (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Postanowienia spornej umowy były dla powódki niewątpliwie mniej korzystne niż odpowiednie regulacje ustawowe. Z tej przyczyny w miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powódki zastosować należało na mocy art. 18 § 2 k.p. odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony.

Jak była mowa na wstępie, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy (art. 30 § 4 k.p.).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Oceniając zasadność dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę Sąd odnosi się więc wyłącznie do przyczyny wypowiedzenia, ujawnionej w oświadczeniu pracodawcy. Brak podania przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy czyni wypowiedzenie niepoddającym się kontroli sądu pracy. Tym samym brak wskazania przyczyny wypowiedzenia jest naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663).

Zgodnie z art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ Kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, zaś odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Biorą pod uwagę staż pracy powódki w pozwanym zakładzie pracy, powódka zasadnie domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w wysokości nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż nie zasługuje na uwzględnienie argumentacja strony pozwanej, zgodnie z którą z chwilą wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy, tj. z dniem 22 lutego 2016 r. doszło do utraty aktualności orzecznictwa sądów pracy oraz Sądu Najwyższego, dotyczącego okoliczności wpływających na ocenę, czy pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W ocenie Sądu mimo wprowadzenia przez polskiego ustawodawcę dodatkowych środków ochrony pracowników przeciwko nadużyciom ze strony pracodawców, sądy pracy w dalszym ciągu są władne oceniać opisaną wyżej kwestię. Nie sposób bowiem uznać, by określenie przez ustawodawcę maksymalnego czasu trwania terminowego stosunku pracy wyeliminowało wszelkie nadużycia ze strony pracodawców. W przypadku pozbawienia sądów pracy możliwości oceny działania pracodawcy pracownicy pozbawieni zostaliby w zasadzie jakiegokolwiek ochrony prawnej. Po drugie zaś Sąd zważył, że do zawarcia z powódką kolejnej, długotrwałej terminowej umowy o pracę, doszło jeszcze w czasie gdy nie obowiązywały znowelizowane przepisy Kodeksu pracy. Badanie ważności postanowień umowy o pracę na czas określony w aspekcie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (również z punktu widzenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu), powinno odbywać się przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania spornej umowy, a nie dopiero z daty, w której upływał okres, na który umowa była zawarta (pod. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r., sygn. akt II PK 8/13, Legalis). Nie budzi wątpliwości Sądu, że powyższa ocena winna być dokonywana także w odniesieniu do stanu prawnego obowiązującego w chwili zawierania spornej umowy.

Strona pozwana argumentowała dalej, że wprowadzona nowelizacja spowodowała objęcie zatrudnionych terminowo pracowników, w tym powódki, ochroną, polegającą na przekształceniu z mocy prawa terminowych umów o pracę w umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony z upływem określonego czasu, wobec czego sądowa ocena zasadności zawarcia umów terminowych traci rację bytu. Sąd zważył jednak, że swoim działaniem, polegającym na wypowiedzeniu powódce umowy o pracę w marcu 2017 r., strona pozwana uniemożliwiła skorzystanie przez powódkę z przewidzianej w przepisach nowelizujących Kodeksu pracy ochrony. Gdyby więc zgodzić się z argumentacją strony pozwanej, że skutek zmiany przepisów zasadność i możliwość zawarcia z powódką terminowej umowy o pracę nie podlega ocenie sądu pracy, bowiem trwałość stosunku pracy powódki podlega ustawowej ochronie,

to powódka, wskutek działania strony pozwanej, polegającego na wcześniejszym rozwiązaniu stosunku pracy, pozbawiona zostałaby jakiegokolwiek ochrony swoich praw, w tym trwałości stosunku pracy.

Z tej przyczyny Sąd nie podzielił argumentacji strony pozwanej.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków M. L. oraz I. L.. Dowód z przesłuchania stron Sąd ograniczył do wyjaśnień powódki, z uwagi na wniosek strony pozwanej o pominięcie dowodu z przesłuchania osoby w charakterze strony pozwanej (k. 83).

Sąd ocenił zeznania świadków jako szczegółowe, logiczne, spójne, a przez to stanowiące wiarygodny materiał dowodowy. Świadkowie potwierdzili w szczególności takie okoliczności jak praktykę zawierania z pracownikami terminowych umów o pracę, brak informowania pracowników o przyczynach zawierania umów przedmiotowego rodzaju i kryteriach doboru pracowników do zatrudnienia bezterminowego, likwidację działu C. B. czy wysoką jakość świadczonej przez powódkę pracy. Złożone przez powódkę wyjaśnienia nie odbiegały od wniosków płynących z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd uwzględnił roszczenie powódki i **w punkcie I sentencji wyroku** zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów prawa kwotę 7 483,80 zł, stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną i niekwestionowanym przez powódkę zaświadczeniem o średniej wysokości zarobków powódki, wraz z ustawowymi odsetkami, liczonymi od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie, w jakim powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odsetek ustawowych od należności głównej od dnia wniesienia pozwu. W judykaturze ugruntowane jest już bowiem stanowisko, zgodnie z którym podstawy do zasądzenia odsetek od odszkodowania istnieją od chwili wezwania pozwanego pracodawcy do spełnienia tego świadczenia, co następuje przez doręczenie mu odpisu pozwu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Legalis; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt III PZP 3/03, Legalis). Z uwagi na powyższe Sąd nie znalazł podstaw do naliczania odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwu, w związku z czym powództwo w powyższym zakresie oddalił.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak **w punkcie III sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 kpc. To pozwaną jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana zobowiązana była zwrócić poniesione przez powódkę koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została ustalona na poziomie 180 zł, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Sąd zważył przy tym, że powódka uległa w niniejszej sprawie jedynie w zakresie niewielkiej części roszczenia odsetkowego, a więc w stopniu tak znikomym, że nie zaszyły podstawy do zastosowania przepisu art. 100 k.p.c. i stosunkowego rozdzielenia kosztów.

W punkcie IV sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 375 zł (5 % z 7 483,80 zł), od zapłaty której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W punkcie V sentencji wyroku, działając w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c., wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie

z zaświadczeniem o wysokości uzyskiwanych przez powódkę zarobków przedstawionym przez stronę pozwaną i niekwestionowanym przez powódkę.