

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 marca 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. B. (1) kwotę 7.006,42 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.200,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.503,21 zł oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 351,00 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2011 roku na czas określony od dnia 01 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Pierwszą umowę o pracę z powodem zawarto w dniu 06 września 2010 roku na okres próbny trzech miesięcy a następnie umowę o pracę na czas określony od 06 grudnia 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku. W korespondencji mailowej kierowanej do powoda w okresie lipiec 2011 – lipiec 2012 przełożony powoda wskazywał na niezadowolenie z niektórych aspektów jego pracy jak również informował o możliwości zaprzestaniu współpracy w związku z uchybieniami w sporządzaniu raportów przez powoda i brakiem komunikacji. Pozwana spółka zatrudnia przedstawicieli handlowych według standardowej procedury zawierając najpierw umowę o pracę na okres próbny, dwie umowy na czas określony i dopiero czwartą umowę na czas nieokreślony. W spółce jest duża rotacja na stanowiskach przedstawicieli inicjowana zarówno ze strony pracowników jak i pracodawcy. Zawieranie umów terminowych ma na celu weryfikację przydatności pracownika do dalszej pracy. Pracownicy spółki nie mieli wpływu na rodzaj zawieranych z nimi umów o pracę jak również długość zatrudnienia. Poza możliwością podpisania przygotowanej już umowy o pracę nie mieli możliwości negocjowania warunków zatrudnienia. Powód w rozmowie z bezpośrednim przełożonym wnioskował o zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony i nie był zadowolony z zawarcia kolejnej umowy terminowej z uwagi na brak stabilizacji życiowej. Przy ostatniej umowie z dnia 31 grudnia 2011 roku powód uzyskał zmianę stanowiska pracy z młodszego przedstawiciela medycznego na przedstawiciela medycznego oraz podwyżkę wynagrodzenia z kwoty 3.700zł do kwoty 4.200zł. Oświadczeniem z dnia 23 sierpnia 2012 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie zostało doręczone powodowi 24 sierpnia 2012 roku. Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 3.503,21zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał wniesione powództwo za częściowo uzasadnione. Zdaniem tego Sądu, na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie uznać należy, że ostatnia umowa o pracę pomiędzy stronami została zawarta z obejściem art. 25 kp, a wykonanie przez pozwanego jego prawa podmiotowego stanowiło nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp). Zgodnie z art. 25 kp umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (§ 1 zdanie 1). Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy (§ 2). Z kolei z treści art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp wynika, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie istniały żadne uzasadnione przesłanki - poza dążeniem pracodawcy do ułatwienia sobie możliwości rozwiązania umowy o pracę z powodem - do zatrudnienia powoda na podstawie długoletniej terminowej umowy o pracę. Możliwość wypowiedzenia umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia pozwalała pracodawcy na zwalnianie pracowników, w tym powoda, bez praktycznie żadnej ochrony przysługującej pracownikom na podstawie przepisów kodeksu pracy, jak chociażby konieczności wskazania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zastosowanie dłuższych okresów wypowiedzenia i wypłaty świadczeń pracowniczych w tym okresie. Zauważyć jednak należy, że pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, co jednakże nie oznacza automatycznie,

że każda tak zawarta przez pozwaną umowa pozostaje pod ochroną prawną. Sformułowana w art. 8 kp klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Nie można również automatycznie stwierdzić, że zawarcie każdej umowy terminowej o długim okresie jej obowiązywania jest niedopuszczalne albowiem wszystko zależy od danego stanu faktycznego. Jak wynika z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie, regułą w spółce jest zatrudnianie pracowników na czas określony. Z wykazu załączonego do akt sprawy wynika, że na 233 pracowników spółki na czas nieokreślony było zatrudnionych jedynie 24. Biorąc pod uwagę zeznania świadków złożone w niniejszej sprawie wskazać należy, iż jest to celowe działanie strony pozwanej, która w taki właśnie sposób prowadzi proces zatrudniania pracowników. Przy czym jak wynika z zeznań świadka P. G. oraz powoda, pracownicy nie mają jakiegokolwiek wpływu na zatrudnienie pod względem jego rodzaju i długości. O ile można zgodzić się z twierdzeniami pozwanego, że zawarcie umowy na okres próbny oraz kolejnej umowy na czas określony wiąże się z koniecznością oceny pracy danego pracownika, to twierdzenie takie w przypadku trzeciej umowy o pracę nie ma swojego racjonalnego wytłumaczenia. Zdaniem sądu zwrócić również należy uwagę, iż pozwany podnosił, że w stosunku do powoda już w roku 2011 pojawiały się zarzuty natury merytoryczno – formalnej. Pomimo to jednak przedłużył z nim stosunek pracy, łącznie ze zmianą stanowiska pracy powoda i podwyżką wynagrodzenia. Twierdzenie pozwanego, iż zawieranie umów terminowych jest korzystne dla pracowników zostało w toku tego procesu podważone nie tylko zeznaniami powoda ale również świadka P. G. (2), którzy jednoznacznie zaprzeczyli takim domniemaniom pracodawcy. Materiał dowodowy nie wykazał natomiast takich okoliczności faktycznych, które uzasadniałyby rzeczywiście potrzebę zawarcia z powodem umowy terminowej z punktu widzenia nie tylko pracodawcy ale również pracownika.

Po przesłankowym ustaleniu, że strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony, Sąd dokonał analizy złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu z punktu widzenia jego zgodności z prawem. W niniejszej sprawie bezspornym jest, że pozwany nie wskazał w żaden sposób przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w złożonym pisemnym oświadczeniu pomimo, iż był do tego zobowiązany, skoro łącząca strony umowa o pracę była zawarta na czas nieokreślony. Z tych względów złożone oświadczenie z dnia 23 sierpnia 2012 roku nie spełniało wynikającego z art. 30 § 4 kp wymagania dotyczącego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, co pozwalało uznać tę czynność za niezgodną z prawem. W związku z powyższym powodowi przysługiwały z mocy art. 45 § 1 kp roszczenia zarówno o przywrócenie do pracy jak i alternatywnie o odszkodowanie. Zdaniem sądu ponieważ powód oświadczył na rozprawie jednoznacznie, iż nie chce już pracować w pozwanej spółce zasadnym było przyznanie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z art. 47 kp odszkodowanie przysługuje w wymiarze od 2 tygodnie do 3 miesięcy, nie mniej jednak niż za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u pozwanego przez okres dwóch lat a zatem obowiązujący go okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Zdaniem sądu zasadnym było jednak przyznanie na jego rzecz odszkodowania w wymiarze dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, biorąc pod uwagę okres zatrudnienia, nadużycie prawa ze strony pozwanego jak również utratę dochodów na skutek jednostronnej, arbitralnej decyzji pracodawcy. W pozostałym zakresie zarówno roszczenie o przywrócenie do pracy jak i dalszą część odszkodowania jako nieuzasadnione podlegają oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 100 kpc w zw. z §12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.200,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w związku z wygraną w sporze w wymiarze 2/3. Zdaniem sądu powód zgłosił żądanie alternatywne faktycznie wywodząc je z umowy terminowej, co uzasadnia zastosowaną stawkę minimalną od dochodzonego pierwotnie roszczenia odszkodowawczego na poziomie 1800zł. Jednocześnie na podstawie art. 477²§1 kpc sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.503,21zł jako jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 351zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Od powyższego wyroku apelację wniosła strona pozwana, zaskarżając go w punktach 1,3,4 i 5 oraz zarzucając:

- naruszenie art. 233 § 1 Kpc poprzez błędną ocenę materiału dowodowego i przyjęcie, że powód nie miał możliwości negocjowania warunków umowy o pracę i rzeczywistego wpływu na jej treść, a zawarcie z powodem długotrwałej umowy terminowej miało jedynie na celu uzyskanie możliwości jej rozwiązania z krótkim okresem wypowiedzenia i pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego, podczas gdy z zeznań samego powoda wynika, że negocjował warunki zawarcia spornej umowy w zakresie zmiany stanowiska i wysokości wynagrodzenia, zaś nie składał żadnego pisemnego wniosku w zakresie rodzaju umowy jak również nie próbował w tym zakresie negocjować z pracodawcą, zaś świadkowie wyraźnie wskazali, że z powodem zawarto umowę na czas określony z uwagi na zastrzeżenia istniejące do jego pracy pomimo osiągania dobrych wyników sprzedażowych;

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 25 Kp w związku z art. 33 i art. 8 Kp poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zawarcie umowy na okres 5 lat z klauzulą umożliwiającą jej wcześniejsze rozwiązanie narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współżycia społecznego;

- naruszenie art. 30 § 4 Kp i art. 45 § 1 Kp poprzez ich błędne zastosowanie,

- niewłaściwe zastosowanie § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 ust.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu wobec faktu, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi w oparciu o art. 45 Kp zastosowanie ma stawka z § 11 ust.1 pkt 1 a nie pkt 2 cytowanego rozporządzenia.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja jest uzasadniona.

Sąd Rejonowy, przy rozpoznaniu przedmiotowej sprawy dopuścił się naruszenia zarówno przepisów prawa procesowego, dotyczących zasad oceny materiału dowodowego jak i naruszenia przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego stwierdzić należy, że nie są pozbawione słuszności. Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.).

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji, oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy - w zakresie możliwości negocjowania przez powoda warunków spornej umowy o pracę oraz w zakresie przyczyn zawarcia umowy na czas określony - potraktował ten materiał wybiórczo, na co zasadnie zwrócono uwagę w apelacji.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że powód miał znaczący głos przy negocjowaniu spornej umowy o pracę. W pozwie podnosił, że umowa zawiera elementy, które narzucił pracodawca, a dotyczące charakteru tej umowy (na czas określony) oraz klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie z zachowaniem 14 dniowego okresu

wypowiedzenia. W toku postępowania ta linia obrony była przez stronę powodową utrzymywana. Powód twierdził, że sporna umowa została mu „podetknięta” do podpisu i nie miał wpływu na jej treść. Jednak dokładna analiza zeznań powoda pozwala na wychwycenie wielu sprzeczności. Z jednej strony stanowczo podtrzymuje on, że nie miał wpływu na warunki umowy, zaś z drugiej strony przyznał, że wnioskował o zmianę stanowiska z młodszego przedstawiciela handlowego na przedstawiciela handlowego oraz o podwyżkę wynagrodzenia, co w efekcie nastąpiło. Nie można więc uznać, że powód w żaden sposób nie przyczynił się do treści stosunku pracy.

Kolejnym elementem stanu faktycznego, który doprowadził Sąd Rejonowy do błędnej subsumcji jest kwestia zawarcia umowy z powodem na okres 5 lat. Zdaniem Sądu Okręgowego fakt, że nie doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony nie może stanowić zarzutu wobec pracodawcy o nadużyciu praw podmiotowych przy zawieraniu umowy o pracę z powodem.

Bez wątplenia umowa o pracę na czas nieokreślony jest najbardziej korzystna z punktu widzenia ochrony trwałości stosunku pracy. Trwałość ta przejawia się w wielu instytucjach prawnych, jak chociażby w dopuszczalności i procedurze rozwiązania umowy o pracę czy zasadności wypowiedzenia. Przepis art. 25 Kp nie konstruuje jednak domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony. Przepis ten stanowi, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, określony lub na czas wykonania określonej pracy. Kodeks pracy, w art. 25¹ wprost stanowi o tym, kiedy zawarcie umowy na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Natomiast żaden przepis prawa pracy nie wyznacza maksymalnego czasokresu, na jaki dopuszcza się zawarcie umowy na czas określony.

Oczywiście Sąd Okręgowy zna stanowisko judykatury, szeroko przywołane przez Sąd I instancji, a dotyczące zawierania długoterminowych umów o pracę (zob. wyrok SN z dnia 7.09.2005 II PK 294/04, wyrok SN z dnia 25.10.2007 II PK 49/07, wyrok SN z dnia 25.02.2009r II PK 186/08). Podkreślić jednak należy, że orzecznictwo nie jest w stanie wypracować w tym przedmiocie jednej, generalnej zasady. W każdej indywidualnej sprawie należy zbadać, czy porozumienie dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, nie byłoby dla danego pracownika niekorzystne. Swoboda wypowiedzenia umowy terminowej przed upływem okresu, na który została zawarta, często może być dogodna dla samego pracownika. Ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę na czas określony musi uwzględniać zróżnicowane okoliczności faktyczne. Mając to na względzie, **Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 5.10.2012 roku w sprawie I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16 poz. 180 stwierdził, że okres 5 lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa.**

W niniejszej sprawie nie zaistniała sytuacja, która uzasadniałaby uznanie, że sporna umowa o pracę pomiędzy stronami, zawarta na okres 5 lat, była umową na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że nie było racjonalnych podstaw do zastosowania wobec powoda możliwości zawarcia drugiej umowy o pracę na czas określony. Argumenty, którymi posłużył się Sąd dyskwalifikowałyby sporną umowę nawet wówczas, gdyby została zawarta na krótszy okres. Przeciwnie, skoro zdaniem Sądu nie było przeciwwskazań do zawarcia umowy na czas nieokreślony, to po co byłoby zawieranie umowy na przykład na kolejne 2 lata.

Materiał dowodowy sprawy wskazuje, jakie czynniki zadecydowały o zawarciu z powodem umowy na czas określony. Po pierwsze polityka firmy generalnie zakładała, że pracownikowi proponowane są dwie umowy na czas określony, a dopiero później umowa na czas nieokreślony. Wynikało to nie tylko z chęci sprawdzenia danego kandydata, ale również z dużej rotacji pracowników i rozwiązywania umów na ich wniosek, o czym zeznawali przesłuchani świadkowie. Takie uzasadnienie, zdaniem Sądu Okręgowego, wydaje się logiczne i nie naruszające w żaden sposób praw pracowniczych. Należy przy tym podkreślić, że powód w żaden sposób nie wykazał, aby pozwany pracodawca wykorzystywał, czy nadużywał swojego prawa do rozwiązywania umów na czas określony.

Ponadto, jak udowodnił pozwany, w stosunku do powoda w ogóle rozważano możliwość i celowość dalszej współpracy i to nie z uwagi na złą jakość świadczoną przez P. B. pracy, ale z uwagi na jego niesubordynację. Sporna umowa miała umożliwić weryfikację tej sytuacji.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego zawarcie umowy na czas określony 5-ciu lat w realiach niniejszej sprawy, nie stanowiło nadużycia prawa przez pracodawcę. Wydaje się, że skoro powód miał realny wpływ na kształtowanie warunków spornej umowy, co bez wątplenia zostało w procesie wykazane, to mógł również negocjować charakter umowy, albo czas jej trwania (mógł negocjować krótszy okres trwania umowy na czas określony, aby doprowadziło go to szybciej do zawarcia umowy na czas nieokreślony).

Zdaniem Sądu Okręgowego, istniejące regulacje prawne umożliwiają zawarcie dwóch kolejnych umów na czas określony i tylko w naprawdę wyjątkowych sytuacjach kwestie te należy rozważać z punktu widzenia zasad współzycia społecznego.

W rozpoznawanej sprawie taka potrzeba nie zaistniała i dlatego Sąd Okręgowy, w oparciu o art. 386 § 1 Kpc zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo w całości.

Strona pozwana podniosła również słusznie zarzut naruszenia przepisów dotyczących obliczania stawki wynagrodzenia pełnomocnika.

Skoro Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, to powinien konsekwentnie przyjąć zasady wynagradzania pełnomocników takie, jak przy roszczeniach alternatywnych.

Sąd Okręgowy, uznając, że sprawa dotyczyła umowy na czas określony obliczył koszty zastępstwa procesowego za obie instancje przy uwzględnieniu wysokości żadanego odszkodowania i wartości przedmiotu zaskarżenia (1800 zł za pierwszą instancję, 450 zł za drugą instancję oraz 30 zł opłata od apelacji) - w oparciu o § 11 ust. 1 pkt2 w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.