

Sygn. akt IV P 344/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
Ławnicy:	<i>Zofia Basiak</i> <i>Adela Wojdyła</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa T. Z.

przeciwko (...) S.A. w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i przywrócenie do pracy

przywraca powódkę T. Z. do pracy u strony pozwanej w (...) S.A. w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

UZASADNIENIE

Powódka T. Z. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. P. w pozew o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie trzech następujących po sobie umów o pracę na czas określony. Trzecia umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres lat pięciu – od 18.08.2012r. do 31.08.2017r. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zdaniem powódki, trzecia z zawartych umów powinna być zawarta na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódce przysługiwałby dłuższy okres wypowiedzenia, a po stronie pozwanego leżałby wymóg uzasadnienia wręczonego powódce wypowiedzenia. Powódka wskazała, że była pracownikiem sumiennym i bezkonfliktowym. Jest mama czwórki małych dzieci.

Strona pozwana (...) S.A. (...) nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, iż w sprawie nie ma zastosowania przepis art. 25¹ k.p., albowiem powódką z pozwaną łączyły tylko dwie umowy na czas określony, a pierwsza umowa była umową na okres próbny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka T. Z. była zatrudniona u strony pozwanej jako kasjer- sprzedawca na podstawie umów o pracę:

- na okres próbny od dnia 18.07.2011r. do dnia 17.08.2011r

- na czas określony od dnia 18.08.2011r. do dnia 17.08.2012r.

- na czas określony od dnia 18.08.2012r. do dnia 31.08.2017r.- umowa przewidywała możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.089,92 zł brutto.

Pismem z dnia 09.11.2012r., które powódka otrzymała 23.11.2012r., pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia bez podania przyczyny swojej decyzji.

Dowód: akta osobowe powódki

zeznania powódki, k. 43

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki, k. 33

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka wskazywała w pozwie, że trzecia z łączących ją ze stroną pozwaną umów o pracę powinna być umową na czas nieokreślony wobec treści art. 25¹ k.p. Przepis tego artykułu nie ma jednak w sprawie zastosowania, albowiem pierwsza z łączących strony umów o pracę była zawarta na okres próbny. Tym samym nie podlega „zaliczeniu” jako umowa na czas określony, o której w tym przepisie mowa. Żądanie powódki przywrócenia do pracy było jednak zasadne z innych względów.

Bezspornym w sprawie było, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony, na okres 5 lat. Na wstępie należy wskazać, iż de lege lata przepisy polskiego Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych oraz ich wypowiedzianie bez podania przyczyny. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźny jest jednak postulat konieczności badania causa przy zawieraniu umowy terminowej. Taki wniosek wynika m.in. z tezy orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II PK 49/07 (OSNP 2008, nr 21-22, poz. 317), w myśl której niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo, gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14.06.2012r. (sygn. akt I PK 222/11).

W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 Sąd Najwyższy przypomniał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy".

Dodatkowo, zdaniem Sądu, ciężar udowodnienia uzasadnionej i obiektywnej przyczyny zawarcia umowy terminowej wieloletniej spoczywa na pracodawcy. W realiach rozpoznawanej sprawy, strona pozwana takiej przyczyny nie wykazała, a nawet nie wskazała. Powódka była kasjerem - sprzedawcą w sklepie należącym do strony pozwanej. Stanowisko, jakie zajmowała powódka, jak i rodzaj działalności strony pozwanej nie wskazują w żadnym stopniu na

konieczność lub usprawiedliwioną interese pracodawcy potrzebę zawarcia z powódką umowy terminowej aż na 5 lat. Skorzystanie z wypowiedzenia tej umowy, które nastąpiło po niedługim czasie jej obowiązywania prowadzi, zdaniem Sądu, do niezgodności z art. 45 k.p., albowiem umowę tę w realiach rozpoznawanej sprawy należy traktować jako umowę na czas nieokreślony. Wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 30 §4 k.p., albowiem nie została wskazana przyczyna rozwiązania umowy. Ta ocena skutkowała przywróceniem powódki do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy – art. 45 k.p.