

Sygn. akt IV P 180/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Mariola Kowalska

Ławnicy: Zofia Kluczuk, Wiesława Krystyna Stańczyk

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 02 lutego 2016r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. na rzecz powódki K. G. kwotę 3.873,24 zł (trzy tysiące osiemset siedemdziesiąt trzy złote 24/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w do kwoty 1.936,62 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści sześć złotych 62/100);
3. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;
4. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 194,00 zł (sto dziewięćdziesiąt cztery złote 00/100) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu.

Sygn. akt IV P 180/15

UZASADNIENIE

Powódka K. G. pozwem z dnia 16 lipca 2015r. (data wpływu pisma do Sądu) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonanego w dniu 10 lipca 2015r. z powodu jego bezzasadności i jego niezgodności z prawem oraz o zasądzenie kosztów procesu. Wniosła ewentualnie o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w postaci zapłaty za dłuższy okres wypowiedzenia a także odprawy z powodu zwolnienia jej z pracy z przyczyn ekonomicznych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w dniu 10 lipca 2015r. doręczono jej wypowiedzenie bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W pozwanym zakładzie pracy pracuje już od 12 września 2006r. Pierwsze umowy były przez nią zawierane z firmą (...), jednak od samego początku pracowała niezmiennie w (...) M.. Ostatnia umowa o pracę z dnia 22 kwietnia 2013r. była na stanowisku pracownika magazynowego lecz de facto w takim charakterze świadczyła pracę jedynie przez okres około ośmiu miesięcy, zaś w pozostałym okresie w zupełnie innym charakterze. Była zawsze wręcz wzorowym pracownikiem, czego dowodem są między innymi dyplomy uznania wręczone osobiście przez samego prezesa LG. Zdaniem powódki została skrzywdzona ponieważ była nie tylko dobrym pracownikiem

(żadnych nagan, upomnień czy nawet zwykłych uwag od przełożonych) z dobrymi ocenami pracy typu A i B, co świadczyło o jej innowacyjności, ale również z powodu zbyt krótkiego jej zdaniem okresu wypowiedzenia. Na skutek wciąż przedłużanych umów stała się pracownikiem na czas nieokreślony, co wymagało 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.). Zdaniem powódki została pozbawiona pracy de facto z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy o charakterze tzw. ekonomicznym, a zatem z przyczyn od siebie całkowicie ani nie zawinionych czy też niezależnych. Pracodawca nie podając przyczyny wypowiedzenia naruszył prawo, co świadczy także o braku szacunku dla wieloletniego i nienagannego pracownika jakim była i nadal jest.

W piśmie procesowym z dnia 12 października 2015r. złożonym na rozprawie w dniu 15 października 2015r. powódka podniosła, że pozwana naruszyła przepisy obowiązującego prawa zawierając z nią długoterminowe umowy, po to by mogła je w każdej chwili i w dowolnym czasie rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem, nie podając nadto przyczyny wypowiedzenia. Podkreśliła że pozwany już w marcu 2015 roku wypowiedział jej umowę, a następnie w dniu 20 marca 2015r., nie podając przyczyny cofnął swoje oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, na co wyraziła zgodę. Sprecyzowała powództwo i zmieniła roszczenie na roszczenie odszkodowawcze z art. 50 § 4 k.p. (k. 45). Na rozprawie w dniu 15 października 2015r. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia, w wysokości 5.809,86 zł (k. 49).

Na rozprawie w dniu 02 lutego 2016r. powódka cofnęła powództwo ponad kwotę jej dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. ponad kwotę 3.873,24 zł wraz ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 99).

Pozwana (...) Sp. z o.o. w M. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej podniósł że łączyła ją z powódką umowa o pracę na czas określony. Umowa w punkcie 1.5 przewidywała możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zgodnie z art. 33 k.p. Pozwana nie podała przyczyny rozwiązania umowy z uwagi na fakt, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. uzasadnienie takie jest wymagane jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie dokonane przez pozwaną było więc zgodne z przepisami prawa pracy. Odnosząc się do okoliczności podniesionych przez powódkę w pozwie, pełnomocnik pozwanej wskazał że subiektywne przekonanie pracownika o wysokiej jakości świadczonej przez niego pracy nie stanowi przyczyny uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub niezgodne z prawem. Twierdzenie powódki, że stała się „pracownikiem na czas nieokreślony” trudno uznać za trafne w sytuacji gdy rozwiązana umowa o pracę była dopiero drugą umową na czas określony w rozumieniu art. 25¹ k.p. Powódka nie precyzuje z jakich powodów jej zdaniem zawarta z nią umowa powinna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony. Nie jest również wiadome na jakiej podstawie powódka formułuje tezę, że została zwolniona z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Pozwana tę okoliczność kwestionuje.

Swoje stanowisko strona pozwana podtrzymywała w toku dalszego postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka K. G. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w M. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 30 stycznia 2008r. na okres od dnia 30 stycznia 2008r. do dnia 25 kwietnia 2008r. jako monter, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie, w związku z pozytywną oceną jej pracy w okresie próbnym, została pomiędzy stronami zawarta umowa o pracę na czas określony z dnia 26 kwietnia 2008r. na okres 5 lat - od dnia 26 kwietnia 2008r. do dnia 25 kwietnia 2013r., powódka była zatrudniona na stanowisku montera w pełnym wymiarze czasu pracy. Po wygaśnięciu tej umowy, w związku z kolejną pozytywną oceną pracy powódki i z uwagi na zdobytą przez nią wiedzę, strony w dniu 22 kwietnia 2013r. zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony 5 lat, na okres od dnia 26 kwietnia 2013r. do 25 kwietnia 2018r. na stanowisku pracy pracownika magazynowego. W dniu 11 marca 2013r. została przesunięta z D. Materiałowego gdzie była zatrudniona na stanowisku pracownika magazynowego do D. Produkcji (...)1 na stanowisko pracownika magazynowego.

(dowód : umowa o pracę z dn.22.04.2013r. k. 13 i akta osobowe powódki cz. B, umowa o pracę z dn.26.04.2008r. k. 14 i akta osobowe powódki cz. B, umowa o pracę z dn.30.01.2008r. k. 15 i akta osobowe powódki cz. B, zakres czynności i obowiązków pracownika k. 16, k. 17 i akta osobowe powódki cz. B, wniosek o przedłużenie umowy o pracę akta osobowe powódki cz. B, wniosek oceny okresu próbnego akta osobowe powódki cz. B, przesunięcie z 11.03.2013r. akta osobowe powódki cz. B)

Wcześniej, w okresie od dnia 12 września 2006r. do dnia 30 listopada 2006r. powódka na podstawie kolejnych umów zlecenia zawartych z (...) Sp. z o.o. w M., wykonywała prace montażowe przy produkcji podzespołów elektronicznych. Następnie w okresie od dnia 01 grudnia 2006r. do 31 stycznia 2008r. była zatrudniona w w/w spółce na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy jako monter podzespołów elektronicznych. Pracę świadczyła na terenie fabryki pozwanej spółki w M.. W okresie od 01 lutego 2007r. do dnia 31 marca 2007r. powódka na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) w M. jako monter podzespołów elektronicznych. Pracę świadczyła na terenie fabryki pozwanej spółki w M..

(dowód : umowa zlecenia z dn.12.09.2006r. k. 5, umowa zlecenia z dn.29.09.2006r. k. 6, umowa o pracę z dn.09.01.2007r. k. 7, umowa o pracę z dn.01.04.2007r. k. 8, umowa o pracę z dn.31.12.2007r. k. 9, umowa o pracę z dn.05.03.2007r. k. 10, umowa o pracę z dn.01.02.2007r. k. 11, umowa o pracę z dn.01.12.2006r. k. 12 oraz z akt osobowych powódki cz. A świadectwo pracy z dn.31.01.2008r. k. 8 i świadectwo pracy z dn.31.01.2007r. k. 8A, zeznania powódki k. 49-50, k. 88)

Powódka pracując w pozwanej spółce w dniu 18 marca 2010r. otrzymała dyplom uznania jako najlepszy uczestnik Szkoły (...). W styczniu 2011r. powódka otrzymała dyplom za duże zaangażowanie i sumienne wykonywanie obowiązków służbowych i została Pracownikiem Roku.

(dowód : dyplom uznania k. 18, dyplom k. 19, zeznania powódki k. 49-50, k. 88)

W okresie od 30 września 2014r. do 02 października 2014r. powódka była hospitalizowana w Instytucie (...) S. W., II Klinika (...) w W. z powodu napadowego częstoskurczu nadkomorowego ((...)) – ablacja podłoża arytmii. Następnie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim do dnia 26 lutego 2015r. Po powrocie do pracy w związku z brakiem miejsc w D. Produkcji oraz braku zgody na jej powrót do tego D. przez nadzór oraz Kierownictwo, została przekazana do dyspozycji D. Kadr w celu oddelegowania do pracy na innym obszarze. Z D. Kadr nikt nie zgodził się na „transfer” pracownika i miał zostać wystosowany mail z D. Produkcji o przygotowanie wypowiedzenia dla w/w pracownika. była zatrudniona w dziale IVI pozwanej spółki. Powódkę skierowano do pracy w magazynie.

(dowód : karta informacyjna k. 48, wydruk maila z dn.26.02.2015r. akta osobowe powódki cz. C, zeznania powódki k. 49-50, k. 88)

Pismem z dnia 02 marca 2015r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W dniu 20 marca 2015r. pozwana cofnęła za zgodą powódki oświadczenie z dnia 02 marca 2015r. o wypowiedzeniu umowy o pracę. Było to związane z tym że wstawiła się za nią na prośbę powódki kierownik działu (...).

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn.02.03.2015r. k. 46 i akta osobowe powódki cz. C, pismo z dn.02.03.2015r. k. 47 i akta osobowe powódki cz. C, porozumienie w sprawie cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z dn.20.03.2015r. k. 48 i akta osobowe powódki cz. C, zeznania świadka A. M. k. 87)

Od kwietnia 2015 roku powódka została skierowana do pracy w dziale IVI jako monter na linii produkcyjnej odbiorników radiowych. Pod koniec czerwca 2015 roku po audycie została zlikwidowana jedna ze zmian na tej linii produkcyjnej. Pracownicy mieli zostać przeniesieni na produkcję monitorów. Powódka pracowała na zmianie która

nie została zlikwidowana. W czerwcu 2015r. powódka otrzymała nowy zakres czynności na stanowisku pracy monterka w D. Produkcji (...).

(dowód : zakres czynności i obowiązków pracownika k. 16, k. 17, zeznania powódki k. 49-50, k. 88)

W dziale LCD TV w kwietniu 2015r. powódka otrzymała ocenę pracownika C z adnotacją o niskich zdolnościach manualnych, co jak wskazano w ocenie ograniczało możliwość wykorzystania pracownika na typowych dla działu czynnościach. W maju 2015r. w dziale IVI powódka otrzymała ocenę wysoką A z uwagi na przygotowanie projektu innowacyjnego, sama ocena pracy była B. W czerwcu 2015r. w dziale IVI powódka ponownie otrzymała ocenę C, wskazano że w opinii nadzoru jest pracownikiem niezdyscyplinowanym, często prowadzącym rozmowy podczas pracy z innymi pracownikami. Problem stanowiły też nadgodziny, na które miała problem zostać. W związku z otrzymaniem oceny C za miesiące kwiecień i czerwiec 2015r. powódka nie otrzymała za te miesiące premii.

(dowód : ocena pracownika k. 58, zaświadczenie o zarobkach k. 95, roczna karta wynagrodzeń k. 96-97)

W dniu 10 lipca 2015r. powódce zostało doręczone pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 10 lipca 2015r. o wypowiedzeniu jej na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowy o pracę zawartej w dniu 26 kwietnia 2013r. na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 25 lipca 2015r. Oświadczenie to zawierało stosowne pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Razem z powódką w dniu 10 lipca 2015r. wypowiedzenia otrzymało jeszcze 7 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony w dziale IVI. Do zwolnienia na polecenie kierownika D. Produkcji (...) wytypowano najslabszych w ocenie przełożonego pracowników, wśród nich była powódka. Stan zatrudnienia w pozwanej spółce w dziale IVI na dzień 31 maja 2015r. wynosił 190 pracowników, na dzień 10 lipca 2015r. 150 pracowników, na dzień 20 lipca 2015r. 150 pracowników, w całej spółce zaś na dzień 31 maja 2015r. (...) osoby, na dzień 10 lipca 2015r. 2150 osób, na dzień 20 lipca 2015r. 2140 osób. W okresie od sierpnia do grudnia 2015 roku pozwana spółka zatrudniła 155 nowych pracowników.

(dowód : oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu z dn.10.07.2015r. k. 4 i akta osobowe powódki cz. C, zestawienie wypowiedzeń k. 59, wypowiedzenia k. 60-66, stan zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. k. 67, stan zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. k. 68, zeznania świadka A. M. k. 87, zestawienie ilości pracowników nowo zatrudnionych k. 93, wiadomość mailowa dotycząca wniosku o zwolnienie pracowników najslabiej ocenianych przez przełożonych k. 94, świadectwo pracy z dn.28.07.2015r. akta osobowe powódki cz. C, zeznania powódki k. 49-50, k. 88)

Wynagrodzenie powódki K. G. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 1.936,52 zł brutto miesięcznie.

(dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 30)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie została podważona przez strony oraz w oparciu o zeznania powódki i zeznania świadka A. M..

Okoliczności faktyczne sprawy nie były sporne pomiędzy stronami. Strony różnił się jedynie w ocenie zaistniałych faktów i ich skutków prawnych.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę zeznaniom powódki jako mającym potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie podzielił jednak twierdzeń powódki w zakresie tego że przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę prawidłowo wykonywała swoje obowiązki. W tym zakresie twierdzenia powódki zostały skutecznie zaprzeczone przez pełnomocnika pozwanej, który przedstawił dowody potwierdzające okoliczność że jej praca nie dobrze oceniana przez przełożonych w postaci ocen pracy i zestawienia wynagrodzenia, z których wynikało że za miesiące kwiecień i czerwiec 2015r. powódka nie otrzymała premii w związku z uzyskaniem oceny C za te miesiące. Powódka wiarygodności tych dowodów nie zaprzeczała, jak również nie kwestionowała jeszcze w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce otrzymanych ocen pracy.

Sąd w pełni dał wiarę także zeznaniom świadka A. M. w zakresie tego czego dotyczyły jej zeznania jako rzeczowym, konkretnym i logicznym. Znalazły one także potwierdzenie w treści załączonych do akt dokumentów. Świadek nie miała żadnego uzasadnionego powodu by podawać w swoich zeznaniach nieprawdziwe okoliczności.

Twierdzenia strony pozwanej że zwolnienie powódki nie miało związku ze zmianami organizacyjnymi nie zasługują na wiarę. Przeczy im jednoznacznie zebrany w sprawie materiał dowodowy. Wszak pozwana nie zaprzeczyła okoliczności że nastąpiła likwidacja jednej zmiany. Powódka została zaś wytypowana do zwolnienia przez przełożonych z uwagi na to że była słabiej od innych ocenianym pracownikiem. Była to więc w ocenie Sądu współprzyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Sąd zważył co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Na wstępie wskazać jedynie należy że pozwana spółka spełniła wymóg formalnego i dokonała wypowiedzenia powódce umowy o pracę w formie pisemnej.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę było jednak niezgodne z prawem na skutek zastosowania przez pozwaną krótkiego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W ocenie Sądu druga, zawarta przez strony umowa o pracę na czas określony z dnia 22 kwietnia 2013r. winna być traktowana jako umowa o pracę na czas określony, z uwagi na jej społeczno-gospodarcze przeznaczenie oraz zasady współżycia społecznego. Prawo pracy przyznaje bowiem prymat umowom o pracę zawartym na czas nieokreślony jako dającym pracownikom najlepszą ochronę jako stronie stosunku pracy. Z uwagi na wcześniejszy okres zatrudnienia powódki pozwana miała możliwość oceny jej pracy i jej przydatności do pracy, co przemawiało za zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie może być bowiem tak że pracownik który na podstawie dwóch kolejno zawartych po sobie umów terminowych z tym samym pracodawcą, w związku z tym że jest oceniany pozytywnie, posiadał odpowiednią wiedzę i umiejętności do wykonywania określonej pracy, ma pracować u danego pracodawcy łącznie przez okres 10 lat, a jego stosunek pracy ma być gorzej chroniony niż pracownika o takim samym stażu pracy zatrudnionego na podstawie umowy bezterminowej. Przedmiotowa umowa została zawarta przez pracodawcę w celu obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony, wykorzystał on swoją przewagę ekonomiczną na rynku pracy. Przedmiotowa umowa została zawarta z obejściem art. 25 k.p. i z tej przyczyny jest nieważna. Zastosowany okres wypowiedzenia i brak podania jego przyczyny zmierzał do obejścia regulacji art. 30 § 4 k.p. W miejsce nieważnych postanowień odnoszących się do terminowego charakteru zatrudnienia powoda należy zastosować odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.). Z tego też względu klauzulę z pkt 1 ppkt 5) wskazanej umowy o pracę przewidującą możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia należy uznać za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Tym samym wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia z dnia 27 maja 2014r. II PK 225/13 (OSNP 2015/11/146, LEX nr 1511138), że o ocenie, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współżycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i - co do zasady - uchyla się spod kontroli kasacyjnej (najkrócej rzecz ujmując, chodzi o stosowanie w określonych stanach faktycznych klauzul generalnych, zwrotów niedookreślonych). Taka kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające.

W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że „choć nie jest 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., 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).

Istotne jest przy tym również to, by ocena w zakresie dopuszczalności zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony (w kontekście art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) uwzględniała aspekt zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli bowiem pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn nie uzyskuje należnego poczucia pewności zatrudnienia i jego względnej stabilizacji chronionej przepisami zakazującymi pracodawcy dokonywania bezzasadnego wypowiedzania umów i nakazującymi przeprowadzenie określonych procedur związanych z wypowiedzeniem, to może dojść do złamania przez pracodawcę zakazu dyskryminacji (art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p.) polegającego na wadliwym ukształtowaniu warunków umowy o pracę przy nawiązaniu stosunku pracy oraz (przede wszystkim) w zakresie rozwiązania tego stosunku. Przykładowo chodzi o to, że pracownik wskutek zawarcia terminowej umowy o pracę z klauzulą wypowiedzenia zostaje pozbawiony prawa liczenia się z możliwością wypowiedzenia mu umowy przez pracodawcę tylko z przyczyn uzasadnionych w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

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. 11² k.p.) i niedyskryminacji (art. 11³ 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 ((...)) wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, M. N. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej 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 (...) Unię (...) ((...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ((...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ((...)) (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 (...) 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 dyskryminacjiZastosowanie różnych okresów wypowiedzenia (uzależnionych od rodzaju umowy o pracę - na czas określony lub nieokreślony) stanowi odmienne traktowanie pracowników w kontekście warunków zatrudnienia. Jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony - z założenia - powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia (dawać pracownikowi gwarancję pracy przez czas ustalony z góry), to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy

tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 k.p. w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony (niezależnie od stażu zatrudnienia) musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem "tylko" dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z "najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego", pozwalająca pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych. Paradoksalnie wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest łatwiejsze niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony, a nawet ułatwione w porównaniu z wypowiedzaniem terminowych umów cywilnoprawnych, których wcześniejsze zakończenie jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach. Skoro zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest cechą relewantną, uzasadniającą równe traktowanie pracowników, to w związku z tym warunki pracy (i odpowiadające im warunki ustania zatrudnienia) pracowników zatrudnionych na czas określony powinny być co do zasady ukształtowane w sposób nie gorszy (nie mniej korzystny) niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, co zresztą wynika wprost ze wskazanej klauzuli 4 Porozumienia ramowego. Z tej przyczyny pracownik, któremu pracodawca wypowiedział terminową umowę o pracę na podstawie art. 33 k.p., ma prawo negować prawidłowość (zasadność) zawarcia takiej umowy w kontekście nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony względem osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

Na koniec podnieść należy że w obowiązującym stanie prawnym, od dnia 22 lutego 2016r. wszystkie umowy terminowe są wypowiedzane tak samo jako umowy bezterminowe (art. 36 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016r.). Przepis art. 33 k.p. został uchylony z dniem 22 lutego 2016r. Ustawodawca określił maksymalną długość trwania umów o pracę na czas określony (art. 25 § 1 k.p.). Nie może on przekraczać 33 miesięcy.

Mając powyższe na uwadze, z uwagi na to że jak wykazano dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem oraz z uwagi na nieważność umowy o pracę powódki w części dotyczącej okresu wypowiedzenia, Sąd działając na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie żądanej przez powódkę, tj. w wysokości 3.873,24 złotych. Odszkodowanie to zostało zasądzone w wysokości niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia bowiem powódka cofnęła powództwo ponad w/w kwotę wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Staż pracy powódki wymagał zastosowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W zakresie w którym powódka skutecznie cofnęła powództwo Sąd postępowanie umorzył uznając, że czynność ta była zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego, jak również nie zmierzała do obejścia prawa i nie naruszała słusznego interesu pracownika. Była wyrazem woli powódki zrezygnowania z części dochodzonej należności.

Sąd nadto nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 1.936,62 złotych. Zgodnie bowiem z art. 477² k.p.c. zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c. uznając, iż powódka tylko nieznacznie uległa pozwanemu i zasadnym było obciążenie całością kosztów pozwaną. W zakresie w którym powódka cofnęła pozew to stronę pozwaną należało uznać za stronę przegrywającą. W przedmiotowej sprawie wystąpienie przez powódkę z powództwem było niezbędne dla celowego dochodzenia jej praw. W postanowieniu z dnia 12 kwietnia 2012r. wydanym w sprawie II CZ 208/11 Sąd Najwyższy wskazał, że zasadą jest (art. 203 § 2 k.p.c.), że w wypadku cofnięcia pozwu obowiązek zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego, na jego żądanie, obciąża powoda bez względu na przyczynę cofnięcia. Jednakże dopuszczalne jest odstępstwo od tej zasady w sytuacji, gdy powód wykaże, że wystąpienie z powództwem było niezbędne dla celowego dochodzenia praw lub celowej obrony, z uwzględnieniem okoliczności istniejących w dacie wytoczenia pozwu. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy cofnięcie pozwu jest konsekwencją zaspokojenia przez pozwanego wymagalnego w chwili wytoczenia powództwa roszczenia powoda. W rozumieniu przepisów o kosztach procesu (art. 98 k.p.c.) pozwanego należy uznać wówczas za stronę przegrywającą sprawę.

Stosownie do treści art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W związku z tym na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c. Sąd w punkcie 4 sentencji wyroku nakazał pobrać od pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. nieuiszczoną przez powódkę opłatę od pozwu w kwocie 194,00 zł.