

Sygn. akt IV Pa 46/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Katarzyna Antoniak
Sędziowie:	SSO Jacek Witkowski (spr.) SSO Elżbieta Wojtczuk
Protokolant:	st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa C. J.

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

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego (...) Sp. z o.o. w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 maja 2013r. sygn. akt IV P 41/13

I. zmienia zaskarżony wyrok z punkcie II w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. na rzecz powoda C. J. kwotę 8092,56 (osiem tysięcy dziewięćdziesiąt dwa złote i 56/100) zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i powództwo oddala.

Sygn. akt IV Pa 46/13

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. powód C. J. domagał się uznania oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie w przypadku rozpoznania sprawy po rozwiązaniu umowy – o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku i na dotychczasowych warunkach, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych (k.2-3).

Ostatecznie powód domagał się ustalenia, że jego umowa o pracę z dnia (...). jest umową zawartą na czas nieokreślony oraz przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego (k.47-47v).

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa (k.5-6).

W toku procesu pozwana spółka niezmiennie wносиła o oddalenie powództwa (k.47v).

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 27 maja 2013r.:

I. Ustalił, że umowa o pracę zawarta w dniu (...). pomiędzy powodem C. J. a pozwanym (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony;

II. Przywrócił powoda C. J. do pracy w pozwanym (...) Spółka z o.o. z siedzibą w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

III. Zasądził od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w S. na rzecz powoda C. J. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

C. J. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. od (...). na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie na podstawie trzech kolejnych umów zawartych na czas określony od (...), od (...), a następnie od (...), która miała obowiązywać do (...). na stanowisku początkowo inspektora, a następnie specjalisty, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód był pracownikiem Działu Organizacji i Zarządzania Jakością. Do jego obowiązków należało przede wszystkim sporządzanie projektów zarządzeń, poleceń, analizowanie zmian w obowiązujących aktach prawnych, odpowiadanie na pisma przychodzące, udostępnianie dokumentacji medycznej, a także praca przy systemie obiegu informacji SZOI. Czynności te do chwili obecnej są wykonywane u pozwanego pracodawcy przez innych pracowników w tej jednostce organizacyjnej pozwanej spółki. Wśród pracowników tej jednostki dominującą podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony, gdyż tego rodzaju umowę w ostatnim okresie pracy powoda miało zawartych 5 na 8 osób zatrudnionych. Rodzaj zawieranej z pozwanym umowy o pracę był niezależny od woli pracownika, gdyż decydowali o tym jego przełożeni.

W rozważaniach Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w postaci sprecyzowanej na ostatniej rozprawie jest uzasadnione i podlegało uwzględnieniu.

Sąd I instancji wskazał, że podstawowym typem umowy o pracę jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Standard ten jest preferowany i umacniany również w świetle dyrektywy Rady Europy z 28 czerwca 1999r., Nr 99/70/WE. Odstąpienie od tego standardu następuje tylko w okolicznościach, które są odpowiednie dla umów terminowych. Zasadniczo celem umowy na czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie. Dalej Sąd powołał się na uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998r. (III ZP 52/97), w której Sąd stwierdził m.in., że umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być stosowany, 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.

W ocenie Sądu Rejonowego umowa o pracę powoda nie kwalifikuje się do uznania jej za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w oparciu o art. 25¹ kp, bowiem przepis ten stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych od dnia wejścia Polski do Unii Europejskiej. Zatem umowa zawarta 30 kwietnia 2010r. była dopiero drugą umową zawartą na czas określony w rozumieniu powołanego przepisu.

Sąd I instancji zawarcie z powodem długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem zakwalifikował jako obejście przepisów prawa

pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego – art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp. Sąd nie dopatrył się bowiem żadnych uzasadnionych i obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn zawarcia przez pozwanego pracodawcę z powodem C. J. w dniu (...) umowy o pracę na czas określony aż na 5 lat. Czynności, którymi w okresie swojego całego zatrudnienia zajmował się powód nie były ograniczone czasowo w tym rozumieniu, że nie były związane z realizacją przez pracodawcę jakiegoś projektu inwestycyjnego czy badawczego, którego wdrożenie planowano by na okres 5 lat. Czynności, które wykonywał powód nadal są wykonywane w tej samej komórce organizacyjnej przez innych pracowników. Nadto regułą u pozwanego pracodawcy było zatrudnianie pracowników na umowę o pracę na czas określony, a umowę o pracę na czas nieokreślony zawierane były w ostateczności. W komórce organizacyjnej, w której pracował powód dominującą podstawą prawną zatrudnienia jest zatrudnienie w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Pracodawca uzasadniał zawieranie umów terminowych z pracownikami potrzebą ustabilizowania sytuacji spółki w okresie przekształceń prawnych oraz niestabilną sytuacją związaną z finansowaniem usług zdrowotnych przez NFZ. Argumenty te zdaniem Sądu Rejonowego nie mogą być uwzględnione, bowiem nie wiadomo jaki okres miałyby zająć ustabilizowanie sytuacji prawnej pozwanej spółki. Pozwany nie przedstawił dowodów na to, że proces restrukturyzacji trwał dłużej niż zwykle. Nie złożono też dokumentów wskazujących na trudności finansowe spółki w okresie transformacji i obecnie.

Warunki zawartej umowy zostały ustalone wyłącznie przez pracodawcę, bez możliwości negocjacji.

Sąd Rejonowy doszedł też do wniosku, że powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa, bowiem pracownik chce mieć pewność, czy pozostaje w stosunku pracy, a bez tego nie może uzyskać ochrony.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Siedlcach w całości. Apelujący zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

1) naruszenie prawa materialnego tj.:

- art. 58 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp poprzez bezzasadne przyjęcie, iż zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony z dnia 30 kwietnia 2010r. stanowi obejście przepisów prawa pracy dotyczących ochrony trwałości bezterminowego stosunku pracy;

- art. 25 § 1 kp w zw. z art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp poprzez ustalenie, że zawarta z powodem umowa o pracę na czas określony z dnia 30 kwietnia 2010r. jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, podczas gdy strony w oparciu o zasadę swobody umów i jednocześnie pełnej świadomości powoda co do rodzaju zawieranej umowy złożyły zgodne oświadczenia woli co do zawarcia terminowej umowy o pracę na okres 5 lat wraz z klauzulą umożliwiającą wcześniejsze jej rozwiązanie i nie zamierzały zawrzeć umowy na czas nieokreślony;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności dowodu z zeznań świadków W. K., J. B. i G. S., a w konsekwencji przyjęcie, iż twierdzenia formułowane przez stronę pozwaną dotyczące uzasadnionych przyczyn zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony są niewiarygodne oraz przyjęcie, iż rodzaj zawieranej umowy o pracę był niezależny od woli pracownika, twierdząc iż decydowali o tym przełożeni powoda;

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na przyjęciu, że działanie pozwanego pracodawcy jest wyrazem obejścia przepisów o ochronie bezterminowego stosunku pracy podczas, gdy zawarcie z powodem C. J. umowy o pracę na czas określony 5 lat było uzasadnione ówczesną sytuacją ekonomiczno-finansową pozwanego związaną z wdrożonym procesem restrukturyzacji, jak i ogólną niestabilnością finansową jednostek funkcjonujących w sferze ochrony zdrowia, co miało przełożenie również na politykę kadrową spółki.

W konkluzji skarżący wnosił o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podnosił, że pracodawcy przysługuje prawo do samodzielnego i swobodnego kształtowania polityki kadrowej zarówno odnośnie form zatrudnienia jak i doboru pracowników. Zawarcie z powodem C. J. umowy o pracę z (...) na czas określony było podyktowane sytuacją ekonomiczno-finansową i restrukturyzacją Szpitala. Nadto apelujący wskazał, że art. 25 kp nie formułuje ograniczeń co do długości trwania umowy o pracę na czas określony, a co za tym idzie, nie sposób się zgodzić, że określony w umowie o pracę okres 5 lat był zbyt długi i stanowił obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego. Dalej skarżący podnosił, że w momencie zawierania spornej umowy obowiązywała ustawa z 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej, której art. 44a ust. 7 dopuszczał zawieranie umów na czas określony na stanowiskach kierowniczych na okres 6, a nawet 8 lat (k.60-63).

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z zeznań świadków W. K. (2), Z. C. i W. K. i zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do złożenia dokumentów odnośnie sytuacji finansowej szpitala w latach 2007-2010 oraz dokumentów dotyczących analiz zatrudnienia z perspektywą redukcji przeprowadzonych przez dyrekcję szpitala.

Pełnomocnik pozwanego złożył do akt sprawy: karty sprawozdania finansowego i uchwały nr (...)Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników „ (...) Szpitala Wojewódzkiego w S.” Sp. z o.o. z (...) w sprawie zatwierdzenia sprawozdania finansowego „ (...) Szpitala Wojewódzkiego w S.” Sp. z o.o. za pierwszy rok obrotowy kończący się 31.12.2010r., w sprawie pokrycia straty Spółki za pierwszy pełny rok obrotowy kończący się 31.12.2010r. i w sprawie zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności „ (...) Szpitala Wojewódzkiego w S.” Sp. z o.o. za pierwszy pełny rok obrotowy kończący się 31.12.2010r., wnosząc o dopuszczenie dowodu z tych dokumentów.

Powód uzupełniająco zeznał, że kiedy zapadł wyrok Sądu I instancji, nigdzie nie pracował. W styczniu (...) wygasła jego umowa o pracę zawarta ze Szpitalem. Podjął zatrudnienie od października(...)Od stycznia do października (...). nie był nigdzie zatrudniony. Początkowo przebywał na zwolnieniu lekarskim, następnie był zarejestrowany jako bezrobotny. Wnosił o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w miejsce przywrócenia do pracy, stwierdzając, że nie chce pracować u pozwanego. Nadto jest obecnie zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja strony pozwanej jest uzasadniona częściowo, o ile zmierza do oddalenia powództwa o ustalenie, że umowa o pracę zawarta w dniu (...) pomiędzy powodem C. J. a pozwanym (...) Spółka z o.o. z siedzibą w S. jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, jednakże z innych przyczyn, niż te, które ponosił w apelacji skarżący.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne i uznaje je za własne. Prawidłowo Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że umowa o pracę na czas określony z dnia (...). pomiędzy powodem a pozwanym została z naruszeniem przepisów prawa pracy dotyczących ochrony trwałości bezterminowego stosunku pracy. Podnoszony przez pełnomocnika pozwanego argument, że działanie pozwanego było uzasadnione ówczesną sytuacją ekonomiczno-finansową pozwanego związaną z wdrożonym procesem restrukturyzacji i ogólną niestabilnością finansową jednostek funkcjonujących w sferze ochrony zdrowia, nie jest przekonywujący. Wprawdzie złożona przez stronę pozwaną dokumentacją finansowa wskazywała na ujemny wynik finansowy szpitala w bilansach za lata 2007-2010, to jednak nie wiązało się to bezpośrednio ze stanem zatrudnienia (dokumentacja – k. 90 a.s. i załącznik w postaci pliku dokumentacji, a także pismo procesowe pozwanego k. 86-89 a.s.). Zeznania byłego dyrektora szpitala, a od (...). prezesa pozwanej spółki (...) wskazują, iż sytuacja finansowa szpitala, w tym wysokość kontraktów z NFZ w poszczególnych latach nie miała bezpośredniego wpływu na stan zatrudnienia w szpitalu (k.37 a.s.). Rekomendacja co do rodzaju umowy, która miała być zawarta z powodem od dnia (...) pochodziła od jego bezpośredniej przełożonej. Pracodawca nie konsultował z organizacjami związkowymi, działającymi na terenie szpitala, zamiaru zawierania kolejnych umów na czas określony z tymi pracownikami, którzy uprzednio byli zatrudnieni na czas określony (zeznania przewodniczących związków zawodowych (...) -

k.80v-81v). Zatem argumentacja strony pozwanej, iż przyczyna niezawierania umów o pracę na czas nieokreślony z pracownikami, którzy mieli wcześniej kilka umów o pracę na czas określony z przyczyn sytuacji finansowej szpitala, nie zasługuje na uwzględnienie. Podnieść należy, zdaniem Sądu, iż pracodawca w razie zaistnienia trudnej sytuacji ekonomicznej bądź konieczność przeprowadzenia takich zmian organizacyjnych, które uniemożliwiają zatrudnienie wszystkich dotychczasowych pracowników, ma możliwość rozwiązania umów o pracę w trybie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844). Pozwany pracodawca stosował jednakże odmienną praktykę, polegającą na zawieraniu długoletnich umów o pracę na czas określony, z klauzulą wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Tego rodzaju praktyka ułatwiała pozwanemu rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na czas określony w razie zaistnienia niekorzystnych dla siebie okoliczności ekonomicznych bądź organizacyjnych. Pozwany skorzystał z takiej możliwości, wypowiadając powodowi umowę o pracę w dniu (...), ze skutkiem rozwiązującym na dzień (...), podczas gdy umowa miała trwać do (...).

Nadmienić należy, iż Sąd Najwyższy wypowiadał się na temat zawierania wieloletnich umów o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem m.in. w wyrokach z 25 października 2007r. (sygn. akt II PK 49/07), z 7 września 2005r. (sygn. akt II PK 294/04) czy z 25 lutego 2009r. (sygn. akt II PK 186/08). Stanowisko Sądu Najwyższego prezentowane w wymienionych wyrokach jest jednoznaczne. Zawieranie wieloletnich umów o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Sąd Okręgowy w pełni podziela to stanowisko.

Powód wnosił o ustalenie, że zawarta z nim umowa o pracę z (...) była umową na czas nieokreślony oraz przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy jest daleko bardziej idące niż powództwo o ustalenie, że umowa zawarta w dniu (...) była umową na czas nieokreślony. Dlatego Sąd Okręgowy uznał roszczenie o ustalenie za zbędne, w sytuacji, gdy powód domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Dlatego też Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I i powództwo oddalił.

Zdaniem Sądu II instancji właściwa ocena materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że umowa zawarta w dniu (...) była umową na czas nieokreślony, to jej rozwiązanie wymagało zastosowania przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. W tej sytuacji Sąd II instancji przyjął, że pozwany naruszył przepisy dotyczące wypowiedzania umów na czas nieokreślony, tj. art. 36 § 1 pkt 2 kp i art. 30 § 4 kp.

Konsekwencją naruszenia tych przepisów jest możliwość dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy w myśl art. 45 § 1 kp.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy ustalił, że przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest niecelowe, bowiem powód znalazł zatrudnienie u innego pracodawcy w ramach umowy na czas nieokreślony i nie chce pracować u pozwanego. Wnosił o zasądzenie na jego rzecz w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania.

W tym miejscu należało rozważyć, czy jest to możliwe, skoro powód nie wniósł apelacji, a orzeczenie takie będzie miało w stosunku do niego charakter reformatoryjny.

Obowiązkiem Sądu II instancji, wynikającym z art. 378 § 1 kpc jest nie tylko rozpoznanie zarzutów podniesionych w apelacji, lecz szerzej rozpoznanie, w granicach zaskarżenia sprawy. Nakłada to na Sąd II instancji obowiązek dokonania własnych ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i poddanie ich ocenie prawnej przez przyzmat mających zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego.

Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji powinien, w ramach pełnej swobody jurysdykcyjnej, naprawić wszystkie dostrzeżone naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieściły się w granicach zaskarżenia (sygn. akt III AUa 1225/12, wyrok s.apel. z 2013-02-28 w Rzeszowie).

Sąd drugiej instancji wprawdzie porusza się w granicach apelacji pełnej, jednak konieczne jest również podkreślenie dewolutywnego wymiaru postępowania sądowego. Zgodnie z nim sąd pierwszej instancji ocenia sprawę wyłącznie merytorycznie, zaś sąd drugiej instancji ma uprawnienia kontrolne. Postępowanie apelacyjne ma z jednej strony charakter merytoryczny, zaś z drugiej kontrolny. Wyznaczniki te nie konkurują ze sobą. Zachodząca między nimi relacja posiada wspólny mianownik. Jest nim ocena legalności rozstrzygnięcia. Oznacza to, że przez pryzmat tych czynników należy weryfikować prawidłowość rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji (sygn. akt III AUa 965/13, wyrok s.apel. z 2014-02-25 w Białymstoku).

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia powoda do pracy u pozwanego będzie rozstrzygnięciem bardziej korzystnym dla pozwanego pracodawcy. Przywrócenie powoda do pracy u pozwanego jest w chwili obecnej niecelowe z uwagi na podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy. Mimo, iż powód nie wnosił w tym zakresie apelacji, Sąd doszedł do przekonania, iż taka zmiana wyroku Sądu Rejonowego nie przekroczy granic rozpoznania apelacji wyznaczonej w art. 378 kpc.

Wyrok Sądu Okręgowego został wydany w oparciu o art. 386 § 1 kpc i art. 378 § 1 kpc.