

Sygn. akt IV P 61/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Beata Grabiszewska

Ławnicy: A. T.

P. W.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda K. W. na rzecz pozwanego

Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 180,00 zł

(sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 61/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 czerwca 2018 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód K. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6.240,00 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

W uzasadnieniu pozwu ponosił, że był pracownikiem pozwanej od 8 marca 2016 roku do 7 czerwca 2018 roku, a stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki była zawarta umowa o pracę. Powód podnosił, że umowa o pracę z dnia 8 czerwca 2016 roku była kolejną umową o pracę zawartą z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej umowy, dlatego należy przyjąć, że została zawarta na czas nieokreślony. Podnosił, że należało wypowiedzieć tę umowę zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 czerwca 2018 roku pozwana Spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 8 marca 2016 roku została zawarta z powodem umowa na okres próbny trzech miesięcy. Kolejna umowa została zawarta na czas określony od 8 czerwca 2016 roku do 7 czerwca 2017 roku. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od 8 czerwca 2017 roku do 7 czerwca 2018 roku. Z upływem czasu, na jaki zawarto ostatnią z umów stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp.

Odnosząc się do treści art. 25 Kodeksu pracy pozwana Spółka podnosiła, iż w przytoczonych okolicznościach nie zachodzą przesłanki do uznania, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, którą należałoby wypowiedzieć zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. W. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na stanowisku stażysty/operatora sprzętu do robót ziemnych w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 8 marca 2016 roku na okres próbny do 7 czerwca 2016 roku. Następnie pracodawca zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony od dnia 8 czerwca 2016 roku do 7 czerwca 2017 roku. Kolejną umowę strony zawarły na czas określony od dnia 8 czerwca 2017 roku do dnia 7 czerwca 2018 roku. Wynagrodzenie zasadnicze powoda zostało określone na kwotę 2.080,00 zł.

(dowód: umowy o pracę – w aktach osobowych powoda)

K. W. był świadomy tego, że z dniem 7 czerwca 2018 roku upływa termin umowy o pracę, jednakże w dniu 8 czerwca 2018 roku (piątek) stawił w pracy i został dopuszczony do wykonywania czynności przez bezpośredniego przełożonego. Wcześniej nie zasięgał informacji u pracodawcy, czy stosunek pracy zostanie przedłużony. W dniu 11 czerwca 2018 roku telefonicznie został poinformowany przez pracownicę pozwanego pracodawcy, że skończyła się umowa o pracę łącząca go z pracodawcą i nie będzie dalej zatrudniony.

(dowód: zeznania powoda – k. 13-14)

Pozwany pracodawca w dniu 11 czerwca 2018 roku wystawił K. W. świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 8 marca 2016 roku do 7 czerwca 2018 roku. Powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty zakończenia stosunku pracy. W dniu 12 czerwca 2018 roku skierował do pracodawcy pismo, w którym podał, że w dniu 8 czerwca 2018 roku świadczył pracę, a w dniu 7 czerwca 2018 roku, w którym kończyła się umowa o pracę nie został poinformowany o zakończeniu współpracy. Powód wnosił o wydanie kolejnej umowy. W odpowiedzi na pismo pozwana Spółka poinformowała powoda, że nie widzi podstaw do wydania kolejnej umowy o pracę. Wskazała, że żaden przepis prawa nie obliuguje pracodawcy do informowania pracownika, czy zostanie z nim zawarta kolejna umowa o pracę, zaś powód nie skontaktował się z pracodawcą wiedząc, że upływa okres obowiązywania umowy.

(dowód: świadectwo pracy, pismo powoda z dnia 12.06.2018 roku, pismo pracodawcy z dnia 26.06.2018 roku - w aktach osobowych powoda, część C)

Na podstawie pełnomocnictwa nr BC (...) z dnia 4 grudnia 2012 roku osobą uprawnioną do reprezentowania pozwanego pracodawcy w zakresie czynności z zakresu prawa pracy, w tym zawierania umów o pracę oraz składania jednostronnych oświadczeń wobec pracowników Spółki jest Prezes Zarządu A. N..

(dowód: pełnomocnictwo – k. 19)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy, dokumentację pracowniczą powoda, której żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie zeznań powoda.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za bezzasadne i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Swoje żądanie powód uzasadniał tym, że umowa o pracę z dnia 8 czerwca 2016 roku była kolejną umową o pracę zawartą z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej umowy, dlatego trzeba przyjąć, że została zawarta na czas nieokreślony i należało ją wypowiedzieć zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 25 § 1 kp umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (§ 2).

Z brzmienia powołanego przepisu wynika, że umowa na okres próbny jest odrębnym od umowy na czas określony rodzajem umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 25¹ § 1 kp okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres wymieniony w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (§ 3).

Odnosząc powyższe przepisy do stanu faktycznego sprawy należy wskazać, iż umowa na okres próbny łącząca strony, jako odrębny od umowy na czas określony, rodzaj umowy o pracę, nie podlega wliczeniu do limitów dotyczących umowy na czas określony, o których mowa w przepisie art. 25¹ kp. Pierwszą umową o pracę na czas określony zawartą pomiędzy K. W., a pozwaną Spółką była umowa z dnia 8 czerwca 2016 roku. Została ona zawarta po zakończeniu umowy na okres próbny. Kolejna umowa na czas określony została zawarta na okres 1 roku od dnia 8 czerwca 2017 roku.

W przedmiotowej sprawie ani łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony pomiędzy stronami nie przekroczył 33 miesięcy, ani też łączna liczba tych umów nie przekroczyła trzech (były dwie umowy). Nie zostały zatem spełnione przesłanki pozwalające na uznanie, iż strony przedmiotowego procesu łączyła umowa na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie powód podnosił również, iż następnego dnia po upływie terminu, na jaki zawarta była ostatnia umowa, świadczył pracę, do wykonywania której został dopuszczony przez przełożonego. Jednocześnie powód wyraźnie przyznał, że miał świadomość, iż z dniem 7 czerwca 2018 roku kończy mu się umowa o pracę. Z wydanego powodowi świadectwa pracy wynika, że stosunek pracy zakończył się z dniem 7 czerwca 2018 roku. Bezsprzeczne jest, że powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty zakończenia umowy o pracę.

Podkreślić należy, iż po zakończeniu stosunku pracy nie została z powodem zawarta kolejna umowa o pracę. Żaden przepis nie obliguje pracodawcy do informowania pracownika, czy zostanie z nim przedłużona umowa o pracę. Powód

nie wykazywał zainteresowania tym, czy zatrudnienie będzie kontynuowane i nie kontaktował się w tej sprawie z pracodawcą przed upływem terminu zakończenia umowy o pracę.

Do zawarcia umowy o pracę dochodzi na skutek zgodnego oświadczenia woli stron co do jej istotnych postanowień (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22.11.1979 roku, III PZ 7/79, (...) 1980, nr 4, poz. 83). Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Jest to bowiem podstawowa zasada prawa pracy wyrażona w art. 11 kp. Takie oświadczenie winno być złożone przez osoby zdolne i umocowane do zawarcia umowy o pracę.

Doktryna stoi na stanowisku, że samo podjęcie pracy może być traktowane jako zachowanie, które ujawnia w sposób dostateczny wolę świadczącego pracę nawiązania stosunku pracy, natomiast świadczenie tej pracy nie przesądza jeszcze o złożeniu stosownego oświadczenia woli przez pracodawcę. Za takie oświadczenie może być uważane tylko dopuszczenie do pracy przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy (por. M. Gersdirf i in., Kodeks pracy, Komentarz, wyd. III, system LEX).

Zgodnie z treścią art. 3¹ § 1 kp za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Na przykład u pracodawcy będącego spółką z o.o., którego zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (tzw. reprezentacja łączna). W sprawach ze stosunku pracy sposób reprezentacji spółki z o.o. jest szerszy, czynności z tego zakresu bowiem – zgodnie z art. 3¹ kp – mogą być dokonywane także jednoosobowo przez wyznaczoną (upoważnioną) do tego osobę. Możliwość wyznaczenia osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy na podstawie art. 3¹ kp w sposób odmienny niż przewidziany w art. 205 ksh, np. w regulaminie pracy spółki z o.o. potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.09.1998 r. (I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 585). Organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, może wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (post. Sądu Najwyższego z dnia 12.10.2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 241).

W przedmiotowej sprawie osobą uprawnioną do reprezentowania pozwanego pracodawcy w zakresie czynności z zakresu prawa pracy, w tym zawierania umów o pracę oraz składania jednostronnych oświadczeń wobec pracowników Spółki jest Prezes Zarządu A. N., działający na podstawie pełnomocnictwa nr BC (...) z dnia 4 grudnia 2012 roku.

W niniejszej sprawie nie doszło do złożenia zgodnych oświadczeń woli stron – przez pracownika i pracodawcę w przedmiocie zawarcia umowy o pracę i jej istotnych postanowień, w tym przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy. Nawet, jeśli powód stawił się do miejsca wykonywanej uprzednio pracy i podjął czynności, które dotychczas wykonywał, nie jest to równoznaczne z zawarciem umowy o pracę, wobec braku zgodnych oświadczeń stron.

Mając na uwadze powołane przepisy i rozważania Sąd oddalił powództwo.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).