

POSTANOWIENIE

Dnia 14 stycznia 2013r.

Sąd Rejonowy w Białymstoku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący – SSR Paweł Hempel

Protokolant – Agata Słomińska

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2013r. w Białymstoku
na rozprawie

sprawy z powództwa Małgorzaty N.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki
Zdrowotnej w C.

o ustalenie i zapłatę wynagrodzenia, o jakim mowa w art.49 kp

postanawia:

na podstawie art.256 ust.3 w zw. z art.267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004r. Nr 90, poz.864/2 ze zm.) w zw. z art.94 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości (Dz.U.U.E.L. z 29 września 2012r. L 265, str.1) zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z prośbą o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy należy interpretować art.1 dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), zwanej dalej dyrektywą 99/70/WE, klauzulę nr 1 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, klauzulę nr 4 załącznika do dyrektywy 99/70/WE oraz ogólną zasadę prawa wspólnotowego dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które statuuje odmienne zasady ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy (mniej korzystne z punktu widzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony) w stosunku do zasad ustalania długości okresów wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a konkretnie czy stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego (art.33 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy – Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz.94 ze zm., zwanej dalej kp), które wprowadza sztywny, niezależny od długości zakładowego stażu pracy pracowników, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, w sytuacji gdy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest uzależniony od długości zakładowego stażu pracy pracowników i może wynosić od dwóch tygodni aż do trzech miesięcy (art.36 § 1 Kodeksu pracy)?”

Uzasadnienie

Powódka Małgorzata N. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się ustalenia, iż wiązał ją w okresie od dnia 16 lutego 2010r. do dnia 21 kwietnia 2012r. z pozwanym Samodzielnym Publicznym Psychiatrycznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w C. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (k 23) oraz zasądzenia kwoty 5.137 zł. tytułem wyrównania wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia (k 1v, 23).

W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, iż łączył ją z pozwanym Szpitalem poczynszy od dnia 12 maja 1986r. do dnia 15 lutego 2010r. stosunek pracy, opierający się w przeważającym okresie czasu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wskazała, iż doszło z dniem 15 lutego 2010r. do ustania dotychczasowego stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, w związku z przejściem jej na wcześniejszą emeryturę. Wyjaśniła, iż pozwana placówka służby zdrowia zawarła z nią z dniem 16 lutego 2010r. kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony, mającą obowiązywać do dnia 3 lutego 2015r. Zaznaczyła, iż pracodawca wręczył jej w dniu 3 kwietnia 2012r. wypowiedzenie umowy o pracę i poczynszy od dnia 22 kwietnia 2012r. przestał traktować ją jako swoją pracownicę, uznając, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 21 kwietnia 2012r. z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zaręczyła, iż zawarcie terminowej, wieloletniej (pięcioletniej) umowy o pracę było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, które służyłyby jej gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Zaręczyła, iż umowa o pracę z dnia 16 lutego 2010r. powinna być traktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a tym samym pracodawca powinien był zastosować w jej przypadku nie dwutygodniowy, ale trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Pozwany Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, iż powódka pozostawała zatrudniona w pozwanym Szpitalu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku sanitariusza szpitalnego. Przyznał, iż umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony została rozwiązana z dniem 15 lutego 2010r. za zasadzie porozumienia stron, w związku z przejściem powódki na wcześniejszą emeryturę. Wyjaśnił, iż zawarł z dniem 16 lutego 2010r., w związku z dalszą chęcią współpracy powódki z pozwaną jednostką służby zdrowia, kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony, mającą obowiązywać do dnia 3 lutego 2015r. Podkreślił, iż zawarcie terminowej (pięcioletniej) umowy o pracę z powódką było dopuszczalne, ponieważ uzasadnione było interesem obu stron umowy oraz pozostawało zgodne z zasadami współzycia społecznego. Zaznaczył, iż pięcioletni okres obowiązywania terminowej umowy o pracę wynikał stąd, iż zakład pracy chciał w ten sposób umożliwić sanitariuszce szpitalnej dopracowanie do momentu uzyskania powszechnego wieku emerytalnego (60 lat), z którym kobieta mogłaby uzyskać prawo do normalnej emerytury. Zapewnił, iż traktował w identyczny sposób wszystkich pracowników rozwiązujących swoje stosunki pracy w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę. Wyjaśnił, iż pracodawca godził się na dalsze zatrudnianie tych pracowników – emerytów, których uważał za solidnych i sumiennych, ale tylko na podstawie umów o pracę zwartych na czas określony, mających obowiązywać do momentu uzyskania przez nich powszechnego wieku emerytalnego, wynoszącego w przypadku kobiet 60 lat i w

przypadku mężczyzn 65 lat. Podkreślił, iż osoby, które osiągnęły normalny wiek emerytalny nie były w stanie wykonywać czynności pracowniczych (k 73 – 73v). Zaręczył, iż umowa o pracę z dnia 16 lutego 2010r. trwałaby nadal, gdyby nie stale pogarszające się wyniki finansowe pozwanego Szpitala, co zmusiło placówkę służby zdrowia do wypowiedzenia powodce stosunku pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka Małgorzata N, urodzona w dniu 3 lutego 1955r., pozostawała począwszy od dnia 12 maja 1986r. zatrudniona w Specjalistycznym Psychiatrycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w C. (państwowej jednostce budżetowej, będącej poprzednikiem prawnym pozwanego komunalnego Szpitala) najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie od dnia 26 maja 1986r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy kuchennej (k 3, 5 części C akt osobowych powódki). Pracodawca z dniem 19 listopada 1986r. powierzył powodce obowiązki salowej (k 7 części C akt osobowych powódki), zaś z dniem 1 czerwca 1990r., po uzyskaniu przez powódkę w dniu 29 maja 1990r. świadectwa wykwalifikowanego sanitariusza szpitalnego (k 3 części A akt osobowych powódki), obowiązki sanitariusza szpitalnego (k 27 części C akt osobowych powódki). Małgorzata N. w trakcie trwania wieloletniego stosunku pracy dała się poznać jako pracownik rzetelny, zdyscyplinowany, zaangażowany i sumienny, do jakości pracy której pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń (k 73, 61v; k 7a części B II akt osobowych powódki). Powódka w związku z osiągnięciem z dniem 3 lutego 2010r. wieku 55 lat oraz legitymowaniem się 37 pełnymi latami ogólnego stażu pracy, w tym ponad 15 latami pracy wykonywanej w szczególnych warunkach (k 17, 19, 39 akt emerytalnych ZUS) postanowiła na przełomie 2009 i 2010 roku rozpocząć starania o przyznanie jej prawa do wcześniejszej emerytury, o jakiej mowa w art.184 ust.1 pkt 1 – 2 w zw. z art.32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2009r. Nr 153, poz.1227 ze zm.), zwanej dalej ustawą emerytalną, w zw. z § 3 – 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz.43 ze zm.). Powódka, będąc poinformowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, iż jednym z warunków przyznania prawa do wcześniejszej emerytury było rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy przyszłego emeryta (k 71v), podjęła w styczniu 2010 roku działania zmierzające do rozwiązania łączącej ją z pozwanym od ponad 23 lat umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (k 71v). W tym miejscu należało wyjaśnić, iż zgodnie z art.184 ust.2 ustawy emerytalnej jednym z warunków koniecznych do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, o jakiej mowa w art.184 ust.1 w zw. z art.32 przez osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1948r. było rozwiązanie stosunku pracy – w przypadku starającego się o emeryturę ubezpieczonego. Przedmiotowy przepis został zmieniony przez art.1 pkt 20 ustawy z dnia 11 maja 2012r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012r. poz.637) poprzez wyeliminowanie warunku rozwiązania stosunku pracy dopiero z dniem 1 stycznia 2013r. Reasumując, w pierwszej połowie 2010 roku sanitariuszka szpitalna musiała rozwiązać umowę o pracę z dnia 26 maja 1986r. by móc nabyć prawo do wcześniejszej emerytury. Małgorzata N., bazując na informacjach uzyskanych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, złożyła u swojego pracodawcy jeszcze w

styczniu 2010 roku wniosek o rozwiązanie z nią umowy o pracę z dniem 15 lutego 2010r. w związku z zamiarem ubiegania się o przyznanie jej prawa do wcześniejszej emerytury (k 84 części C akt osobowych powódki) oraz wniosek o ponowne zatrudnienie jej z dniem 16 lutego 2010r. bezpośrednio po ustaniu dotychczasowego stosunku pracy na stanowisku sanitariusza szpitalnego w wymiarze 0,988 etatu, poparty pozytywną opinią jej bezpośredniej przełożonej pielęgniarki oddziałowej Elżbiety Konopko (k 7, 7a części B II akt osobowych). Pracodawca w dniu 12 lutego 2010r. wyraził zgodę na rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron z dniem 15 lutego 2010r. (k 84 części C akt osobowych powódki; k 72v – 73) oraz na dalsze zatrudnienie powódki, począwszy od dnia 16 lutego 2010r., ale tylko do chwili ukończenia przez nią 60 roku życia (k 7 części B II akt osobowych; k 73). W konsekwencji wystawiono pracownicy świadectwo pracy z dnia 15 lutego 2010r., obejmujące okres od dnia 12 maja 1986r. do dnia 15 lutego 2010r. (k 86 części C akt osobowych powódki) oraz zaproponowano podpisanie nowej umowy o pracę. Miała to być umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 16 lutego 2010r. do dnia 3 lutego 2015r., przewidująca dalsze zatrudnienie powódki w wymiarze 0,988 etatu, na stanowisku sanitariusza szpitalnego z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (k 4 części B II akt osobowych). Powódka będąc zadowolona z faktu, iż pracodawca w ogóle zgodził się zatrudnić ją jako emerytkę nie kontestowała okoliczności, iż pozwany Szpital zaproponował terminową umowę o pracę, ani tego, iż pracodawca wprowadził do propozycji dalszego kontraktu fakultatywną klauzulę, przewidującą możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas określony i zdecydowała się podpisać nową umowę o pracę w kształcie proponowanym przez pozwanego (k 72). W międzyczasie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Białymstoku decyzją z dnia 9 marca 2010r. przyznał Małgorzacie N. począwszy od dnia 16 lutego 2010r. tj. od daty nabycia prawa do świadczenia, którą organ ściśle łączył z rozwiązaniem stosunku pracy, prawo do wcześniejszej emerytury (k 63 akt emerytalnych ZUS). Zdaniem Sądu umowa o pracę z dnia 16 lutego 2010r. w zakresie, w jakim nosiła terminowy (wieloletni) charakter, w kształcie, w jakim została zawarta, w szczególności chodzi tu o możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, realizowała wyłącznie interes pracodawcy. Powódka nie była pracownikiem nowym lub niedoświadczonym, którego należałoby sprawdzać w ramach umowy o pracę zawartej na czas określony. Ustawodawca przesądził, iż służy do tego umowa o pracę na okres próbny (art.32 § 1 pkt 1 kp), a z pewnością nie pięcioletnia umowa na czas określony. Zadania sanitariuszy szpitalnych w pierwszej połowie 2010 roku nie nosiły charakteru sezonowego lub tymczasowego. Pracodawca nawiązując przedmiotowy stosunek pracy mógł korzystać z pracy wieloletniego, doświadczonego, rzetelnego, sumiennego i niezawodnego pracownika, nie proponując w zamian jakiegokolwiek trwałości nawiązanego stosunku pracy. Pozwany Szpital eksponował fakt, iż interes pracownicy w zawarciu umowy o pracę na czas określony miał polegać na tym, iż powódka nawiązując terminowy stosunek pracy mogła dopracować do powszechnego wieku emerytalnego, wynoszącego w przypadku kobiet 60 lat (k 11v). Powyższa możliwość była jedynie fikcyjna i iluzoryczna. Gdyby pracodawca faktycznie chciał umożliwić pracownicy dopracowanie do 60 roku życia, to nie wprowadziłby do projektu umowy o pracę z dnia 16 lutego 2010r. klauzuli umożliwiającej jej wcześniejsze wypowiedzenie. Pozwany potwierdził, iż przedmiotowa klauzula miała służyć wyłącznie interesowi pracodawcy (k 73), który stworzył w ten sposób stan, umożliwiający mu bardzo szybkie, niezależne od okoliczności, rozwiązanie umowy o pracę. Pozwany Szpital

skorzystał z przysługującego mu prawa i wypowiedział powódce w dniu 5 kwietnia 2012r. (blisko trzy lata przed planowanym upływem terminu, na jaki była zawarta umowa o pracę) stosunek pracy bez podawania pisemnej przyczyny podjętej decyzji, do czego miał prawo (art.30 § 4 kp *a contrario*) – (k 11 części B I akt osobowych powódki). Stosunek pracy Małgorzaty N., stosownie do art.30 § 2¹ kp, ustał z upływem soboty 21 kwietnia 2012r.

Pozwany Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej w C. stanowi obecnie samorządową (wojewódzką) osobę prawną i pozostaje jednym z największych szpitali psychiatrach w północno – wschodniej Polsce.

Sąd zaważył, co następuje:

Polski porządek prawny przewiduje w art.25 kp możliwość zawierania następujących rodzajów umów o pracę:

- umowy o pracę na czas nieokreślony,
- umowy o pracę na czas określony,
- umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy,
- umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz
- umowy o pracę na okres próbny.

Indywidualne stosunki pracy nawiązywane na polskim rynku pracy w dużej mierze pozostają regulowane w oparciu o postanowienia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony oraz w oparciu o coraz bardziej popularne wśród pracodawców umowy o pracę zawierane na czas określony. Polska pozostaje w Unii Europejskiej liderem w zakresie zatrudniania osób na podstawie umów o pracę, zawieranych na czas określony. Zgodnie z danymi Europejskiego Urzędu Statystycznego (EUROSTAT) odsetek pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony w grupie wiekowej między 15, a 64 rokiem życia wynosił w Polsce 26,4% (2009 rok), 27,2% (2010 rok) oraz 26,9 % (2011 rok) i przez ostatnie trzy lata pozostawał najwyższy wśród wszystkich krajów Wspólnoty Europejskiej. Wzrost poziomu zainteresowania pracodawców nawiązywaniem terminowych umów o pracę wynika z relatywnie słabszej ochrony trwałości stosunków pracy pracowników wykonujących swoje obowiązki na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, niż pracowników wykonujących identyczne zadania na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a tym samym z tolerowania regulacji prawnych, które zdaniem Sądu orzekającego, dyskryminują pracowników z uwagi na rodzaj zawartej umowy o pracę.

Stosownie do art.33 kp przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W praktyce większość umów o pracę zawieranych na czas określony dotyczy okresu dłuższego niż 6 miesięcy oraz obejmuje klauzule wprowadzające możliwość ich wcześniejszego wypowiedzenia. Sam fakt wprowadzenia do umowy o pracę zawartej na czas określony możliwości jej wypowiedzenia nie oznacza, iż pracodawca korzystając z przysługującego mu prawa, a więc wypowiadając przedmiotową umowę o pracę będzie musiał podawać pracownikowi na piśmie jakąkolwiek przyczynę podejmowanej decyzji personalnej, która mogłaby być weryfikowana przez Sąd pracy. Zgodnie bowiem z art.30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. *A contrario* kodeks pracy nie statuuje wymogu wskazywania przez pracodawcę przyczyny, mającej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Co więcej, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nawet nieuzasadnionej, przyczyny nie ma żadnego wpływu na skuteczność tak dokonanego wypowiedzenia. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy, nie tyle w samej tezie wyroku z dnia 4 marca 1999r. I PKN 607/98 (OSNAP z 2000r. z.8, poz.308), zgodnie z którą wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 kp), co w jego uzasadnieniu. Stwierdzono w nim, iż „...wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy. Konsekwencją zaś powyższego unormowania jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, z drugiej zaś strony – bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Z art.30 § 4 kp jednoznacznie wynika, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sądy rozpoznające sprawę nie były zobowiązane do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego – bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa czy też nie...”. Warto również w tym miejscu przytoczyć wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008r. P 48/07 (Dz.U Nr 219, poz.1409), w myśl którego art.30 § 4 kp w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony nie jest niezgodny z art.2 oraz art.32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zaś art.50 § 3 kp w zakresie w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie jest niezgodny z art.2 oraz art.32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Dodatkowym udogodnieniem, z którego może skorzystać pracodawca zamierzający wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas określony jest brak konieczności konsultacji takiego zamiaru z zakładową organizacją związkową, o jakiej mowa w art.38 kp. Nie bez znaczenia jest również bardzo krótki, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, który w porównaniu z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, trwających ponad 3 lata, jest rozwiązaniem dużo tańszym. Opisane wyżej przepisy i ich wykładnia prowadzą do wniosku, iż w polskim porządku prawnym umowa o pracę zawarta na czas określony (powyżej 6 miesięcy z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia), stanowiąca kontrakt, który powinien co do zasady gwarantować pracownikowi pracę przez określony w umowie czas, staje się zaprzeczeniem istoty i celu jej zawarcia, ponieważ możliwość jej rozwiązania należy uznać za niemalże nieograniczoną. Mając na względzie warunki, stworzone przez ustawodawcę doszło w ostatnich latach do wzrostu ilości umów o pracę zawieranych na czas określony. Powyższa tendencja jest o tyle niepokojąca, o ile standardem panującym w Unii Europejskiej, której Polska pozostaje członkiem od

dnia 1 maja 2004r., jest prymat nieterminowego zatrudnienia o charakterze pracowniczym. Trudno dziwić się prowadzonej przez Unię Europejską polityce promowania stabilizacji zatrudnienia obywateli państw członkowskich. Przedmiotowa polityka opiera się na interesie pracownika, utrzymującego dzięki owocom swojej pracy rodzinę, a więc w konsekwencji opiera się na interesie rodzin i społeczeństw, działających i funkcjonujących w ramach Wspólnoty Europejskiej. Pracownik legitymujący się umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, a więc umową zakładającą jej istnienie w dłuższej perspektywie czasowej, zaś w polskich realiach podlegającą mocniejszej ochronie w zakresie jej trwałości niż umowa o pracę zawarta na czas określony, może w sposób o wiele bardziej bezpieczny planować przyszłość finansową swoją i swojej rodziny. Pracownik taki może zaciągać kredyty i zobowiązania finansowe, korzystać z usług, do których nie miałby dostępu, gdyby był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony (np. z kupna towarów luksusowych na raty, umów zawieranych z operatorami telefonów komórkowych itp.). Z drugiej strony utrzymywanie przez Wspólnotę Europejską kosztów pracy mniej więcej na tym samym poziomie we wszystkich państwach członkowskich stanowi jedną z gwarancji zasady wolnej konkurencji. Wyrazem nurtu panującego w Unii Europejskiej stała się dyrektywa Rady 99/70/WE. Zgodnie z ust.6 – 8 postanowień ogólnych załącznika do dyrektywy 99/70/WE umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz podnoszenia efektywności. Korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom. Umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie pracodawcom, jak i pracownikom. Zgodnie z klauzulą nr 1 załącznika do dyrektywy 99/70/WE celem Porozumienia jest poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, a ponadto ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Stosownie do ust.1 klauzuli nr 4 załącznika do dyrektywy 99/70/WE jeśli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym (zasada niedyskryminacji). Rada wskazała w dyrektywie 99/70/WE jedynie określone metody mające na celu zapobiegać nadużyciom wynikającym z wykorzystania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony (klauzula nr 5 załącznika do dyrektywy 99/70/WE). Zastosowanie przez państwa członkowskie powyższych metod lub tylko niektórych z nich nie oznacza, iż państwa nie mają nadal obowiązku likwidowania ze swoich krajowych porządków prawnych, wszelkich rozwiązań prawnych, które dyskryminują pracowników w rozumieniu klauzuli nr 4 (traktują ich mniej korzystnie tylko dlatego, iż przedmiotowi pracownicy pozostają zatrudnieni na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a nie na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony). Zdaniem Sądu orzekającego przykładem takich norm obowiązujących w polskim porządku prawnym są wspomniane wyżej art.30 § 4 kp, w zakresie, w jakim dopuszcza wypowiedanie przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas określony bez wskazywania pisemnej przyczyny podjętej decyzji, w sytuacji gdy w przypadku wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony taki obowiązek istnieje. Niebezpieczeństwo dyskryminacji dostrzegają

również Sędziowie Trybunału Konstytucyjnego. Sędzia Trybunału Konstytucyjnego Teresa Liszcz w uzasadnieniu zdania odrębnego do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. sygn. akt P 48/07, stwierdziła, iż „...na gruncie art.30 § 4 kp i art.50 § 3 kp mamy do czynienia z dyskryminacją pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, której *expressis verbis* zakazuje kodeks pracy w art.18^{3a} § 1, stanowiącym, iż pracownicy powinni być równo traktowani (między innymi) w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, bez względu na zatrudnianie na czas określony lub nie określony. Warto dodać, że wymienienie w tym przepisie zatrudnienia na czas określony jako kryterium dyskryminacyjnego jest efektem implementacji do naszego prawa dyrektywy Rady 99/70/WE...”. Podobnie dyskryminujący charakter posiada, zdaniem Sądu orzekającego, art.33 kp w zakresie, w jakim wprowadza sztywny, niezależny od długości zakładowego stażu pracy pracowników, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, w sytuacji gdy okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest uzależniony od długości zakładowego stażu pracy pracowników i może wynosić od dwóch tygodni aż do trzech miesięcy (art.36 § 1 pkt 1 – 3 kp). Nie istnieje żaden racjonalny (obiektywny) powód by ustawodawca wprowadzał dysproporcję w zakresie kształtowania zasad i długości okresu wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas określony, w stosunku do zasad i długości okresu wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. W niniejszej sprawie powódka legitymowała się w dniu wręczenia wypowiedzenia (w dniu 5 kwietnia 2012r.) blisko dwudziestosześcioletnim zakładowym stażem pracy. Gdyby Małgorzatę N. wiązał z pozwanym Szpitalem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, to okres wypowiedzenia wynosiłby 3 miesiące (art.36 § 1 pkt 3 kp) i upłynąłby z dniem 31 lipca 2012r., a nie z dniem 21 kwietnia 2012r. Zgodnie z art.49 kp w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Niezależnie od tego czy Sąd orzekający przychyliłby się do stanowiska strony powodowej, wydaje się iż popartego wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005r. II PK 294/04 (OSNP z 2006r. z.13 – 14, poz.207), wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007r. II PK 49/07 (OSNP z 2008r. z.21 – 22, poz.317) oraz postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2009r. II PZP 10/09 (zbiór komputerowy LEX nr 551891), sprowadzającego się do tego, iż pięcioletnią umowę o pracę z dnia 16 lutego 2010r. należałoby traktować jako umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, czy nie, to wcześniej wypadało ustalić czy do określenia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, stosownie do zakazu dyskryminacji, wyrażonego w klauzuli nr 4 załącznika do dyrektywy 99/70/WE, nie należałoby stosować takich samych kryteriów i reguł, jak w przypadku określenia długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Tolerowanie rozwiązań prawnych dyskryminujących pracowników, tylko dlatego, iż wykonują obowiązki na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony godzi w zasadę wolnej konkurencji. Oczywiście jest, iż powszechność umów o pracę zawieranych na czas określony z możliwością ich wcześniejszego wypowiedzenia musi zmniejszać koszty pracy. Niezależnie od krótszych okresów wypowiedzenia niż w przypadku umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony pracodawca w myśl art.30 § 4 kp nie musi zamieszczać w dokonywanych

wypowiedzeniach przyczyn podejmowania tego rodzaju decyzji, co ustrzega go od długotrwałych sporów sądowych, a ponadto nie musi dokonywać konsultacji związkowych. Niższe koszty pracy, szczególnie w dużych zakładach produkcyjnych, zatrudniających po kilkaset osób, w porównaniu do kosztów pracy, jakie ponoszą przedsiębiorcy z innych państw członkowskich, stosując zasadę stabilnego zatrudnienia, wynikającą z dyrektywy unijnej 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r., godzą w zapewnienie równych warunków prowadzenia gospodarki wolnorynkowej w ramach Wspólnoty Europejskiej. Wszelkie indywidualne spory w zakresie prawa pracy powstałe w poszczególnych państwach członkowskich, wynikłe na tle umów o pracę zawieranych na czas określony powinny być rozstrzygane przez sądy krajowe przy uwzględnieniu przede wszystkim ducha i celów, jakie powinna osiągać dyrektywa unijna 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999r., niezależnie od porządku prawnego obowiązującego w danym państwie członkowskim. Nie można bowiem zapominać, iż zgodnie z art.288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004r. Nr 90, poz.864/2 ze zm.) dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zwrócił uwagę na powyższe zagadnienie w wyroku z dnia 15 kwietnia 2008r. w sprawie C – 268/06 Impact przeciwko Minister for Agriculture and Food Republic of Ireland i innym, w którym zaznaczył, iż w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, ze względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa, w szczególności gdy występuje ono w charakterze pracodawcy. Zasadę tę można stosować odpowiednio do postanowień porozumień, które, tak jak porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony figurujące w załączniku do dyrektywy 1999/70 (...) są wynikiem dialogu prowadzonego na podstawie art.139 ust.1 WE pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie wspólnotowym i gdy są wykonywane, zgodnie z art.139 ust.2 WE, przez dyrektywy przyjęte przez Radę, i gdy stanowią ich integralną część składową. W tym zakresie klauzula nr 4 pkt 1 omawianego porozumienia ramowego zakazująca generalnie i w sposób jednoznaczny wszelkiej pozbawionej obiektywnego uzasadnienia dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony w odniesieniu do warunków pracy jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym (pkt 56 – 68 oraz pkt 2 sentencji). Powoływanie się na brak obiektywnych przesłanek, uzasadniających stosowanie mniej korzystnych rozwiązań wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, niż rozwiązania znajdujące zastosowanie wobec pracowników świadczących obowiązki na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, jest dopuszczalne i celowe, nawet wówczas gdy państwo członkowskie nie dokonało transpozycji klauzuli nr 4 załącznika do dyrektywy 99/70/WE. Podobne wnioski płyną z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 września 2007r. w sprawie C – 307/05 Alonso przeciwko Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, w którym TSUE wyjaśnił, iż wykładni pojęcia „warunki pracy”, zawartego w klauzuli nr 4 ust.1 porozumienia ramowego zawartego w dniu 18 marca 1999r. załączonego do dyrektywy 1999/70 należy dokonać w ten sposób, że może ona stanowić podstawę roszczenia, zmierzającego do przyznania pracownikowi zatrudnionemu na czas określony dodatku za staż pracy zarezerwowanego w prawie krajowym tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (pkt 48 i pkt 2 sentencji) oraz zaznaczył, iż wykładni klauzuli 4 ust.1 porozumienia ramowego należy dokonać w ten sposób, że sprzeciwia się ona

wprowadzeniu odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, które uzasadnione miałyby być tylko tym, iż wprowadza je przepis ustawy bądź wykonawczy państwa członkowskiego albo porozumienie zbiorowe zawarte między związkami zawodowymi reprezentującymi personel i danym pracodawcą (pkt 59 i pkt 3 sentencji).

Mając powyższe na względzie postawiono pytanie jak w sentencji postanowienia.