

Sygn. akt IX Pa 23/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek

Sędziowie: SSO Maria Konieczna /spr/

SSO Mariola Łącka

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2015r. w Rybniku

sprawy z powództwa **K. S.**

przeciwko K. M. i W. M. -wspólnikom spółki cywilnej (...) w Ż.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda K. S.

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku

Wydziału V

z dnia 9 września 2014 r. sygn. akt V P 251/14

oddala apelację

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Maria Konieczna SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek SSO Mariola Łącka

Sygn. akt IX Pa 23/15

UZASADNIENIE

Powód K. S. w pozwie z dnia 5.05.2014 r. wniósł o zasądzenie solidarnie od pozwanych K. i W. M. wspólników spółki cywilnej (...) w Ż. na jego rzecz odszkodowania w kwocie 5.400 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony i o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podał, że był pracownikiem pozwanych zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony od 31.08.2014 r. W dniu 30.04.2014 r. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wskazał, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę jest niezasadne, bo nie zaszły żadne okoliczności usprawiedliwiające takie działanie pracodawcy. Nie został uprzedzony o takim zamiarze, przeciwnie, pracodawca był zadowolony z jego pracy o czym świadczy wypłacona mu prowizja za sprzedaż w miesiącu marcu 2014 r. Powód podniósł, że działania pozwanych mają na celu czerpanie zysku z zamówień złożonych przez klientów powoda, którzy deklarowali zwiększenie zamówień.

W odpowiedzi na pozew pozwani wskazali, że umowa o pracę z powodem została wypowiedziana zgodnie z prawem bowiem w umowie tej strony przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 09.09.2014r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku Wydział V oddalił powództwo.

W uzasadnieniu wyroku Sąd podał, iż ustalił i zważył, co następuje:

Powód K. S. ur. (...) zatrudniony został u pozwanych na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 2.09.2013 r. do dnia 31.08.2014 r. Powodowi powierzono stanowisko sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony przewidziały w umowie możliwość jej wypowiedzenia za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 30.04.2014 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanych o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 17.05.2014 r.

Sąd oparł się na zgromadzonym materiale dowodowym w postaci akt osobowych powoda, jako niekwestionowanym przez strony.

Na podstawie art. 227 k.p.c. Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z tabeli wykazania obrotów, jako nieprzydatny dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Zgodnie § 3 tego przepisu oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Pracodawca ma, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.).

Zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Pozwani dochowali od strony formalnej trybu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, bo dokonali tej czynności prawnej na piśmie i pouczyli powoda o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Przepis § 4 art. 30 k.p. nakłada obowiązek na pracodawcę wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony oraz rozwiązania każdej umowy bez wypowiedzenia.

Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 2.09.2013 r. do dnia 31.08.2014 r. W umowie o pracę strony przewidziały dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest możliwe, jeżeli łącznie spełnione są dwa warunki: jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przy jej zawieraniu przewidziały dopuszczalność rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Warunki te zostały spełnione. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga podania przyczyny. Nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia. W tej sytuacji wykluczone jest badanie zasadności wypowiedzenia.

Powództwo podlegało zatem oddaleniu.

W apelacji od wyroku powód zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego uchylenie i obciążenie kosztami postępowania powoda, jak również zwrot poniesionych kosztów.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, iż :

- wyrok z dnia 13.03.2014r. wydany w trybie pytania prejudycjalnego do Trybunału Sprawiedliwości stwierdza , że art.33 k.p. jest sprzeczny z klauzulą 4 (dot. zasady niedyskryminacji) do Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18.03.1999r. stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC,

- oznacza to, że wyrok Sądu Rejonowego w Rybniku narusza ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe (art.87 ust.1 Konstytucji RP),

- kwestie zamieszczania na świadectwie pracy informacji o trybie i przyczynach rozwiązania umowy o pracę regulują również ustawy, : ustawa z dnia 30.04.2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U 2004r Nr.120, poz.1252) i ustawa z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

- brak jednoznacznych zapisów na świadectwie pracy o trybie i przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę narażał powoda na szereg uciążliwości, np. skutkowało opóźnieniem wypłaty zasiłku dla bezrobotnych,

- brak informacji o ekonomicznej przyczynie zwolnienia (cyt. nie stać mnie na pana utrzymanie) uniemożliwił powodowi ubieganie się o przyznanie świadczenia przedemerytalnego, gdy spełniał pozostałe warunki określone w ustawie,

- w załączonej do odpowiedzi na pozew kopii protokołu kontroli PIP pozwany potwierdza, że wypowiedział cytowane powyżej słowa, ale próbuje” przeinaczyć” ich sens twierdząc, że cyt. „ z wyjaśnień pracodawcy wynika, że w tym

przypadku chodziło o brak efektów pracy pracownika z powierzonych mu zadań, nie przynosiły efektu ekonomicznego firmy”,

- jeśli pracodawca stwierdza, że pracownik źle pracuje to informuje pracownika o swoich zastrzeżeniach i planowanych działaniach naprawczych (łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę), a nie „nagradza” go wypłaceniem premii od sprzedaży, tak jak to było w przypadku powoda,

- wobec powyższych faktów zasadne jest twierdzenie, że główną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była chęć przejęcia klientów powoda i bazy danych o klientach, zaoszczędzenie na wypłacanych powodowi prowizjach, gdy w służbowym laptopie zostało ok.300 szczegółowych adresów do klientów, a w pamięci służbowej komórki ok.550 telefonów do klientów i dostawców, w czasie pracy w P. powód przekonał do współpracy ok.40 firm z tego zasobu.

W odpowiedzi na apelację pozwani wnieśli o oddalenie apelacji podnosząc , iż:

- argument, na który powołuje się powód „ nie stać mnie na Pana utrzymanie” jest wyrwany z kontekstu. Pełna treść wypowiedzi pozwanego to : „ Nie stać mnie na Pana utrzymanie przy tak mizernych wynikach pracy. Nigdy nie zwolniłbym dobrego pracownika.”,

- pozwany prowadzi firmę 10 lat i nigdy nie miał takiej sytuacji, w zeszłym roku miał 2 kontrole z PIP-u i inspektor po rozmowie z pracownikami stwierdził, że rzadko spotyka się tak dobrych pracodawców,

- pozwany powoda mają na celu wyłudzenie pieniędzy, poprzedni pracodawca powoda, też był przez niego pozwany do sądu, powód znalazł sobie taki sposób na szkalowanie dawnych pracodawców,

- pozwany nie przejął, ani nie „ ukradł” też żadnych klientów powoda, bo z żadnym z nich nie współpracuje,

- powód wysyłał do wszystkich klientów maile z nieprawdziwą informacją, że P. nie zajmuje się już sprzedażą narzędzi , bo przebranzowił się na sprzedaż wina, jest to informacja nieprawdziwa mająca za zadanie szkodzeniu wizerunkowi firmy.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw prawnych do uwzględnienia apelacji.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego sprawy wystarczających dla celów rozstrzygnięcia istoty sprawy.

Sąd ten stosując obowiązujące uregulowanie prawne w zakresie przedmiotu sporu słusznie orzekł jak w wyroku oraz zasadniczo prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił swój wyrok

Ustalenie i argumentację Sądu I instancji przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne.

Podnieść należy, iż powoływany w apelacji wyrok Trybunału Sprawiedliwości, Porozumienie ramowe z dnia 18.03.1999r. będące załącznikiem do Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999r. pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, gdy umowa zawarta pomiędzy stronami była umową krótkoterminową , brak jest podstaw do stwierdzenia obejścia prawa czy naruszenia zasad współżycia społecznego wreszcie dyskryminacji powoda przy jej zawieraniu – okoliczności takie nie były powoływane przez powoda, gdy w obowiązującym stanie prawnym (przy uwzględnieniu wyroku, Porozumienia i dyrektywy powołanych przez powoda) pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony w szczególności krótkoterminową bez uzasadnienia przyczyny jej zawarcia jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa, sprzeczności umowy z zasadami współżycia społecznego lub dyskryminacji i w konsekwencji może dokonać rozwiązania takiej umowy za 2 - tygodniowym wypowiedzeniem w razie jego zastrzeżenia w rozumieniu uregulowania powołanego przez Sąd I instancji, przepisu art. 33 k.p.

Takie stanowisko , a to możliwości zawarcia umowy o pracę na czas określony z zastrzeżeniem jw. i jej skutków, przy braku wadliwości w zakresie powołanym powyżej, potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego.

W konsekwencji takiego stanowiska Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną z mocy art.385 kpc.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

SSO Maria Konieczna SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek SSO Mariola Łącka