

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lutego 2013 r. P. B. (1) wystąpił do sądu pracy o zasądzenie od pracodawcy (...) Sp. z o.o. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu P. B. (1) wskazał, iż łączyła go umowa o pracę na czas określony, w której przewidziano możliwość dwutygodniowego wypowiedzenia. Podniósł jednak, iż umowa została zawarta celowo na okres 6 miesięcy i 4 dni, aby pracodawca mógł wprowadzić klauzulę wypowiedzenia, co stanowiło w ocenie pracownika nadużycie prawa.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pracodawca stwierdził, iż strony umowy o pracę dokładnie znały jej treść i zdawały sobie sprawę z nałożonych praw i obowiązków. Spółka podkreśliła, że pracownik nie złożył oświadczenia woli w sposób wadliwy, pod wpływem błędu czy pod przymusem, czego nie zarzucał nawet w pozwie. Dodatkowo zaznaczono, iż klauzula przewidująca możliwość wcześniejszego wypowiedzenia miała zastosowanie do obu stron umowy, zatem także pracownik miał prawo z niej skorzystać.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

P. B. (1) w dniu 04 października 2012 r. zawarł z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. umowę o pracę na czas określony od dnia 01 listopada 2012 r. do dnia 04 maja 2013 r. i został zatrudniony na stanowisku starszego doradcy medycznego. Zgodnie z postanowieniami umowy pracownika miał rozpocząć pracę w dniu 02 listopada 2013 r. (§ 9 pkt 1). Strony postanowiły także, iż dopuszczają możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (§ 9 pkt 2). (umowa w aktach osobowych)

Warunki zatrudnienia przed podpisaniem umowy o pracę zostały przedstawione P. B. (1) przez J. C. (1) i R. U. (1). Przedstawiciele pracodawcy ustalili z P. B. (1) zakres obowiązków i warunki wynagradzania oraz wskazali, że umowa zostanie zawarta na okres 6 miesięcy z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę. P. B. (1) ani w okresie negocjacji ani w momencie podpisywania umowy nie kwestionował możliwości wprowadzenia klauzuli wypowiedzenia ani okoliczności, że umowa zawarta została na kilka dni dłużej niż 6 miesięcy. P. B. (1) nie traktował wówczas tej okoliczności jako istotnej dla zawarcia stosunku pracy. (zeznania świadków J. C. i R. U., zeznania powoda P. B.)

W dniu 11 lutego 2013 r. P. B. (1) otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Dokument został mu wręczony przez J. C. (1) i R. U. (1). W oświadczeniu pracodawcy nie wskazano przyczyny wypowiedzenia, natomiast ustanie R. U. (1), który był przełożonym P. B. (1), wskazał, iż przyczyną decyzji pracodawcy jest utrata zaufania i niespełnianie oczekiwań pracodawcy. (wypowiedzenie w aktach osobowych, zeznania świadków: J. C. i R. U. oraz zeznania powoda P. B.)

P. B. (1) w dniu wręczenia wypowiedzenia także nie kwestionował treści umowy o pracę ani dopuszczalności wprowadzenia klauzuli dwutygodniowego wypowiedzenia. (zeznania świadków: J.C. i R. U. oraz zeznania powoda P. B.)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków: J. C. (1) (k. 53v) i R. U. (1) (k. 53v-54v), zeznań powoda P. B. (1) (k. 55) oraz dokumentów w aktach osobowych pracownika.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych osób, gdyż były one ze sobą zbieżne, wzajemnie się uzupełniały i pozwalały jednoznacznie ustalić fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Podkreślenia wymaga, iż zeznania powoda oraz świadków co do negocjacji umowy, prezentowanych stanowisk oraz ostatecznych warunków zatrudnienia i wprowadzenia klauzuli dopuszczającej wypowiedzenia umowy były całkowicie niesprzeczne. Podobnie zeznania

dotyczące okoliczności wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu oraz ustanego wskazania przyczyny decyzji pracodawcy pozostawały tożsame, wobec czego zebrany materiał dowodowy Sąd uznał w całości za bezsporny.

Sąd uznał także za wiarygodne złożone do akt sprawy dokumenty, których prawdziwości i autentyczności strony procesu nie kwestionowały.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Roszczenie P. B. (1) o odszkodowanie jest niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Przepis ten nie różnicuje przy tym możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia ze względu na rodzaj umowy o pracę. Istnieją natomiast różnice w zakresie ochrony, jakiej mogą domagać się pracownicy zatrudnieni w oparciu o różne rodzaje umów. Artykuł 50 § 3 k.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie za wyjątkiem sytuacji, o których mowa w § 5 tego artykułu (rozwiązanie umowy z pracownicą w ciąży pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego), kiedy dopuszczalne jest żądanie przywrócenia do prac. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Podkreślenia wymaga, iż stosownie do dyspozycji art. 50 k.p. istnieje tylko jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy terminowej, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu „tych umów”. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony niezgodne z przepisami o wypowiedzaniu tego rodzaju umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy, a jedynie o odszkodowanie. Takie stanowisko zajęł też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 marca 1999 r. (I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308).

Umowa o pracę na czas określony, podobnie jak inne umowy terminowe (umowa na okres próbny i na czas wykonywania określonej pracy), rozwiązują się z upływem okresu, na jaki zostały zawarte. Umowa na czas określony rozwiązuje się po upływie okresu, na jaki została zawarta, i co do zasady nie podlega wypowiedzeniu. Zgodnie jednak z dyspozycją 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. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, iż umowa o pracę łącząca (...) Sp. z o.o. zawierała klauzulę umożliwiającą stronom jej wcześniejsze rozwiązanie z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Z treści art. 30 § 4 k.p. wynika, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być ponadto zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Tak jak w przypadku wypowiedzania innych umów o pracę pracodawca nie może skutecznie dokonać wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu pracownika ani innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 41 k.p.), za wyjątkiem ściśle określonych przez przepisy prawa sytuacji (np. art. 41¹ k.p.).

Wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony pracodawca zwolniony jest natomiast z obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, ponieważ z treści art. 30 § 4 k.p. 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 – wbrew twierdzeniom strony powodowej zawartym w pozwie – strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Konsekwencją tego uregulowania jest także fakt, że w razie odwołania się przez pracownika do sądu pracy od otrzymanego wypowiedzenia, Sąd zwolniony

jest co do zasady z badania, czy istniała przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę i czy przyczyna taka uzasadniała wypowiedzenie umowy. Sąd nie ma przy tym obowiązku ustalania faktycznej przyczyny decyzji pracodawcy i badania jej pod kątem zasadności, gdyż postępowanie takie stanowiłoby obejście przepisu art. 30 § 4 k.p. Oczywiście Sąd nie kwestionuje, iż przyczyna taka może istnieć, niemniej jednak generalnie nie podlega ona ocenie i nie może stanowić podstawy roszczenia odszkodowawczego z art. 50 § 3 k.p. Niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony, która zawierała klauzulę o możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia, nie może być więc traktowane jako naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania tych umów.

Odnosząc te rozważania do okoliczności niniejszej sprawy należy zauważyć, iż Sąd ustalał okoliczności rozwiązania z powodów umowy o pracę, ale jedynie w aspekcie czy podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie naruszył zasady współzycia społecznego, co zarzucał pracownik odnosząc jednak tę okoliczność do samego wprowadzenia klauzuli wypowiedzenia. Zdaniem strony powodowej rozwiązanie umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów terminowych, gdyż pracodawca zawarł umowę o takim terminie obowiązywania, który umożliwiał zastosowanie klauzuli z art. 33 k.p.

Sąd Rejonowy ma świadomość, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażony został pogląd, że zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współzycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010/19-20/230). Nie ulega wątpliwości, iż dyspozycja art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSP 1985/12/237). Jest to jednak możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przemawiają za tym, że wskutek wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej. W tym ujęciu, przyczyny wypowiedzenia umowy są jednym z elementów owych szczególnych okoliczności.

Trzeba także podkreślić, że stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c., pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i wskazania co do tej okoliczności odpowiednich dowodów. Przechodząc zaś do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy należy podnieść, że powód nie wykazał, aby pracodawca wypowiadając umowę o pracę naruszył zasady współzycia społecznego czy też, że wypowiedzenie to miało charakter szykany. Nie ulega wątpliwości, że treść umowy o pracę zaproponowana powodowi była mu jasno zakomunikowana. Jak przyznał sam powód wiedział, że umowa przewiduje okres wypowiedzenia i zawierając ją nie miał świadomości, że umowa zawarta na okres mniej niż 6 miesięcy klauzuli takiej mieć nie musi. W świetle powyższego trudno uznać, że pracodawca w jakikolwiek sposób wprowadził powoda w błąd co do treści stosunku pracy, skoro odpowiadała ona dyspozycji art. 33 k.p., a powód był o tym poinformowany.

Za zasadnością twierdzeń powoda nie przemawia też prezentowana przez niego interpretacja faktów, iż rozmawiając o zatrudnieniu przedstawiciele pracodawcy posługiwali się sformułowaniem „umowa na 6 miesięcy”. Nawet jeśli takie sformułowania padały, to jak wskazał Sąd, nie ma wątpliwości, iż w treści umowy strony przewidziały możliwość wypowiedzenia stosunku pracy i powód możliwości takiej nie kwestionował, a także nie kwestionował terminu na jaki umowa została zawarta (6 miesięcy i 3 dni). Ponadto trudno racjonalnie uznać, iż podczas prowadzonych rozmów o zatrudnieniu, gdzie główny nacisk negocjacji położony jest na zakres obowiązków i wynagrodzenie pracownika, przedstawiciele pracodawcy za każdym razem mieliby używać sformułowania „umowa na 6 miesięcy i 3 dni”. Sąd nie kwestionuje, iż prowadząc rozmowy pracodawca skrótowo określał przyszłą umowę o pracę jako „umowę na 6 miesięcy”, co jednak nie przesądza o jakimkolwiek wprowadzeniu w błąd powoda co do prawidłowości oraz możliwości zastosowania klauzuli o wypowiedzeniu umowy. Oczywiście zawsze pracownik może twierdzić, że wprowadzenie klauzuli było tendencyjne ze strony pracodawcy. Niemniej jednak nie można wyprowadzić zasadnie generalnego wniosku, iż zachowanie takie narusza przepisy kodeksu pracy, bowiem trudno racjonalnie uznać, iż klauzula umożliwiająca wypowiedzenie mogłaby zostać zastosowana dopiero przy umowie np. na 7 miesięcy czy na

6,5 miesiąca. Taka interpretacja dyspozycji art. 33 nie może zostać uznana za trafną, bowiem każdy okres dłuższy niż 6 miesięcy pozwala na wprowadzenie do umowy klauzuli wypowiedzenia.

Podkreślenia przy tym wymaga, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca zrezygnował z propozycji zawarcia umowy na okres próbny, uznając, że umowa terminowa dłuższa niż 3 miesiące umożliwia rzetelną ocenę pracy pracownika i jego przydatność do zespołu. W tych okolicznościach nie sposób odmówić racjonalności działania spółki, która z jednej strony na wstępie daje pracownikowi możliwość dłuższego zatrudnienia, z drugiej zaś „zabezpiecza” swoje interesy możliwością wypowiedzenia umowy przed upływem czasu na jaki została zawarta. Analogicznie zresztą należy oceniać sytuację prawną pracownika, który uznając, że nowa praca nie spełnia jego oczekiwań, może skorzystać z klauzuli wypowiedzenia umowy bez konieczności oczekiwania na nadejście terminu ustania umowy o pracę.

Nie można więc uznać, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy skorzystanie przez pracodawcę z prawa wcześniejszego rozwiązania umowy, stanowi – w warunkach określonych art. 33 k.p. – nadużycie przez niego tego prawa lub jego obejście albo też jest czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego lub z zasadą niedyskryminacji.

Dla porządku Sąd Rejonowy chce podkreślić, że badanie podanej ustnie powodowi przyczyny wypowiedzenia pod kątem jej zasadności nie mogło stanowić podstawy dla rozstrzygnięcia o odszkodowaniu, wobec czego Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej z zeznań świadków A. M., E. S. i P. P. na okoliczność obowiązków wykonywanych przez powoda.

W konkluzji stwierdzić należy, iż pracodawca wprowadzając do umowy na czas określony klauzulę dwutygodniowego wypowiedzenia, a następnie rozwiązując z P. B. (1) umowę o pracę na czas określony nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu tych umów i z tej przyczyny powództwo zostało oddalone.

Podstawową zasadą dotyczącą kosztów procesu jest wynikająca z art. 98 k.p.c. zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka przegrała niniejszy proces w całości została zatem obciążony kosztami procesu, co w praktyce sprowadzało się do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej. Koszty zastępstwa procesowego określone zostały na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349, z późn. zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Zarządzenie: Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.