

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego TUZ Towarzystwa (...) z siedzibą w W. kwoty 15.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 marca 2015 roku tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie dwóch następujących po sobie umów o pracę zawartych na czas określony z wynagrodzeniem w wysokości 2.500,00 zł. W dniu 30 marca 2015 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, bez podania przyczyny na piśmie. Na zapytanie pracownika, pracodawca wyjaśnił, iż ma ono związek z decyzją zarządu Towarzystwa (...), brakiem kompetencji powódki oraz niewykonywaniem przez nią poleceń służbowych. Pozwana podniosła, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, a ustnie przekazane jej przez przełożonego motywy wypowiedzenia były nieprawdziwe.

Pozwane TUZ Towarzystwa (...) z siedzibą w W. zakwestionowało roszczenie powódki zarówno co do istoty, jak i jego wysokości. Wskazano, iż ustawodawca przewidział obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jedynie wobec oświadczeń o rozwiązaniu umowy zawartej na czas określony oraz rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany podniósł, iż spór w niniejszej sprawie może dotyczyć jedynie kwestii formalnych wypowiedzenia, nie merytorycznych, które jako jedyne zostały podniesione w pozwie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. była zatrudniona w TUZ Towarzystwie (...) z siedzibą w W. od dnia 1 października 2013 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30 września 2014 r., na stanowisku Menedżera ds. sprzedaży. W punkcie 7 umowy strony dopuściły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, co jest zgodne z art. 33 k.p.

Niesporne, nadto umowa o pracę z dnia 01.10.2013 r. – k. 7-8

Po upływie czasu, na jaki została zawarta umowa z dnia 1 października 2013 r., w dniu 30 września 2014 r. A. M. zawarła jako pracownik z TUZ Towarzystwie (...) z siedzibą w W. jako pracodawcą kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2016 r. W jej punkcie 7 strony ponownie dopuściły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 33 k.p..

Niesporne, nadto dowód: - umowa o pracę z dnia 30.09.2014 r. – k. 11-12

A. M. jako zleceniobiorcę łączyła z TUZ Towarzystwem (...) z siedzibą w W. jako zleceniodawcę zawarta na czas nieokreślony umowa cywilnoprawna, której przedmiotem było udzielanie przez zleceniodawcę informacji telefonicznej o zakresie działalności zleceniodawcy.

Niesporne, nadto dowód: - umowa zlecenia z dnia 02.10.2014 r. – k.9-10

W dniu 30 marca 2015 r. na spotkaniu mającym miejsce w siedzibie Oddziału (...) Towarzystwa (...) z siedzibą w W. dyrektor oddziału P. G. odczytał A. M. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 września 2014 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. W treści oświadczenia wskazano, iż zgodnie z art. (...) k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący jej urlop wypoczynkowy oraz że ma prawo do 2 dni na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (bez prawa do ekwiwalentu). Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o sposobie i terminie odwołania się. A. M. zapoznała się z treścią oświadczenia i odmówiła podpisania go w formie dokumentu. Ze przebiegu spotkania P. G. sporządził notatkę służbową, którą oprócz niego podpisali pozostali biorący udział w spotkaniu pracownicy Towarzystwa (...): M. P. oraz J. L..

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z wypowiedzeniem z dnia 26.03.2015 r. – k. 48, notatka służbowa z dnia 30.03.2015 r. – k. 47

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie z art. 50 § 3 i 4 kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione

Powódka zarzuciła złożonemu przez pracodawcę oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia brak rzeczywistej przyczyny zakończenia z nią stosunku.

Zgodnie z art. 33 k.p. obowiązującym zarówno w chwili zawarcia przez strony umowy, jak i jej rozwiązania, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Umowa na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony czas, który wyznaczony jest wolą samych stron. Zasadniczo nie może być ona wypowiedziana ani przez pracodawcę, ani przez pracownika. Artykuł 33 k.p. stanowi wyjątek od generalnej zasady wyrażonej w art. 30 § 1 pkt 4 k.p., iż umowa taka rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Przepis art. 33 k.p. dopuszcza wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy. Ze zwrotu „strony mogą” wynika, że dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy uzależniona jest wyłącznie od woli stron. Oznacza to, że w sytuacji, gdy zawarcie takiej klauzuli proponuje pracodawca, pracownik może, ale wcale nie musi wyrazić zgody na umieszczenie jej w treści umowy o pracę. Podobnie, jeżeli zamieszczenie tej klauzuli w treści umowy o pracę proponuje pracownik. W obu sytuacjach niewyrażenie zgody przez stronę może w konsekwencji prowadzić do niezawarcia umowy o pracę. Jeżeli pracodawca uzależnia zawarcie umowy i zatrudnienie pracownika od zamieszczenia w treści umowy klauzuli dopuszczającej wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, a pracownik ją przyjmie, dochodzi do zawarcia umowy o pracę. W takim przypadku klauzula staje się częścią umowy, ponieważ obie strony wyraziły na nią zgodę. Uznać należy, iż tego typu klauzula nie ma charakteru krzywdzącego dla żadnej ze stron, albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik otrzymują możliwość zakończenia niezadowolającego stosunku pracy w stosunkowo krótkim czasie. Stanowisko Sądu Najwyższego w tym przedmiocie ma już charakter ugruntowany. W myśl uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 r. (I PZP 26/94, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 126), strony mogą w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zastrzeżenie takie, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 527/2000 OSNP 2003/10 poz. 249) może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny. W myśl zaś uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r. (I PZP 35/94, OSNAPiUS 1994, nr 11, poz. 173), umowa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem 6 miesięcy jej trwania. Poglądy te Sąd orzekający przyjmuje jako trafne.

W niniejszej sprawie strony za obopólną zgodą przewidziały możliwość rozwiązania umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, poprzez zawarcie takiego zastrzeżenia w treści dwóch kolejnych umów o pracę. Zastrzeżenie to pozwalało obu stronom umowy na rezygnację z kontynuowania stosunku pracy, w dość krótkim czasie.

Wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podawania pracownikowi przyczyny zwolnienia. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Taki obowiązek przepisy kodeksu pracy przewidują w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony bądź w przypadku zastosowania trybu rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia (tzw. natychmiastowego), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Dla prawidłowości wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przepisy wymagają, aby oświadczenie pracodawcy zostało wyrażone we właściwej formie oraz aby następowało z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Forma ta określona została w art. 30 § 3 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Uzupełnieniem tej regulacji jest art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Przepis ten wskazuje, iż Sąd zobowiązany jest do badania jedynie spełnienia wymogów formalnych wypowiedzenia umowy na czas określony. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. (I PKN 607/98 OSNAPiUS 2000/8 poz. 308), podkreślając, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 kp).

W konsekwencji, skoro ustawodawca nie zobowiązał pracodawcy do wskazywania przyczyn wypowiedzenia, Sąd nie badał zasadności dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ograniczając się jedynie do badania zachowania przez pracodawcę warunków formalnych. Stąd też Sąd pominął dowody na tę okoliczność jako dowody niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zarówno forma wypowiedzenia – pisemna – jak i okres wypowiedzenia – zostały zachowane. Zaznaczyć trzeba, że brak na oświadczeniu pracodawcy podpisu pozwanej również nie miał w niniejszej sprawie znaczenia, bowiem okoliczność jego wręczenia została potwierdzona notatką służbową, a powódka sama tego nie kwestionowała. Z uwagi na roczny okres na jaki umowa została zawarta nie można mówić o próbie obejścia przez pracodawcę przepisów o umowach na czas nieokreślony. Okres ten bowiem uznać należy za właściwy dla tego rodzaju umów. Nie doszło również do naruszenia przez pozwanego pracodawcę przepisu art. 41 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W konsekwencji, ponieważ wypowiedzenie powodce umowy na czas określony zostało dokonane zgodnie z przepisami, nie przysługuje jej odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p.

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody wskazane w części wstępnej uzasadnienia, których strony nie kwestionowały.

W związku z powyższym należało orzec jak w sentencji wyroku.

Zarządzenia:

1. odnotować;
2. odpis wyroku wraz z odpisem uzasadnienia doręczyć powodowi z pouczeniem o apelacji;
3. akta z pismami lub za 21 dni.

2016-04-12