

Sygn. akt V P-upr 38/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2016r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Grażyna Mołdoch, Katarzyna Musielewicz

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **H. K.**

przeciwko: **Przedsiębiorstwu (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w S.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

oddala powództwo.

Sygn. akt V P-upr 38/16

UZASADNIENIE

Powód H. K. pozwem z dnia 22 lutego 2016r. domagał się zasądzenia od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w S., kwoty 9.050 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 03 lipca 2015 roku zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 roku, na podstawie której zatrudniony został na stanowisku informatyka. Podał przy tym, że w dniu 26 stycznia 2016 roku pomiędzy pozwanym a powodem zawarte zostało porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę.

H. K. argumentował, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z przepisami, gdyż uzależnione było od łącznego spełnienia dwóch warunków określonych w przepisie art. 33 k.p.

Powód podkreślał nadto, że umowa, którą zawarł z pozwaną nie zawierała klauzuli dotyczącej wcześniejszego rozwiązania.

W odpowiedzi na pozew **pozwany Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w S.** reprezentowana przez radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej dwukrotności stawki minimalnej określonej w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym od dnia 01 stycznia 2016 roku.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwaną i powoda łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 01 lipca 2015 roku (z błędnie oznaczoną w nagłówku datą jako 03 lipca 2015 roku), z treści której wynika, iż została ona zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2017 roku, zaś powód zatrudniony został na stanowisku informatyka w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podawał nadto, że przedmiotowa umowa została rozwiązana z uwagi na upływ terminu wypowiedzenia złożonego powodowi. Podkreślał, że wraz z umową przekazano powodowi również dodatkowe postanowienia umowy o pracę zawarte w osobnym dokumencie, które miały dopełniać nieokreślone w umowie postanowienia.

Pozwany prezentowane stanowisko argumentował nadto faktem, iż w dniu 01 lipca 2015 roku obie strony stosunku pracy podpisały zarówno umowę o pracę, jak również dokument nazwany (...). Podał, że z treści ww. dokumentów wynika, że strony zawierając umowę o pracę przewidziały możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem w trybie art. 33 k.p. Z powyższych pozwana wywodziła, że podnoszone przez powoda zarzuty co do prawidłowości i samej możliwości rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę przed upływem terminu, na który została ona zawarta są bezzasadne i nie oparte na jakiegokolwiek podstawie faktycznej.

Podczas rozprawy w dniu 31.05.2016 roku pełnomocnik pozwanego oświadczył, iż nie wnosi o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 03 lipca 2015 roku H. K. zawarł z Przedsiębiorstwem (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w S. umowę o pracę na czas określony od dnia 03.07.2015 roku do dnia 31.12.2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku informatyk.

H. K. ww. umowę podpisał w dniu 01 lipca 2015 roku.

Dowód: umowa o pracę z dnia 03.07.2015 roku – k. 4 akt osobowych H. K..

W dniu 01 lipca 2015 roku obie strony stosunku pracy, tj. Prezes Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w S. oraz H. K. podpisali dokument zatytułowany Informacja. W treści punktu czwartego tegoż dokumentu ustalono że obowiązująca długość okresu wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie – zgodnie z art. 33 k.p.

Pozostałe ustalenia zawarte w dokumencie pn. Informacja dotyczyły: obowiązującej normy czasu pracy H. K.; wypłaty wynagrodzenia; wymiaru przysługującego H. K. urlopu wypoczynkowego oraz kwestii objęcia pracownika Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Dowód: informacja z dnia 01.07.2015 roku – k. 5 akt osobowych.

W dniu 17 lutego 2016 roku pracodawca, tj. Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w S. reprezentowany przez Prezesa Zarządu, złożył H. K. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zawartej w dniu 03 lipca 2015 roku, za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 05 marca 2016 roku.

W dniu 17 lutego 2016 roku H. K. pisemnie potwierdził odbiór tegoż pisma.

Dowód: oświadczenie z dnia 17.02.2016 roku – k. 11 akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo H. K. jest niezasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności zważyć należy, iż powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę zawarta w dniu 03 lipca 2015 roku na czas określony.

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się jedynie do rozstrzygnięcia, czy wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa, w szczególności czy zawierało wymagane elementy konieczne do uznania oświadczenia woli pracodawcy za ważne i skuteczne.

Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny, bądź też czas nie określony.

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. Art. 33 k.p. wprowadza zatem wyjątek od wspomnianej reguły.

Jak bowiem stanowi przepis 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 regulacji tej zatem, na zasadzie wyjątku, ustawodawca dopuścił wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem wtedy, gdy przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony tak postanowiły. Zakaz wypowiedzenia umowy terminowej dotyczy obu stron stosunku pracy. Od obu stron zależy również, czy przyjmą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia.

W art. 50 § 3 k.p., ustawodawca uregulował roszczenia pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Norma ta stanowi, że jeżeli rozwiązanie tego rodzaju umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Według art. 50 k.p. zatem istnieje tylko jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy terminowej, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu "tych umów", oraz jedno roszczenie, którym jest odszkodowanie.

Odmienne kształtują się natomiast uregulowania w zakresie wypowiedzania umów na czas nie określony. Przepis art. 45 § 1 kp, odnoszący się do wypowiedzenia tych umów, przewiduje dwie podstawy, które pozwalają sądowi pracy orzec o roszczeniach pracowniczych (bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę lub o przywróceniu do pracy, czy o odszkodowaniu). Jedną z nich jest brak zasadności wypowiedzenia, drugą zaś – naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów.

Reasumując, podkreślić należy, 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. 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 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.

Powód H. K. artykułowane żądanie motywował faktem, iż umowa o pracę, którą zawarł z pozwanym nie zawierała klauzuli dotyczącej możliwości wcześniejszego rozwiązania.

Natomiast pozwany, zdaniem Sądu słusznie określa pismo zatytułowane Informacja jako doprecyzowanie (dopełnienie) nieokreślonych w treści umowy o pracę postanowień.

Zwrócić też należy uwagę, że w dniu 01 lipca 2015 roku obie strony stosunku pracy, tj. Prezes Zarządu Przedsiębiorstwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w S. oraz H. K. podpisali dokument zatytułowany Informacja. W treści punktu czwartego tegoż dokumentu ustalono że obowiązująca długość okresu wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie – zgodnie z art. 33 k.p. Pozostałe ustalenia zawarte w dokumencie pn. Informacja dotyczyły: obowiązującej normy czasu

pracy H. K.; wypłaty wynagrodzenia; wymiaru przysługującego H. K. urlopu wypoczynkowego oraz kwestii objęcia pracownika Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Co istotne, pozostałych kwestii związanych ze stosunkiem pracy powód nie kwestionuje (za wyjątkiem postanowienia o ewentualnym wypowiedzeniu umowy o pracę za porozumieniem stron). Nie sposób wywieść, że część z ww. uregulowań zawartych w dokumencie Informacja doszło do świadomości powoda, natomiast część nie (w tym klauzula o wypowiedzeniu umowy).

Wskazanie okresu wypowiedzenia ma sens jedynie wtedy, gdy strony przewidują możliwość wypowiedzenia umowy terminowej przed okresem na jaki została zawarta. Z kolei przepisy ustawy przewidują możliwość jej wypowiedzenia właśnie za 2 tygodniowym, a nie innym (krótszym czy dłuższym) okresem wypowiedzenia, tak by to strony musiały okres ten ustalać.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż H. K. przyjął do wiadomości i zaakceptował zarówno umowę o pracę, jak i dodatkowe postanowienia umowne zawarte w dokumencie Informacja, dotyczące umowy z dnia 03.07.2015 roku, czemu dał wyraz w złożonych podpisach.

Powód, powołując się na treść przepisu art. 33 k.p., argumentował, że w treści umowy o pracę, którą zawarł z pozwanym, nie zawarto klauzuli dotyczącej wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, przed upływem okresu, na który została zawarta. Odwołując się zatem do powyżej cytowanej treści przepisu art. 33 k.p., wskazać należy, iż ustawodawca nie przewidział w tym zakresie obowiązku umieszczenia takiego postanowienia w treści samej umowy o pracę. Istotne jest zatem zgodne oświadczenie stron. Takowe natomiast odnajduje swe odzwierciedlenie w treści przedmiotowego dokumentu o nazwie I., który podpisany został nie tylko przez pracodawcę, ale i pracownika w osobie H. K.. Co istotne, dokument ten został podpisany przez strony w dniu podpisania ww. umowy o pracę. Wywieść zatem należy, iż w dniu podpisania umowy o pracę strony zawarły zgodne porozumienie w zakresie zastrzeżenia możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu, wola stron została wyrażona w sposób jasny.

Fakt niezasadności podnoszonego przez powoda argumentu, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę odbyło się w sposób niezgodny z prawem, albowiem klauzuli takiej nie zawarto w treści umowy o pracę, znajduje również swe potwierdzenie w treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1994 roku w sprawie sygn. akt I PZP 26/94, w której wskazano, iż strony mogą w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy stwierdził, iż strony mogą modyfikować treść umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, także w formie aneksu do wcześniej już zawartej umowy.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela ww. pogląd Sądu Najwyższego.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać trzeba, że nie ma obowiązku zawarcia klauzuli dopuszczającej możliwość wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy wyłącznie w treści umowy o pracę. Istotna jest zgodna wola stron wyrażona w takim postanowieniu. Powód oraz jego pracodawca w dniu 01 lipca 2015 roku złożyli oświadczenie woli w tym zakresie, tzn. podpisali dokument nazwany Informacją, w którym postanowienie o możliwości wypowiedzenia umowy zostało zawarte.

Odnosząc się z kolei do warunków, jakim ma odpowiadać oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę należy wskazać na przepis ogólny o rozwiązaniu umowy o pracę – tj. art. 30 § 3 i 5 k.p.

Zgodnie z § 3 tego przepisu oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Umowa o pracę rozwiązuje się przez złożenie pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy. W oświadczeniu tym powinno być nadto zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu. Pouczenie takie powinno wskazywać wymagany termin na wniesienie odwołania, jak też wskazywać konkretnie, do jakiego sądu przysługuje i gdzie się taki sąd znajduje (§ 5 art. 30 k.p.).

Analizując niniejszą sprawę wskazać należy, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem odpowiada wszystkim wymogom formalnym. Zachowana została forma pisemna wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym strony podpisały dokument Informacja, zawierający klauzulę o możliwości rozwiązania umowy tej za uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało także pouczenie o odwołaniu się do sądu od decyzji pracodawcy.

W tym stanie rzeczy dopuszczalnym było wypowiedzenie umowy powodowi, skoro strony możliwość taką przewidziały, a umowa była zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi odpowiada wymogom prawnym i jest skuteczne.

W toku procesy Sąd oddalił wniosek pełnomocnika pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka E. F. oraz dowodu z przesłuchania stron. W ocenie Sądu przeprowadzenie tych dowodów było zbędne albowiem okoliczności dla wykazania których zostały zawnioskowane wynikały z dołączonych do sprawy dokumentów, których strony nie kwestionowały.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

Sędzia Sądu Rejonowego