

Sygn. akt IV P-upr 709/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Zbigniew Kukuć Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa E. B.

przeciwko D. G.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez r. pr. J. W. z Kancelarii Radcy Prawnego w B..

Sygn. akt IV P upr 709/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27.11.2015r. powódka E. B. domagała się od pozwanego pracodawcy – D. G., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) - zasądzenia na jej rzecz kwoty 5.250 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za wypowiedzenie stosunku pracy oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 03.06.2015r. na czas określony od dnia 6.06.2015 r. do dnia 30.04.2023r. W pkt 1 ust. 5 umowy o pracę - został wprowadzony zapis o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania umowy za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. Powódka nie otrzymała wyjaśnień od pracodawcy, dlaczego przedmiotowa umowa została z nią zawarta na ten konkretny okres czasu.

Pismem z 19.11.2015r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 05.12.2015r.

W ocenie powódki rozwiązanie z nią umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy. Zawarcie bowiem przez pozwanego z nią umowy o pracę na czas niespełna 8 lat - służyć miało jedynie obejściu przepisów kodeksu pracy, a w szczególności umożliwić pracodawcy wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powołała się ona również na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współzycia społecznego”. (sygn. akt I PK 308/13 (LEX nr 1475061)).

W związku z powyższym uznać należy, że rozwiązanie stosunku pracy, łączącego pozwanego z powódką powinno nastąpić zgodnie z normami właściwymi dla umowy, zawartej na czas nieokreślony. W piśmie rozwiązującym stosunek pracy winna być podana przyczyna wypowiedzenia. Nadto przyczyna ta powinna być rzeczywista, prawdziwa i uzasadniona, czego pozwany nie spełnił.

Pozwany D. G., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w N. - wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, że w jego ocenie, powódka nie ma podstaw do kwestionowania zasadności i formy rozwiązania z nią łączącej strony umowy o pracę na czas określony. Wbrew twierdzeniom powódki, strony łączyła nie umowa zawarta na czas nieokreślony, lecz umowa o pracę na czas określony z możliwością jej rozwiązania przez każdą ze stron za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. Żaden przepis kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umowy, zawartej na czas określony, gdyż ten obowiązek przewidziany został przez ustawodawcę w art. 30 § 4 k.p. w stosunku do oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyłącznie z ostrożności procesowej pozwany podniósł, iż wskazany przez powódkę zarzut, nienagannego wykonywania przez nią pracy w okresie zatrudnienia u pozwanego, nie ma odzwierciedlenia i jest sprzeczny ze stanem faktycznym sprawy. Powódka była osobą konfliktową, zarówno w stosunku do powierzonych jej obowiązków, jak i wobec innych współpracowników oraz przede wszystkim w odniesieniu do jej przełożonych.

Ustosunkowując się to zarzutu powódki, iż zawarcie z nią przez pozwanego umowy o pracę z dnia 03 czerwca 2015 r., na czas określony od dnia 6 czerwca 2015r., do dnia 30 kwietnia 2023 r., miało jedynie służyć obejściu przepisów kodeksu pracy, a w szczególności umożliwić powodowi wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, pozwany wskazał, że zgodnie z umową nr (...) z dnia 17 kwietnia 2013 r. w ramach tworzonego z podmiotem trzecim konsorcjum firm, zawarł z Gminą O. - Zarządem (...) w O. z siedzibą w O. umowę współpracy w przedmiocie świadczenia usług przewozu regularnego. Na tej podstawie - pozwany zobowiązał się do wykonywania na rzecz zamawiającego przedmiotowej usługi przez okres 10 lat, licząc od dnia podpisania niniejszej umowy, tj. do dnia 16 kwietnia 2023 r. Stąd też zawierając umowy o pracę z pracownikami (w tym z powódką) - zmuszony był przyjmować za datę końcową ich obowiązywania graniczą datę obowiązywania wspomnianej umowy współpracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. G., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w N., jako adres głównego miejsca wykonywania działalności podaje N., powiat (...), województwo (...), jako adres dla doręczeń: S., powiat (...), zaś jako adresy dodatkowych miejsc: S. i O.. W swojej działalności D. G. zajmuje się między innymi transportem lądowym, pasażerskim, miejskim i podmiejskim, głównie w powiecie (...). W okresie 2015r. D. G. zatrudnił na czas nieokreślony D. K. (1) z S. do wykonywania czynności kierownika, który został oddelegowany do nadzorowania nowoutworzonej jednostki jego przedsiębiorstwa w O..

(bezsporne)

Pozwany umową nr (...) z dnia 17 kwietnia 2013r. w ramach tworzonego z podmiotem trzecim konsorcjum firm, zawarł w trybie przetargu nieograniczonego, na podstawie art. 39 ustawy z dnia 29 stycznia 2004r., Prawo Zamówień Publicznych z Gminą O. - Zarządem (...) w O. z siedzibą w O. (Zamawiającego) umowę współpracy w przedmiocie

świadczenia usług przewozu regularnego wykonywanego w ramach lokalnego transportu zbiorowego na liniach nadzorowanych przez Zamawiającego, na całym obszarze układu komunikacyjnego tj. na terenie miasta O. i gmin ościennych, z którymi miasto O. podpisało stosowne porozumienia.

Zgodnie z § 1 ust. 4 powyższej umowy, pozwany zobowiązał się do wykonywania na rzecz zamawiającego przedmiotowej usługi przez okres 10 lat, licząc od dnia podpisania umowy tj. do dnia 16 kwietnia 2023 r.

(dowód: uwierzytelniona za zgodność z oryginałem kopia umowy nr(...) z dnia 17 kwietnia 2013 r. k: 22-34)

Z tego też powodu, do osób zatrudnionych w (...) w O., skierowano oferty zatrudnienia na czas określony, wskazując, że pozwany będzie zawierał z pracownikami w O., umowy o pracę tylko na czas określony do roku 2023r. Kadrowa pozwanego przygotowała projekty umowy o pracę na piśmie dla wszystkich kandydatów takie same, z wyjątkiem wysokości płacy za godzinę pracy, które były ustalane indywidualnie. Każdy z kandydatów na pracowników mógł się zapoznać z warunkami przed zawarciem umowy. Każdy miał możliwość przeczytania projektu umowy na piśmie. Powódka nie była traktowana inaczej niż pozostali kandydaci.

(dowód: zeznania świadka D. K. k: 132-136; zeznania świadka S. T. k: 128-132)

E. B. była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia w (...) w O.. Powódka doszła do przekonania, że umowa o pracę na czas określony z pozwanym jest dla niej bardziej korzystna niż umowa zlecenia i zgłosiła się jako kandydat na pracownika pozwanego. Wraz z innymi kandydatami stawiała się w dniu 03.06.2015r. z przygotowanymi przez siebie dokumentami, które złożyła do akt osobowych.

Podczas zawierania umowy o pracę, przyszy przelożony powódki, D. K. (1) poinformował ją, jaka jest stawka godzinowa należnego jej wynagrodzenia, oraz wysokość premii, informując też, że umowa będzie zawarta do roku 2023, kiedy kończy się kontrakt, jaki pozwany ma zawarty z (...) w O.. Zawierając umowę o pracę powódka wiedziała, że będzie to umowa na czas określony. Wiedziała też, że będzie ją obowiązywał 2 tygodniowy okres wypowiedzenia. Nie kwestionowała wówczas okresu zawarcia umowy i okresu wypowiedzenia umowy.

W tym zakresie, wszyscy kandydaci na pracowników uczestniczyli w przeprowadzonych przez pozwanego szkoleniach i byli informowani o powodach zawarcia umów o pracę na taki okres, tj. do 2023r., w związku z zawartym kontraktem z Urzędem(...) i możliwością zawierania umów na taki okres, w jakim pracodawca mógłby zagwarantować pracę dla pracowników. Wszyscy podpisali dokumenty związane z zawieraniem umowy o pracę. W odniesieniu do zapisu w umowie o pracę o możliwości rozwiązania umowy za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia - było wskazane pracownikom (w tym powódce), że ten okres 2 tygodni wypowiedzenia dotyczy zarówno pracodawcy i pracownika. Powódka zawierając umowę, wiedziała jaka jest to umowa i jakie są konsekwencje zawarcia umowy, miała czas na przemyślenie i zastanowienie się, czy chce zawierać umowę o takiej treści.

E. B. została zatrudniona w przedsiębiorstwie pozwanego, na podstawie umowy o pracę z dnia 03 czerwca 2015r., zawartej na czas określony od dnia 6 czerwca 2015 r., do dnia 30 kwietnia 2023 r., w wymiarze pełnego etatu, w równoważnym przerywanym systemie czasu pracy zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowców. W ramach tej umowy powierzono jej obowiązki kierowcy autobusu, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 15,24 złote brutto za godzinę pracy oraz premią uznaniową w kwocie do 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

Umowa o pracę na piśmie przewidywała możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia.

(dowód: umowa o pracę z dnia 03.06.2015r. k: 4; informacja dla pracownika, zgodnie z art. 29 § 3 k.p. – akta osobowe powódki; przesłuchanie powódki k: 55v-56, 139-140; zeznania świadka E. T. k: 56v-57v)

Powódka na zajmowanym przez nią stanowisku, jako kierowca autobusu, była osobą konfliktową, zarówno wobec współpracowników, jak i przełożonych. Kierowała do przełożonych skargi i pretensje, dotyczące wszelkich możliwych aspektów pracy na zajmowanym przez nią stanowisku, a najczęściej związane z nienależytym dostosowaniem

miesięcznych grafików pracy kierowców autobusów, zatrudnionych w przedsiębiorstwie pozwanego do jej prywatnych potrzeb.

Wdała się w konflikt z dyspozytorem S. T. (2), o którym wiedzieli też inni współpracownicy. Doszło do wymiany zdań z S. T., kiedy poprosił, aby powódka podjechała autobusem pod stację tankowania pojazdów po zakończonym kursie. Użyła wówczas wulgarnych słów wobec dyspozytora, wskazując, że nie ma tego w zakresie obowiązków. Polecenia kierowane do niej przez dyspozytora były przez nią komentowane. Powódka bywała przy tym opryskliwa. Zdarzyło się też, że powódka była niekulturalna i używała niecenzuralnych słów w pracy. Współpraca z powódką dla współpracowników, jak i osób nadzorujących była uciążliwa, nie przynosząca zamierzonych celów. Z sygnałów na temat pracy z powódką, jakie otrzymywał jej przełożony – D. K. wynikało, że było coraz więcej problemów z powódką, nasilały się negatywne relacje między współpracownikami, które uległy znacznemu pogorszeniu. Powódka niejednokrotnie zgłasza szereg usterek w zleceniach warsztatowych. Wyrażała przy tym swoje niezadowolenie, np.: wypisując zlecenia warsztatowe w dniu 19.06.2015r. wpisała, że usterka dotyczy braku płynu do spryskiwaczy stawiając wykrzyknik (k: 69), zaś w dniu 06.07.2015r. dodatkowo po opisaniu rodzaju usterki – wskazała, aby coś z tym zrobić, „bo tak się nie da jeździć” (k: 72). Powódka prezentowała postawę roszczeniową. Atmosfera w pracy była przez to utrudniona.

Przełożony powódki, D. K. (1) podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

(dowód: zeznania świadka D. K. k: 132-136; zeznania świadka S. T. k: 128-132; zeznania świadka Ł. M. k: 136-137; zeznania świadka M. O. k: 137-139; zeznania świadka E. T. k: 56v-57v)

W dniu 19 listopada 2015r., pozwany korzystając z uprawnienia, przewidzianego w art. 33 k.p. - złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią w/w umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 5 grudnia 2015 r. Jednocześnie w treści powyższego oświadczenia pozwany zamieścił dla powódki stosowne pouczenia, dotyczące prawa wniesienia odwołania do Sądu.

Wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę, jej przełożony D. K. (1) poinformował ją, jakie były przyczyny takiej decyzji. Wyjaśnił on, że nadużywa swoich przywilejów, jest skonfliktowana w pracy i zdaniem dyspozytorów trudno się z nią współpracuje.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k: 5; zeznania świadka D. K. k: 132-136)

D. G. z Gminą O. - Zarządem (...) w O. z siedzibą w O. nadal współpracuje w przedmiocie świadczenia usług przewozu regularnego zgodnie z umową nr (...)z dnia 17 kwietnia 2013 r., na tej podstawie - pozwany zobowiązał się do wykonywania na rzecz zamawiającego przedmiotowej usługi przez okres 10 lat, licząc od dnia podpisania niniejszej umowy, tj. do dnia 16 kwietnia 2023 r. Aktualnie pozwany na stanowisku zajmowanym poprzednio przez powódkę zatrudnia inną osobę - K. Z..

(dowód: zeznania świadka E. T. k: 56v-57v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, gdyż wypowiadali się logicznie, pełnie i jasno odpowiadali na zadane pytania, a okoliczności przez nich podane układają się w jedną całość.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Sąd nie dał wiary powódce, że zawsze zachowywała się kulturalnie, gdyż coś przeciwnego wynikało z pozostałego materiału dowodowego.

Umowa o pracę na piśmie, zgodnie z art. 33 k.p., przewidywała możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Istotnym zatem na gruncie niniejszej sprawy, jest ustalenie czy doszło do obejścia prawa podczas zawierania przez strony łączącej je umowy o pracę na czas określony.

Bezspornym było, że strony wiedziały przed zawarciem umowy o pracę, że będzie łączyła je umowa na czas określony, zawarta od dnia 6.06.2015r. do dnia 30.04.2023r. Powódka wiedziała, że tylko taka umowa może być zawarta z pozwanym, gdyż pozwany nie prowadzi w O. swojej głównej działalności gospodarczej, a działalność w zakresie transportu regularnego miał zamiar prowadzić do dnia (...). Powódka godziła się na taką umowę. Na skutek zawarcia takiej umowy jej sytuacja polepszyła się, gdyż zaczęła pracować na podstawie umowy o pracę, a dotychczas pracowała na podstawie umowy zlecenia. Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że nie kwestionowali czasu, na jaki zawarte mieli umowy, ani nie kwestionowali okresu wypowiedzenia, ani w okresie zawierania umów, ani w trakcie ich wykonywania. Sama powódka podała, że cieszyła się, że zawarła umowę na okres 8 lat, bo dawało jej to gwarancję zatrudnienia w tym okresie.

Powódka składając pozew w niniejszej sprawie, niesłusznie podnosiła, że rozwiązanie z nią umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy, gdyż zawarcie umowy o pracę na czas 8 lat, służyć miało jedynie obejściu przepisów kodeksu pracy, a w szczególności umożliwić pracodawcy wcześniejsze rozwiązanie z nią umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Żaden z przeprowadzonych dowodów nie potwierdził tezy powódki, że doszło do obejścia prawa na skutek zawarcia umowy o pracę na czas określony.

W tym zakresie konieczne jest odwołanie się do dyrektywy RADY 99/70/WE, z dnia 28 czerwca 1999 r. (Dz.U.U.E.L.1999.175.43 Dz.U.U.E-sp.05-3-368) 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). Preambuła wskazuje, że Porozumienie ramowe zmierza do tworzenia lepszej równowagi między "elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników", a jego celem jest poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Zgodnie z zakresem, Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z Państw Członkowskich. Punkty 6-8 postanowień ogólnych wskazują, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom, gdyż umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności. Jednocześnie umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom.

Gdy znany jest cel i zakres stosowania dyrektywy, Sąd jest obowiązany badać, czy dochodzi do naruszenia zasad wynikających z pkt 6,7 i 8 postanowień ogólnych dyrektywy.

Polska jako kraj członkowski UE zobowiązała się do podejmowania środków służących zapobieganiu nadużyciom (klauzula 5). Doszło zatem do zmian przepisów, w tym art. 25¹ kp. Dotychczasowe brzmienie przepisu, które obowiązywało podczas zawierania, trwania i rozwiązania umowy o pracę z powódką nie wskazywało okresów na jakie może być zawarta umowa na czas określony. Orzecznictwo Sadu Najwyższego wskazywało natomiast, że umowa o pracę nie może być zawarta na długi okres, początkowo różnie precyzując co to oznacza. (zob. orzeczenia II PK 294/04, II PK 186/08, II PK 308/13). W orzecznictwie tutejszego Sądu długim okresem jest czas np.: do uzyskania uprawnień emerytalnych. We wspomnianym wyroku SN z dnia 25.02.2009r. w sprawie II PK 186/08 za długi okres przyjmuje się okres ponad 10cio letni, a w II PK 294/04 za długi okres przyjmuje się okres 9cio letni. Brak jest natomiast ugruntowanego orzecznictwa wskazującego, że zawarcie umowy o pracę na okres 8 lat jest automatycznie traktowane

jako obejście prawa. Wskazać w tym miejscu należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r., II PK 225/13, który podkreśla, że ocena czy doszło do nadużycia prawa przez pracodawcę zależy od przedmiotu i celu konkretnej umowy oraz okoliczności jej zawarcia.

Sąd zatem w niniejszej sprawie przeprowadził badanie celu zawarcia umowy o pracę między stronami. Przedmiotem zawarcia umowy było wykonywanie zadań kierowcy autobusu od dnia 06.06.2015r. do dnia 30.04.2023r. Zarówno pozwany miał obiektywne przesłanki, jak i powódka do zawarcia umowy o pracę na czas dłuższy niż okres 3-5lat. Powódka była zatrudniona dotychczas do wykonania podobnych zadań na podstawie umowy zlecenia i chciała ustabilizować swoją sytuację pracowniczą. Zawarcie umowy o pracę na okres 8 lat w pełni ją satysfakcjonowało. Nie kwestionowała ww. okresu, ani podczas zawierania umowy, ani w trakcie jej realizacji.

Należy podkreślić, że pozwany nie prowadzi podstawowej działalności gospodarczej w rejonie tutejszego Sądu, ale na terenie powiatu (...). Czynności, jakie wykonuje na terenie O. związane są tylko i wyłącznie z umową nr (...) z dnia 17 kwietnia 2013r., gdy udało mu się w ramach tworzonego z podmiotem trzecim konsorcjum firm, w trybie przetargu nieograniczonego, na podstawie art. 39 ustawy z dnia 29 stycznia 2004r., Prawo Zamówień Publicznych zapewnić sobie odbiór swoich usług na rzecz Gminy O. - Zarządu (...) w O. z siedzibą w O.. Skoro zatem umowa została zawarta do 2023r., to tylko na taki okres pozwany ma zapewnione zadania dla pracowników i środki na prowadzenie działalności na tutejszym terenie. Pozwany zatem uwzględniając szczególne potrzeby gałęzi, jaką się zajmuje: transportu lądowego, pasażerskiego, miejskiego i podmiejskiego, mógł zapewnić, że umowa o pracę powódki i innych pracowników zatrudnionych jako kierowcy będzie trwała tylko i wyłącznie na okres do 2023r. Dla powódki brak jest "porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony", o jakim mowa w klauzuli 3 Porozumienia, gdyż wszyscy kierowcy na terenie O. zostali zatrudnieni na czas określony. Jedyne zatrudnienie w O. na czas nieokreślony, to przełożony powódki, D. K. (1) – kierownik oddelegowany z S. do nadzorowania pracy w O.. Brak jest zatem podstaw do stwierdzenia, że przy zawieraniu i wykonywaniu umowy o pracę z powódką dochodziło do naruszenia zasad niedyskryminacji oraz nadużyć, o których mowa w wymienionym Porozumieniu. Umowa o pracę z powódką była zgodna z przepisami obowiązującymi przed 22.02.2016r.(wejściem w życie art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25.06.2015r., Dz.U. z 2015r., poz. 1220) i mieści się w ramach ustalonych dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony dla celów niezgodnych z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zawierania umów na czas określony.

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 (art. 33 k.p.). dozwolone jest, aby wypowiedzenie nastąpiło, gdy zaistnieją nie przewidziane zmiany lub gdy pracownik nie wypełnia swoich obowiązków w sposób właściwy.

W stosunku do tego rodzaju umów (zawartych na czas określony) - nie istnieje bowiem obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 23² k.p.), jak również obowiązek podawania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Z obowiązków tych zwolnione są obie strony niezależnie od tego, która z nich dokonuje wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie – umowa łącząca strony zawarta była na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, a strony w pkt 5 umowy o pracę – przewidziały możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia.

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PZP 35/94, OSNAPiUS 1994, nr 11, poz. 173 – wskazano, że - umowa o pracę zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem 6 miesięcy jej trwania. Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd Najwyższy stwierdził, iż "nie jest słuszne doszukiwanie się w treści art. 33 k.p. zakazu rozwiązywania za wypowiedzeniem umów zawartych na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy [...]".

Brak zatem zastrzeżenia, iż wypowiedzenie będzie dopuszczalne dopiero po upływie 6 miesięcy (a taką klauzulę strony mogą wprowadzić), oznacza możliwość jego dokonania w każdym czasie. Przemawia za tym przede wszystkim stwierdzenie, że umowę na czas określony, także krótszy niż 6 miesięcy, strony mogą zawsze rozwiązać za wzajemnym porozumieniem.

Wobec stanowczej woli stron, którą zgodnie wyraziły dopuszczając możliwość wypowiedzenia umowy za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia (zawartym w pkt 5 umowy o pracę), uznać należy, że pracodawca skutecznie wypowiedział powódce umowę o pracę w piśmie z dnia 19.11.2015r.

Wskazać należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a zatem może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem - nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia tego wypowiedzenia.

Zgodnie bowiem z przepisem art. 30 § 4kp nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w dwóch przypadkach: po pierwsze - gdy chodzi o rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (niezależnie od rodzaju rozwiązywanej umowy o pracę) oraz po drugie - w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Przepis ten nie przewiduje natomiast obowiązku uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny oraz umów o pracę, zawartych na czas określony bądź na czas wykonywania określonej pracy.

To, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie musi wskazywać przyczyny rozwiązania stosunku pracy - znalazło też swoje potwierdzenie w wyroku TK z dnia 2 grudnia 2008 r. (P 48/07), w którym Trybunał Konstytucyjny wskazał, że - art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) 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.

W realiach opisanych w materiale dowodowym, Sąd uznał, że nie doszło do naruszenia przepisów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, a pozwany dopełnił wymogów formalnych złożonego wypowiedzenia.

Powódka otrzymała wypowiedzenie w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Wypowiedzenie to nie naruszało zasad współżycia społecznego, a pozwany składając oświadczenie o wypowiedzeniu działał zgodnie ze społecznym przeznaczeniem swojego prawa.

Jak wynikało z zeznań świadka D. K. (1) nie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w art. 8 kp.

Przełożony powódki wnioskował o rozwiązanie stosunku pracy z powódką, bowiem jak podał, sygnalizowano mu, że było coraz więcej problemów z powódką, nasilały się negatywne relacje między współpracownikami, które ciągle uległy pogorszeniu. Przełożony poinformował powódkę, jakie były przyczyny takiej decyzji, wręczając jej pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę.

Wyjaśnił powódce mianowicie, że nadużywa pewnych przywilejów, jest skonfliktowana w pracy i zdaniem dyspozytorów trudno się z nią współpracuje. Z relacji świadka E. T. (2), słyszała ona rozmowę powódki z kierownikiem jednostki, z której wynikało, że „są jakieś pretensje i uwagi dotyczące tworzenia grafików pracy kierowców (...)”. Przyznała, że powódka była osobą konfliktową. Świadek S. T. (2) zeznał także, że jego polecenia były komentowane przez powódkę, która była opryskliwa. Poza tym, nie wykonywała poleceń, związanych z pracą i zakresem jej obowiązków. Jak zeznał świadek, powódka kojarzona jest z chamstwem i brakiem komunikatywności.

Poza tym, powódka wielokrotnie, jak wynika z dołączonych dokumentów – zgłaszała awarię autobusu, w niewłaściwej formie. Zdarzały się bowiem usterki eksploatacyjne, i każdy z autobusów wymagał przeglądów, napraw, czy serwisów.

Z relacji świadka S. T. wynikało wręcz, że powódka była przyzwyczajona do jeżdżenia jednym autobusem i tylko „nim chciała jechać, jak była potrzeba serwisowania autobusu, to była obrażona i niezadowolona, że zabierano jej autobus (...)”. Świadek Ł. M. (2) przyznał, że inni kierowcy zatrudnieni u pozwanego również zgłaszali awarie pojazdów i były to awarie różnego rodzaju. Nie mniej jednak - częstotliwość zgłaszania ich przez powódkę, a przez innych kierowców była zasadnicza. Istotnym natomiast jest, że inni pracownicy – jak zeznał świadek - normalnie i spokojnie kierowali zlecenia awarii, które były opisane czytelnie, że wystąpiła awaria tego i tego typu i telefonicznie na spokojnie było to wyjaśniane. Natomiast co do zachowania powódki, to zdarzały się sytuacje, że przy awarii „nerwowo mówiła, że nie wyjedzie autobusem z pętli (...)”. Z dokumentów dotyczących zleceń awarii (warsztatowych) wynika, że zdarzało się na piśmie, że wyrażała swoje niezadowolenie. Dla przykładu w dniu 19.06.2015r., wypisując zlecenia warsztatowe wskazała, że usterka dotyczy braku płynu do spryskiwaczy stawiając wykrzyknik (k: 69), zaś w dniu 06.07.2015r. dodatkowo po opisaniu rodzaju usterki – wskazała, aby coś z tym zrobić, „bo tak się nie da jeździć” (k: 72).

Powódka zresztą sama przyznała, że pisała w zleceniach o awariach z wykrzyknikiem, bo miało to na celu zaznaczenie tego, że to istotna usterka w autobusie. Nie mniej jednak, świadczy to ewidentnie o jej nerwowości czy wybuchowości, skoro nawet w dokumentach służbowych nie potrafiła spokojnie napisać zlecenia o awarii.

Świadek M. O. (2) również zeznał, że słyszał o sporach powódki z innymi pracownikami m.in. z dyspozytorem S. T.. W jego ocenie - powódce nie powierzano zadań, które przekraczały jej zakres obowiązków.

Dlatego też, oceniając całokształt niniejszej sprawy, Sąd uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszało zasad współżycia społecznego. Powódka zaś te zasady w miejscu pracy naruszała, była konfliktowa i niekulturalna (co potwierdził jej bezpośredni przełożony – D. K., a także wszyscy zeznający w sprawie świadkowie oraz przedłożone dokumenty)

Wobec powyższego, na podstawie art. 33 kp w zw. z art. 50 § 3 kp oraz na podstawie art. 45§1 kp a contrario, Sąd oddalił powództwo w całości, o czym orzekł w pkt I wyroku.

Sprawa wpłynęła w dniu 27.11.2015r., zatem Sąd o kosztach procesu orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z §11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 28.09.2002r., po wprowadzeniu zmian Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29.07.2015r. (Dz.U. z 2015r., poz. 1078 z dnia 31.07.2015r.), a przed wprowadzeniem zmian opisanych Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015r. (Dz.U. z 2015r., poz. 1804).

Zasądzając na rzecz pozwanego od powódki kwotę 360 złotych (180zł stawki minimalnej razy dwa) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, Sąd uznał, iż mimo, że sprawa nie była prosta i wymagała znacznego nakładu pracy a wynagrodzenie mogłoby być przyznane od 180zł do 1080zł, z uwagi na sytuację życiową powódki nie jest możliwe nałożenia na nią kosztów zastępstwa procesowego w większym rozmiarze oraz brak jest podstaw do wliczania do kosztów procesu w sprawie z zakresu prawa pracy opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.

SSR Barbara Kokoryn