

Sygn. akt III Pa 26/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2014r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
Sędziowie:	SSO Piotr Witkowski (spr.) SSO Grażyna Zelińska
Protokolant:	sekr.sądowy Beata Dzienis

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2014r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. K.**

przeciwko **Zakładom Producyjno-Uslugowym (...) Sp. zo.o. w O.**

o odszkodowanie i zapłatę premii

na skutek apelacji powoda Z. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 28 marca 2014r. sygn. akt IV P 263/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Z. K. w pozwie przeciwko Z.P.U. (...) Sp. zo. o domagał się zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami. W pkt 1 pozwu wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 12198,24 zł tytułem odszkodowania, za obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia i obejścia dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999r., dotyczącego dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę z odsetkami ustawowymi od dnia 1.01.2014r. do dnia zapłaty. W pkt 2 pozwu domagał się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 2440,00 zł tytułem wypłaty zgodnie z regulaminem zakładowym premii rocznej zgodnie z zaszeregowaniem pracownika, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 19.12.2013r. do dnia zapłaty. Jednocześnie w pkt.3 wniósł o zwrot kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie dwóch następujących po sobie umów o pracę, zawartych na czas określony (poprzedzonych umową na okres próbny 3 miesiące) na stanowisku magazyniera p.o kierownika magazynu i w dniu 25.02.2010r. dostał wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia i propozycję przyjęcia nowych warunków pracy, na którą się zgodził.

Pierwsza umowa o pracę na czas określony była zawarta w dniu 04.08.2009r., a poprzedzała tę umowę umowa na okres próbny od dnia 04.05.2009r. i ta umowa miała obowiązywać do 2014r. Była to umowa na okres 5 lat. Po tej umowie zawierane były z nim kolejne umowy, w tym umowa zmieniająca z dnia 25.02.2010r. Kolejna umowa na czas określony podpisana była w 2012r. i powinna (zdaniem powoda) obowiązywać do 2018r. Był to aneks do umowy wydłużający okres trwania umowy o kolejne 6 lat do roku 2018r., więc trzeba ją traktować jako kolejną umowę na czas określony. Nie miał więc żadnych przerw w świadczeniu pracy dla pozwanego. Ustalenie zatem właściwego rodzaju umowy, w oparciu o którą ostatnio był zatrudniony, a która to umowa została mu wypowiedziana przesądza o tym czy doszło do uchybienia przepisom o wypowiedaniu umów. Zgodnie bowiem z treścią art.30§4 k.p. wskazanie przyczyny wypowiedzenia jest obligatoryjne tylko przy wypowiedaniu umowy na czas nieokreślony.

Powód zaznaczył również, że w polskim systemie prawa pracy, znajdującym również oparcie w prawie europejskim, przyjmuje się, iż co do zasady istnieje prymat umowy o pracę na czas nieokreślony. Wskazuje na to np. Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28.06.1999r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. U. UE. L.99.175.43. Zgodnie zaś z pkt 6 i 7 postanowień ogólnych załącznika do Dyrektywy Rady 99/70/WE 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. Pracodawca nie może więc w sposób dowolny odstąpić od zawierania umów o pracę na czas nieokreślony na rzecz terminowych umów o pracę, godząc tym samym w cel dyrektywy, istotę stosunku pracy oraz zasadę prymatu zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

Dodatkowo powód przytoczył uzasadnienie wyroku z dnia 7.09.2005r. (II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207), gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczeniem jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art.58 §1 i 2 kc w związku z art. 300 kp). Przedstawił również stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 25.10.2007r. (II PK 49/07, OSNP 2008/21-22317 podkreślił, iż niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy (sprawa dotyczyła umowy pięcioletniej) o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Nadto powód wskazał, że jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. Strona powodowa wskazała także, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia powtórzył, iż standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika. Umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywana w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Omawiając powyższe uzasadnienie Sądu Najwyższego podkreślił, iż wymuszenie terminowej podstawy stosunku pracy przez pracodawcę może wskazywać na to, że w takiej podstawie połączonej z klauzulą rozwiązania umowy w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem wyrażają się wyłącznie interesy pracodawcy, bez uwzględnienia słusznego interesu pracownika.

Powód wskazał też, że zmuszony był zaakceptować podpisanie umów o pracę na czas określony. Zapowiedziano mu bowiem, że albo podpisze umowę okresową albo nie zawrą z nim żadnej umowy. Zawarta zaś umowa o pracę nie była umową celową- przeznaczoną do określonego zadania, gdyż zachowanie ciągłości pracy magazyniera jest kluczowe w warunkach rosnącej produkcji i nowych inwestycji. Standardem zaś pozwanego było i jest zawieranie umów okresowych w celu ominięcia przepisów prawa i dotyczy to większości pracowników administracji.

W końcu powód też podniósł, że otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17.12.2013r., którego wypowiedzenie biegło od 21.12.2013r. do dnia 04.01.2014r., dlatego aby uniknąć zapłaty premii rocznej, którą pozwany wypłacał

pracownikom administracji według kategorii zaszerogowania w dniach 18-19.12.2013r. Zgodnie natomiast z regulaminem premiowania, premia roczna była mu należna.

Pozwana spółka powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew wskazała, że powód była zatrudniony w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony od 4.08.2009r. do 31.07.2018r. Była to pierwsza umowa na czas określony zawarta przez pozwanego z powodem. Umowa powyższa nie przewidywała przy tym dodatkowego wynagrodzenia w postaci premii rocznej. Obowiązek wypłaty takiej premii dla powoda nie wynika także ani z zapisów regulaminu wynagradzania, ani także z regulaminu premiowania obowiązujących w spółce. W świetle więc treści zawartej z powodem umowy o pracę, regulaminu wynagradzania oraz regulaminu premiowania nie była zobowiązana do wypłaty na rzecz powoda w 2013r. jakiegokolwiek świadczenia dodatkowego w postaci premii rocznej. Premia taka oraz jej ewentualna wysokość ma w spółce charakter wyłącznie uznaniowy, co powoduje, że brak jej zapłaty nie może uprawniać powoda do skutecznego dochodzenia jej wypłaty na drodze sądowej. Dodatkowo na tą okoliczność pozwana spółka wskazała, że powód w dniu 18.07.2013r. został ukarany karą porządkową nagany, a zgodnie z zapisami §4 ust.1 lit.j Regulaminu premiowania fakt ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w kodeksie pracy stanowi przesłankę uprawniającą pracodawcę do pozbawienia pracownika prawa do premii. Okoliczność powyższa stanowi zatem dodatkową przesłankę uzasadniającą oddalenie przez Sąd złożonego przez powoda roszczenia o zapłatę premii rocznej w wysokości 2.440,00zł.

Zdaniem pozwanej spółki brak jest także podstaw dla uznania roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wywodziła mianowicie, że zawarta umowa o pracę z powodem była umową terminową zawartą na czas określony co powoduje, że rozwiązując powyższą umowę strona pozwana nie miała obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Powodowi więc co do zasady nie przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w treści art.45§1 k.p. Z tego względu zgłoszone w pozwie roszczenie o zapłatę odszkodowania w kwocie 12.198,24zł pozbawione jest podstaw prawnych i jako takie zasługuje w całości na oddalenie przez Sąd.

Na uzasadnienie zawierania umów o pracę na czas określony pozwana spółka wskazała, że zawarcie umowy o pracę z powodem miało całkowicie dobrowolny charakter, a określając czas trwania stosunku pracy strona pozwana kierowała się w głównej mierze charakterem swoich relacji handlowych z wyłącznym odbiorcą swoich wyrobów- firmą (...). Jest producentem mebli z litego drewna, które sprzedaje od lat do sieci sklepów firmy (...). Relacje handlowe pozwanego z firmą (...) oparte są przy tym na wieloletnich kontraktach, które niestety każdorazowo mają wyłącznie terminowy charakter i są zawierane na okres 5-7 lat. Negocjowanie warunków kolejnych kontraktów (kwestia wielkości zakupów, poziomu obniżek cen, cen referencyjnych surowca drzewnego itd.) jest procesem zajmującym zwykle 1-2 lata i rozpoczyna się często już 2-3 lata przed datą expiracji obowiązującego aktualnie kontraktu (dla przykładu pozwany wskazał, że obecnie omawia z (...) warunki ewentualnej współpracy w latach 2015-2020). Biorąc więc pod uwagę te realia prowadzenia swojej działalności gospodarczej spółka co do zasady zawiera umowy o pracę z zatrudnianymi przez siebie pracownikami na czas określony dostosowując przy tym czas zatrudnienia pracowników do możliwego oszacowania okresu pewności współpracy z głównym odbiorcą swoich produktów- firmą (...).

Jednocześnie pozwana spółka podkreśliła, że zawierając umowę o pracę z powodem uwzględniła także dodatkowo jego prośbę o wydłużenie okresu zatrudnienia ze względu na chęć ubiegania się przez niego kredyt bankowy. Biorąc więc pod uwagę prośbę powoda oraz realne perspektywy swojej dalszej współpracy z firmą (...) zawarła z powodem umowę o pracę do roku 2018.

Pozwana spółka też z ostrożności procesowej wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym było uzasadnione utratą zaufania do pracownika przez pracodawcę oraz niewłaściwym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Powód pracował u pozwanego w dziale magazynowym w niewielkim zespole obejmującym kierownika magazynu, dwóch magazynierów oraz dwóch wózkowych. Cały zespół podlegał Dyrektorowi ds. Zakupów i Sprzedaży (...). Pomimo niewielkiej grupy bezpośrednich współpracowników zespół, w którym pracował powód był bardzo skonfliktowany ze sobą, a bieżące spory pomiędzy poszczególnymi magazynierami wpływały na ich jakość pracy. Ciągłe konflikty w zespole stanowiły bezpośrednią przyczynę udzielenia powodowi przez pozwanego w dniu

18.07.2013r. kary nagany. Po kilku miesiącach od udzielonej kary, w miesiącu grudniu 2013r. pozwany zwolnił wózkowego pracującego w magazynie na tej samej zmianie co powód z uwagi na fałszowanie przez wózkowego ewidencji czasu pracy. Tymczasem powód w sposób niedostateczny kontrolował pracę wózkowego dopuszczając do zgłaszania przez niego zawyżonej ilości przepracowanych godzin pracy. Zastrzeżenia do pracy powoda ze strony pozwanego dotyczyły też zajmowania się przez niego sprawami pozasłużbowymi w trakcie pracy, co utrudniało prawidłowe funkcjonowanie magazynu. Suma powyższych okoliczności stanowiła więc podstawę rozwiązania umowy o pracę zawartej z powodem. Powód bowiem wykonywał swoje obowiązki pracownicze w sposób niewłaściwy, co uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę nawet w sytuacji gdyby miała ona bezterminowy charakter.

Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z dnia 28.03.2014r. oddalił powództwo.

Sąd ten uznał bowiem, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez pozwaną spółkę było prawidłowe. Uznał bowiem, że w świetle przedstawionego przez pozwaną spółkę stanu rzeczy dotyczącego zawierania umów o pracę nie można mówić w sprawie aby doszło pomiędzy stronami do zawierania umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie podzielił w tym zakresie twierdzeń powoda. Co do twierdzeń powoda, że miała być jeszcze zawarta po upływie okresu próbnego umowa o pracę na czas określony 5 lat do 31.07.2014r. co uzasadniałoby nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony na mocy art.25§1 kp, to Sąd nie oparł się w tej mierze na wystawionym mu przez A. M. (pracownika administracyjnego pozwanej spółki) zaświadczenia z dnia 17.11.2009r. które wskazuje na koniec umowy o pracę przypadający na dzień 31.07.2014r. Podzielił mianowicie wyjaśnienia członka zarządu pozwanej spółki M. M., który podał, iż zgodnie z jego wiedzą i aktami pracowniczymi, powód miał najpierw zawartą umowę na okres próbny, na okres 3 miesięcy, a po tej umowie miał zawartą umowę na czas określony od 4.08.2009r. do 31.07.2018r. Pomiędzy tymi umowami żadnych umów z powodem pozwany nie zawierał. Członek zarządu pozwanej spółki zakwestionował twierdzenia powoda odnośnie tego, że była pomiędzy stronami zawarta umowa do 2014r. oraz, że powód zawierał z pozwanym więcej stosunków pracy. W trakcie trwania stosunku pracy przesunięto powoda z p.o kierownika magazyniera na magazyniera i to znajduje odzwierciedlenie w aktach pracowniczych. Członek zarządu pozwanej spółki podkreślił, że okres zatrudnienia powoda spowodowany był z jednej strony jego prośbą, żeby ten stosunek był możliwie długi ze względu na zawarcie kredytu, z drugiej strony sytuacją spółki, spowodowaną umową z głównym kontrahentem. Nadto członek zarządu stwierdził, iż powód nie kwestionował przez 4 lata warunków i sposobu zatrudnienia, a spór rozpoczął się w związku z wypowiedzeniem umowy.

Miał też na uwadze, że wyjaśnienia tego członka zarządu potwierdziły również zeznania świadka M. R. (kierownika kadr), która podała, że powód pracował w pozwanej spółce na początku jako magazynier pełniący obowiązki kierownika magazynu, a potem po wypowiedzeniu zmieniającym, jako magazynier. Nie było żadnej umowy zmieniającej u powoda, było to wypowiedzenie zmieniające, w którym zaproponowano zmianę stanowiska pracy i wynagrodzenia, ale powód wyraził zgodę na tę zmianę. Co do zaś zaświadczenia, na które powołuje się powód to musiała według świadka nastąpić pomyłka, bowiem umowa powoda była na okres dłuższy niż 5 lat po okresie próbnym. Spółka podpisuje umowę na okres próbny, potem następną na okres do lat pięciu. W sytuacji jednak powoda ze względu na jego prośbę i znajomość przez prezesa jego rodziny, na wyraźną prośbę ta umowa została przygotowana na okres dłuższy. Świadek też wskazał, że A. M. nie miała dostępu do teczki osobowej powoda i stąd mogła też zajść pomyłka w zaświadczeniu co do daty końcowej umowy o pracę.

Sąd Rejonowy mając więc na uwadze, że inne zaświadczenia wystawiane powodowi przez pozwany zakład wskazują na datę zakończenia stosunku pracy tożsamą z umową znajdującą się w aktach osobowych, to nie sposób przyjąć aby była jeszcze jakaś dodatkowa umowa o pracę na którą powołuje się powód. Uznał bowiem, że jeżeli powód- który wskazuje w swych zeznaniach, że nie pamięta kiedy zawarł kolejną umowę terminową- został zobowiązany do oddania pierwotnej umowy, to nic nie stało na przeszkodzie aby sporządził kopię pierwotnej umowy i zatrzymał ją sobie, chociażby dla celów dowodowych. Możliwym więc było rozwiązanie z powodem umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie bowiem z treścią obowiązującego w polskim obrocie prawnym przepisu 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. Z przepisu powyższego wynika, że strony umowy zawartej na czas określony do 6 m-cy w ogóle nie mogą jej rozwiązać za dwutygodniowym

wypowiedzeniem, a w przypadku zawarcia takiej umowy terminowej na czas przekraczający 6 m-cy mogą ją rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem jedynie w przypadku, gdy klauzulę o wypowiedzeniu umowy umieszczą w umowie. W przedmiotowym przypadku umowa o pracę zawarta z powodem w §1 przewiduje możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zgodnie z art.33 kp.

Poza sporem zaś pozostaje fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art.45 kp. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza również art.50 §3 kp, który przewiduje prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia.

W sprawie natomiast Sąd Rejonowy w Elku przyjął, że nie można było uznać, że zawarta z powodem umowa o pracę na wiele lat aż do 31.07.2018r. jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Podzielił mianowicie w zupełności stanowisko pozwanej spółki, że zawieranie z pracownikami umów o pracę na czas określony uzasadnione jest pracą tej spółki tylko z jednym kontrahentem firmą (...). Relacje handlowe tej spółki z firmą (...) oparte są na wieloletnich kontraktach i które każdorazowo mają wyłącznie terminowy charakter. Umowy podpisywane przez pozwaną spółkę z firmą (...) zawierane są na okres od 5 do 7 lat. Biorąc pod uwagę opisane realia prowadzenia swojej działalności gospodarczej pozwana spółka co do zasady więc zawiera umowy o pracę z zatrudnianymi przez siebie pracownikami na czas określony dostosowując przy tym czas zatrudnienia pracowników do możliwego do oszacowania okresu pewności współpracy z głównym odbiorcą swoich produktów – firmą (...).

Według też Sądu Rejonowego Sąd Najwyższy nie zajął jednak jednoznacznego stanowiska co do okresu na jaki dopuszczalne jest zawarcie terminowej umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, Sąd Najwyższy słusznie uznał, iż niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych. Ich dopuszczalność nie może natomiast sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego.

W ocenie zaś Sądu zawarcie umowy o pracę na czas określony w niniejszym przypadku nie sprzeciwia się społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa i zasadom współżycia społecznego. Powód przy tym świadomie zawarł z pozwanym umowę na okres 9 lat.

Zdaniem Sądu Rejonowego brak też w sprawie przesłanek aby uznać, że pracodawca wypowiadając umowę naruszył zasady współżycia społecznego, czy też, że korzysta ze swojego prawa niezgodnie z jego przeznaczeniem w związku z dyskryminacją pracownika. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało sądowi, że przyczyną wypowiedzenia było dotychczasowe postępowanie powoda. Zdaniem świadka M. K. najważniejszą przyczyną wypowiedzenia było to, że podlegający pod powoda wózkowy Ł. K. wychodził na podstawie przepustek wystawionych przez powoda i nie było go na stanowisku pracy. Między pracownikami były często spory. Najczęściej na styku zmian przy przekazywaniu zmian. Mieli do siebie pretensje, że coś jest niewykonane na jednej zmianie i przechodzi na drugą. Dochodziły do świadka również informacje, że powód korzysta z komputera, zamiast zajmować się sprawami, które należą do niego. W dniu 18.07.2013r. powód został ukarany przez pozwanego pracodawcę karą porządkową-naganą. Jako przyczynę ukarania powoda pracodawca wskazał naruszenie ustalonego porządku i regulaminu pracy (§8 pkt.5) w zakresie nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego. Pracodawca zarzucił powodowi niewłaściwe

i niekulturalne zachowanie, a także brak szacunku, które zdaniem pracodawcy powód prezentował w stosunku do współpracowników i bezpośredniego przełożonego, co zakłócało pracę całego zespołu. Przyczyną udzielenia kary porządkowej były również skargi na zachowanie powoda zgłaszane nie tylko przez pracowników (...) ale także przez kooperantów nie zatrudnionych w zakładzie. Postępowanie powoda zdaniem pracodawcy szkodziło wizerunkowi firmy (...) oraz dezorganizowało pracę. Potwierdzili to zaś świadkowie: R. L., J. B., R. P..

Najważniejszą jednak przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi według świadków M. K., M. R., R. P. było to, iż podlegający pod powoda wózkowy Ł. K. wychodził na podstawie przepustek wystawianych przez powoda i nie było go na stanowisku pracy. Rodziło to wzajemne pretensje, że samochód jest nierozładowany, bo nie było wózkowego. Powód w sposób niedostateczny kontrolował pracę wózkowego dopuszczając do zgłaszania przez niego zawyżonej ilości przepracowanych godzin pracy. Zastrzeżenia do pracy powoda ze strony pozwanego dotyczyły też zajmowania przez niego sprawami pozasłużbowymi w trakcie pracy, co utrudniało prawidłowe funkcjonowanie magazynu. O zwolnieniu powoda przesądził fakt, iż w trakcie zamykania stanu magazynowego powód korzystał z Internetu na komputerze zakładowym uniemożliwiając wykonanie tego zadania przez kierownika magazynu (...).

Z uwagi więc na powyższe Sąd nie uznał aby jednostronna decyzja pracodawcy była sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i tym samym naruszała art.8 kp, czy też zamierzała do obejścia prawa.

W zakresie rozstrzygnięcia o premii uznaniowej Sąd również podzielił stanowisko pozwanej spółki, iż zawarta umowa o pracę nie przewidywała w tym zakresie dodatkowego wynagrodzenia w postaci uznaniowej premii rocznej. Obowiązek wypłaty takiej premii dla powoda przez stronę pozwaną nie wynika także ani z zapisów regulaminu wynagradzania, ani także z regulaminu premiowania obowiązujących w pozwanej spółce. W świetle treści zawartej z powodem umowy o pracę, regulaminu wynagradzania oraz regulaminu premiowania strona pozwana nie była zobowiązana do wypłaty na rzecz powoda w 2013r. jakiegokolwiek świadczenia dodatkowego w postaci uznaniowej premii rocznej. Premia taka oraz jej ewentualna wysokość ma u pozwanego charakter wyłącznie uznaniowy, co powoduje, że brak jej zapłaty nie może uprawniać powoda do skutecznego dochodzenia jej wypłaty na drodze sądowej. Powód otrzymał też od pracodawcy karę porządkową nagany co wyklucza zgodnie z regulaminem przyznanie premii.

W apelacji od tego wyroku powód zaskarżył go w całości. Zarzucił mu naruszenie przepisów postępowania:

art.233§1 kpc poprzez dokonanie wybiórczej i dowolnej, a przy tym mało wnikliwej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego,

artykułu 18 3c§2 w związku z art.18 3d, prawa unijnego w związku z art.33 k.p w związku z klauzulą 4 pkt 1 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.

Wniósł o uchylenie wyroku Sądu I instancji w Elku z dnia 28.03.2014r. sygn. akt IV P 263/13 i wydania wyroku na jego korzyść tak jak wnosił w pozwie.

W uzasadnieniu apelacji przytoczył te same argumenty co w uzasadnieniu pozwu.

Podtrzymał zwłaszcza kwestię dotyczącą zawarcia dodatkowej umowy o pracę, która miała obowiązywać do 2014r., na potwierdzenie czego świadczy wystawione mu zaświadczenie przez A. M. i niewłaściwą jej ocenę przez Sąd Rejonowy w Elku. Sąd ten bowiem nie mógł nie dać wiary w świetle przepisów art. 18 § 3 kk w zw. z art. 286 § 1 kk w zb. z art. 271 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk co do prawdziwości danych wystawionych przez osobę odpowiedzialną za wystawienie tego zaświadczenia. Nie mógł też nie dać mu wiary skoro kredyt otrzymał pod rygorem kary za składanie fałszywych zeznań i zarzutów z art. 286 § 1 kk w zb. z art. 297 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk. Powinien natomiast odmówić wiary świadkowi M. R., która jako kierownik działu kadr stwierdziła, że kadrowa A. M. pomyliła się wystawiając to zaświadczenie, jednocześnie zaprzeczając w odpowiedzi na zadane jego pytanie, dotyczące tego gdzie są akta osobowe (u kadrowej, czy u kierownika kadr), stanowczo odpowiadając, że akta zawsze

były u niej. I na pytanie w którym mowa o tym jak mogła się pomylić, skoro akta osobowe i tak są u tego świadka nie było odpowiedzi.

Uważał, że nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że niemożliwe jest jurydyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych skoro Sąd Najwyższy w powoływanym wyroku z dnia 7.09.2005r. II PK 294/04 wskazał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k. .).

Powód przytoczył również wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 13.03.2014r. C-38/13, w którym uznał polski przepis art. 33 KP, dopuszczający sztywny 2-tygodniowy okres wypowiedzenia umów zawartych na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, za niezgodny – co do zasady – z przepisami unijnymi. W ocenie Sądu przepis ten narusza klauzulę 4 pkt 1 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.

Odnośnie uzasadnienia roszczenia co do premii uznaniowej to wskazywał na aspekty jego nabycia w świetle roszczeniowego charakteru premii uznaniowej. Wywodził, że jeżeli regulamin określił pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to premia z natury rzeczy nie może mieć charakteru uznaniowego. Jego świadczenie miało zaś określone konkretne i sprawdzalne warunki w sposób dostateczny dla jego weryfikacji. Stąd podlegało rozpoznaniu przez Sąd, który jednak tego nie uczynił.

Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:

Apelacji za uzasadnionej uznać nie można było.

W sprawie mianowicie należało podzielić ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego w Elku. Sąd Okręgowy w Suwałkach przyjął je za własne i w pełni zaakceptował. Zgodzić się bowiem z tym Sądem trzeba, że roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie z powodów wskazywanych w zaskarżonym wyroku. Sąd szeroko i szczegółowo te powody omówił i nie ma potrzeby ponownego ich przytaczania. Podkreślić tylko należy i wskazać na kilka kwestii i aspektów w sprawie odnosząc się bezpośrednio do apelacji.

Po pierwsze wskazać więc należy, że wystawione powodowi przez A. M. zaświadczenie z dnia 17.11.2009r., które wskazuje na koniec umowy o pracę przypadający na dzień 31.07.2014r. wcale nie dowodzi, że była zawarta umowa o pracę na czas określony do dnia 31.07.2014r. po upływie z dniem 04.08.2009r. obowiązywania umowy zawartej na okres próby. Nie ma bowiem żadnego tego odniesienia w innej dokumentacji pracowniczej. Fakt zawarcia umowy o pracę stwierdza przede wszystkim ta umowa. Jeżeli zaś jej nie ma to okoliczności świadczące o jej istnieniu muszą dowodzić to w oczywisty sposób. O tym tymczasem w sprawie umowy być nie może. Niepodobna przecież w dobie możliwości kopiowania dokumentów przyjąć aby powód – jak przed Sądem pierwszej instancji twierdził – oddał pracodawcy umowę o pracę, na którą teraz powołuje się, nie robiąc z niej kopii. Takie wszakże postępowanie jest niedorzecznością w obliczu zasad doświadczenia życiowego. Zwłaszcza tak należy przyjąć, że powód sam wyjaśnił, że był zmuszony zawrzeć niekorzystną dla siebie umowę o pracę, bo na czas określony. Trzeba też zauważyć, że pozwana spółka nie wystawiałaby później dokumentacji pracowniczej co do treści zawarcia umowy o pracę na czas od 4.08.2009r. do 31.07.2018r., gdyby była jeszcze umowa o pracę na czas do 31.07.2014r., gdyż obawiałaby się tego faktu.

Ustosunkowując się natomiast do kwestii możliwości jurydycznego wskazania maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, to wskazać należy, że powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.09.2005r. II PK 294/04 nie przesądza o tym, że jeżeli umowa o pracę powoda miała trwać 9 lat, to stawała się umową o pracę na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy jedynie wskazał w tym wyroku, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia

społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.). Użycie zaś przez Sąd Najwyższy słów „może być kwalifikowane” nie oznacza, że musi być kwalifikowane. W niniejszej sprawie słusznie zaś Sąd pierwszej instancji wskazał, że pozwana spółka mogła zawierać umowy o pracę na czas określony skoro związana była określonymi umowami z jednym tylko kontrahentem na określony czas. Sądowi Okręgowemu w Suwałkach zresztą podobnie jak i pewnie pierwszej instancji z urzędu jest to wiadomym, a powód nie wykazał aby było inaczej. Pozwana spółka może więc zawierać umowy o pracę na czas określony, aby minimalizować swoje straty w przypadku późniejszej niemożności swego działania z braku dotychczasowego kontrahenta, gdyż przestawienie się na innych kontrahentów bądź ich znalezienie może być od razu niemożliwe albo i wcale niemożliwe. Słuszne więc było rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji i w tym względzie, a przytoczony w apelacji wyrok Trybunału Sprawiedliwości przeciwko temu stać nie może. Polska jeszcze nie zmieniła art. 33 kp i póki co przepis ten w Polsce obowiązuje. Musi więc być stosowany. W przypadku zaś jego niewłaściwego zastosowania Sąd zawsze ma możliwość tego oceny z punktu widzenia zasad współzycia społecznego, czy pracownik nie jest wykorzystywany. W niniejszej natomiast sprawie nie można uznać, aby pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę bezzasadnie. Jego bowiem wysoce naganne postępowanie wskazane przez Sąd pierwszej instancji w pełni to uzasadniało. Powód na ten temat zajmował wobec siebie stanowisko pobłażliwe znajdując zawsze jakieś usprawiedliwienie bądź tłumacząc to winą innych osób. W sprawie jednak brak jest dowodów na poparcie jego twierdzeń. Nawet zawnioskowani przez niego świadkowie nie wskazywali na jakieś usprawiedliwiające go okoliczności bądź naganne zachowanie się wobec niego kierownictwa spółki. Wskazywali tylko na jego konflikt z kierownikiem magazynu i innymi magazynierami. Tymczasem gdy odszedł konfliktów już żadnych nie ma i współpraca w magazynie układa się bardzo dobrze, co wynika z zeznań wszystkich świadków zwłaszcza tych zawnioskowanych przez pozwaną spółkę. Pracodawca z reguły natomiast wie kto do konfliktów i zatargów doprowadza i niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki. Sąd pierwszej instancji aspekty te dokładnie zbadał i słusznie dał wiarę w obliczu zgromadzonego materiału dowodowego pozwanej spółce. Konfliktowość zatem powoda, niesłuchanie poleceń kierownika i brak nadzoru nad właściwą pracą podległego mu pracownika Ł. K., a wreszcie zablokowanie możliwości korzystania z komputera zakładowego w sytuacji, kiedy był niezbędny kierownikowi magazynu, uzasadniały w pełni rozwiązanie z powodem umowy o pracę, zwłaszcza że zablokowanie komputera zakładowego wiązało się z korzystaniem przez powoda z internetu w celach prywatnych. Zachowanie powoda polegające na braku właściwej kontroli podległego pracownika Ł. K. i zablokowanie możliwości korzystania z komputera zakładowego wręcz graniczyło z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych przez powoda. Stąd domaganie się teraz przez niego praw wynikających z umowy o pracę na czas nieograniczony byłoby premiowaniem bardzo negatywnych jego zachowań, a na takie sytuacje przyzwolenia dać nie można.

Tym samym niezasadne jest roszczenie powoda o zapłatę kwoty 12.198,24 zł tytułem odszkodowania za obejście przepisów prawa pracy przy wypowiedzeniu umowy o pracę.

Niezasadne też jest roszczenie powoda o zapłatę kwoty 2.440 zł tytułem premii uznaniowej. Wbrew bowiem twierdzeniom powoda regulamin wynagrodzenia pracowników pozwanej spółki nie określa w sposób konkretny i sprawdzalny warunków premiowania. Stanowi on w swoim § 17, że pracownikom którzy sumiennie i solidnie wypełniają swoje obowiązki oraz przestrzegają obowiązków pracowniczych może być przyznana nagroda uznaniowa (premia). Takie więc sformułowanie rozwinięte następnie w regulaminie premiowania wskazuje, że premia ma wybitnie uznaniowy charakter i Sąd nie może jej przyznać poprzez weryfikację faktów i okoliczności tego dotyczących. W ogóle może to tylko czynić odnośnie stałych składników wynagrodzenia, a możliwość otrzymania premii nie była nawet wpisana do umowy o pracę z powodem. Ponadto za Sądem pierwszej instancji powtórzyć należy, że fakt otrzymania kary nagany, a poza tym w ogóle naganne zachowanie powoda i tak wykluczałoby przyznanie mu premii.

Mając zatem to wszystko na uwadze apelację powoda Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił.