

Sygn. akt VIII *Pa 185/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz (spr.)</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Dominika Smyrak</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 11 grudnia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. J.

**przeciwko** D. Z.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 17 stycznia 2014 r. **sygn. akt** IV P 452/13

**oddala apelację.**

(-) SSO J. S. (-) SSO M. A. (-) SSR del. G. T.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 185/14**

## UZASADNIENIE

Powódka M. J. w pozwie przeciwko D. Z. prowadzącemu działalność pod firmą Przedsiębiorstwo (...) w Z., domagała się zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę zawartej na czas określony.

W uzasadnieniu swojego roszczenia powódka wskazała, że łącząca ją z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas określony, nie zawierała zapisu przewidującego możliwość jej rozwiązania, czy ewentualnie długości okresu wypowiedzenia. Jednocześnie podniosła, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest pozorna, bowiem pracodawca, jeszcze przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę zamieścił na portalu „pracuj.pl”

ofertę pracy na stanowisko spedytora w mieście Z., a więc stanowisko pracy na którym swoje obowiązki pracownicze wykonywała powódka, a które zgodnie z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę miało zostać zlikwidowane.

W odpowiedzi na pozew D. Z. domagał się oddalenia powództwa w całości.

Na wstępie uzasadnienia odpowiedzi na pozew, pozwany zakwestionował twierdzenia powódki, w których wskazywała ona, że rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z umową, z uwagi na brak zapisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę i okresu wypowiedzenia. Podniósł w tym zakresie, że podczas ustalania warunków zatrudnienia, każdy z pracowników jest informowany o warunkach pracy, jak i sposobie rozwiązania umowy o pracę. Na potwierdzenie tych ustaleń sporządzane są dodatkowe warunki zatrudnienia. Ponadto pracownik zapoznaje się z regulaminem pracy obowiązującym w zakładzie pracy, a dokumenty te stanowią integralną część umowy o pracę. W dalszej części uzasadnienia pozwany ocenił, jako bezpodstawny zarzut powódki jakoby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna i wskazał, że ogłoszenie o pracę na portalu „pracuj.pl” dotyczyło stanowiska spedytora międzynarodowego, który miał pracować w oddziale spedycji w B.. Na koniec pozwany wskazał, że po zwolnieniu powódki nikt nie został zatrudniony u niego na stanowisku specjalisty do spraw transportu (Spedytor).

Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2014r. powódka potwierdziła swoje żądanie oświadczając, że domaga się zasądzenia odszkodowania w kwocie 7.500 złotych za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, to jest w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2014r. Sąd Rejonowy w Zabrzu w punkcie pierwszym zasądził od pozwanego D. Z. – Przedsiębiorstwa (...) D. Z. w Z. na rzecz powódki M. J. kwotę 7,500 zł tytułem odszkodowania, natomiast w punkcie drugim i trzecim zawarł orzeczenie, odpowiednio nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności oraz o zwrocie kosztów postępowania.

### ***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona u pozwanego od dnia 1 lutego 2013r. Początkowo strony łączyła umowa na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2013r., ostatecznie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2013r. do dnia 30 kwietnia 2015r. W umowie tej strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia. Powódka podpisała oświadczenie, w którym potwierdziła zapoznanie się z warunkami pracy i wynagradzania oraz oświadczyła, że przyjmuje do wiadomości treść obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy i wynagradzania. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. transportu (spedytora), z wynagrodzeniem zasadniczym 2.500 złotych. W okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz premię uznaniową, zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w zakładzie pracy.

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, iż przy zawieraniu przedmiotowej umowy o pracę pozwany wręczył powódce „informację o warunkach zatrudnienia w zakresie ustalonym w art. 29 § 3 k.p.”. Z kolei powódka składając swój podpis na tym dokumencie równocześnie złożyła oświadczenie, że zapoznała się z jego treścią. W informacji tej w punkcie IV zawarto zapis, zgodnie, z którym długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony wynosi 2 tygodnie, jeżeli strony przewidzą możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że u pozwanego obowiązywał również Regulamin Pracy, którego art. 12 przewidywał, między innymi, że okresy wypowiedzenia dla przyjętych w zakładzie pracy umów wynoszą 2 tygodnie, przy zatrudnieniu na okres próbny i na czas określony oraz jeden do trzech miesięcy w zależności od okresu zatrudnienia zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy przy umowie na czas nieokreślony, niezależnie od treści zapisów w umowie o pracę. Ponadto pracodawca zastrzegł sobie prawo skrócenia każdej umowy

o pracę przez wcześniejsze wypowiedzenie umowy, także umów na czas określony i okres próbny, zachowując uzgodniony wyżej odpowiedni dla danego rodzaju umowy okres wypowiedzenia, chyba, że strony pisemnie uzgodnią inaczej za pomocą aneksu do umowy, który może być zawarty w dowolnym momencie trwania umowy. W art. 13 omawianego regulaminu ustalono natomiast, że Strony, tj. Pracodawca i Pracownik, przewidują możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, także umów na czas określony i na okres próbny, niezależnie od treści zapisów w umowie o pracę i niezależnie od rodzaju umowy o pracę chyba, że strony pisemnie uzgodnią inaczej za pomocą aneksu do umowy o pracę, który może być zawarty w dowolnym momencie trwania umowy.

Sąd merytoryczny ustalił również, że w dniu 4 października 2013r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 1 maja 2013r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie zatrudnienia strony nie zawierały żadnych aneksów do łączącej je umowy o pracę.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy zostały wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone dowody z akt osobowych powódki,

a w szczególności informację o warunkach zatrudnienia (k.12 akt osobowych), jak również Regulamin Pracy obowiązujący u pozwanego (k. 36 – 47 a.s.), nadto w oparciu o okoliczności które w toku postępowania były między stronami bezsporne.

Oceniając zgromadzone dowody, Sąd Rejonowy uznał je za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające, a tym samym zasługujące na przyznanie im waloru wiarygodności.

#### **Sąd Rejonowy, uznając roszczenie powoda za niezasadne, poczynił następujące rozważania:**

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, iż w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, zasługują na uwzględnienie.

Dalej powołując się na treść art. 33 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zatem strony mogą ustalić, że umowa o pracę, pomimo, że zawierana jest na ściśle określony czas może zostać rozwiązana przez każdą ze stron. Możliwość takiego wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej, zawieranej na okres dłuższy niż sześć miesięcy powinna wynikać z treści umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami. Skoro, bowiem strony decydują się na ściśle określenie czasu trwania umowy o pracę, przy czym umowa zawarta między nimi ma formę pisemną, zatem należy uznać, że w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony przekraczający sześć miesięcy możliwość jej wypowiedzenia należy do essentialia negotii tej umowy. Z tego też względu Sąd I instancji uznał, że skoro umowa została potwierdzona na piśmie, zatem, w wypadku, gdy strony dopuściły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, klauzula ta powinna mieć swoje odzwierciedlenie w treści tejże umowy. Równocześnie Sąd merytoryczny uznał, iż nie można w tym zakresie powoływać się na wręczone pracownikowi przy zawieraniu umowy o pracę warunki zatrudnienia, z których wynika możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy. Również w tym zakresie regulacja ustawowa nie może zostać modyfikowana przez treść regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy, który, choć należy do źródeł prawa pracy nie może zawierać treści mniej korzystnych dla pracownika, niż przepisy prawa pracy, co wynika bezpośrednio z treści art. 9 k.p. W tym zakresie Sąd Rejonowy zauważył, iż w przedmiotowej sprawie strony złożyły zgodne oświadczenia, że do zawartej w dniu 1 maja 2013r. umowy o pracę na czas określony nie zawierały żadnych aneksów. Dodatkowo powódka oświadczyła, że podpisując umowę o pracę była przekonana, że przez okres trwania umowy ma zapewnioną gwarancję zatrudnienia, w związku właśnie z treścią łączącej strony umowy o pracę. Pozwany natomiast nie kwestionował tych wyjaśnień powódki.

Sąd merytoryczny podkreślił nadto, że z przepisu art. 30 § 1 pkt 4 k.p. wynika podstawowa zasada odróżniająca umowy terminowe od umów na czas nieokreślony. Podstawą funkcją umów zawieranych na czas określony jest stabilizacja stosunku pracy w pewnym, ściśle określonym i ustalonym przez strony tego stosunku pracy czasie. Jednocześnie, jeśli w treści takiej umowy nie zawarto klauzuli o możliwości jej wypowiedzenia, zatem strony uzgadniając treść łączącego je stosunku pracy wykluczyły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z woli jednej ze stron (dotyczy to zarówno pracodawcy, jak i pracownika). Ta funkcja, zwłaszcza przy umowach długoterminowych, powinna być decydująca dla wykładni pozostałych przepisów, w tym zwłaszcza przepisów o rozwiązywaniu umów terminowych. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony ma na celu stabilizację zatrudnienia pracownika, oraz jego pewność, że łączący go z pracodawcą stosunek pracy nie zostanie rozwiązany na mocy jednostronnego oświadczenia woli. Pracownik, więc godzi się na zawarcie takiej umowy mając głównie na względzie fakt, że przez okres w niej wskazany będzie pozostawał w zatrudnieniu. Gdyby, zatem przyjął, że, pomimo, iż w takiej umowie strony nie przewidziały jej wcześniejszego wypowiedzenia, pracodawca, powodując się na obowiązujące u niego wewnętrzne źródła prawa pracy dokonał takiego wypowiedzenia, należałoby uznać, że umowa taka została zawarta dla pozorów ze strony pracodawcy, który jednostronnie dokonuje modyfikacji przepisów ustawy.

Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie, żadna ze stron nie wskazywała, że w uzgodnieniach towarzyszących zawarciu umowy o pracę przewidziano możliwość jej wcześniejszego rozwiązania. Żadna ze stron również we wnioskach dowodowych nie wносиła o przeprowadzenie jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego dokonanie takiego uzgodnienia. Natomiast, jak już wyżej zaznaczono powoływanie się przez pracodawcę na treść regulaminu pracy, czy informacji o zatrudnieniu wręczonej pracownikowi w dniu zawarcia umowy, nie może odnieść skutku, bowiem dokumenty te mają jedynie na celu uściślenie obowiązków i uprawnień wynikających z treści łączącej strony umowy o pracę, nie mogą kształtować elementów istotnych tej umowy w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy. Wskazał również Sąd I instancji, że regułą wynikającą z treści art. 32 § 1 pkt 1 i 2 k.p. jest możliwość rozwiązywania umów na czas nieokreślony oraz zawartych na okres próbny. Możliwość wypowiedzenia tego typu umów wynika bezpośrednio z przepisów k.p. i co ważne nie zależy od wprowadzenia do treści umowy o pracę klauzuli umożliwiającej rozwiązanie tych stosunków pracy. Inaczej jest natomiast w przypadku umowy o pracę na czas określony, zgodnie, bowiem z treścią art. 33 k.p. możliwość rozwiązania tego typu umowy przed okresem, na który została zawarta została uzależniona od odpowiednich uzgodnień stron stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie natomiast strony zgodnie postanowiły, że umowa o pracę zawierana jest na czas określony oraz nie przewiduje możliwości jej wcześniejszego rozwiązania. Mimo tego pracodawca wypowiedział powodce umowę o pracę, zatem Sąd zgodnie z żądaniem powódki zasądził na jej rzecz odszkodowanie.

Dalej powołując się na treść uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011r., w sprawie III PZP 6/11 (OSNP 2012/17-18/211), Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres przekraczający 6 miesięcy, w której strony nie przewidziały wcześniejszego wypowiedzenia, może pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że trwałość jego zatrudnienia została zagwarantowana na okres ustalony umową. Taki jest też cel umów na czas określony, od którego, przepisy dopuszczające ich wypowiedzenie są odstępstwem. W tej sytuacji można stwierdzić, że przedmiotowe rozwiązanie umowy przez pracodawcę ma jedynie formalne cechy wypowiedzenia i jest jego pozorem. W istocie jest zaś ono zerwaniem umowy

i niespodziewanym naruszeniem gwarancji zatrudnienia. Takie zakończenie stosunku pracy wykazuje w największym stopniu podobieństwo do nieuzasadnionego rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 k.p. Sąd merytoryczny uznał zatem iż Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku, gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd Rejonowy powołując się na regulację

art. 59 k.p. wskazał, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. W myśl natomiast art. 58 k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Mając na uwadze, że powódka nie żądała przywrócenia jej do pracy, Sąd Rejonowy zgodnie z przytoczonym powyżej uregulowaniem, zasądził na jej rzecz odszkodowanie. Ponieważ umowa o pracę, która łączyła powódkę z pozwanym miała trwać do dnia 30 kwietnia 2014r., a rozwiązana została w dniu 19 października 2013r., Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z żądaniem powódki.

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności a także w zakresie kosztów procesu.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany.***

Zaskarżył powyższy wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił w pierwszej kolejności błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mający wpływ na jego treść, a polegający na tym, że Sąd oparł się prawie wyłącznie na wyjaśnieniach powódki pomijając przy tym całkowicie wyjaśnienia pozwanego i pominął w swoich ustaleniach niektóre dokumenty związane z nawiązaniem spornej umowy o pracę, a w szczególności dokumentów skazujących, iż powódka była w pełni świadoma obowiązujących u pozwanego zasad na których umowy terminowe obowiązywały, a zwłaszcza możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia. Zarzucił również niepełne przeprowadzenie postępowania dowodowego, polegające, na bezpodstawnym w jego ocenie, pominięciu dowodu z przesłuchania świadka M. G. na okoliczność informacji przekazanych odwołującej w trakcie rekrutacji przed podpisaniem przedmiotowej umowy o pracę, zwłaszcza o możliwości rozwiązywania terminowych umów o pracę. W tym zakresie powołał się na poglądy judykatury, które jego zdaniem wskazują na słuszność jego stanowiska.

W dalszej kolejności zarzucił, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, bezpodstawnie przyjął, że warunki wskazane w obowiązującym u pozwanego regulaminie pracy są mniej korzystne niż przewidziane przepisami Kodeksu Pracy. Wskazał, iż właśnie przepisy Kodeksu Pracy przewidują możliwość rozwiązania terminowej umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, przy czym uznał, że uzgodnienie pomiędzy stronami tej umowy nie musi być w niej wyartykułowane, a może wynikać z innych czynności w tym również dorozumianych, jak przyjęcie do wiadomości regulaminu pracy, gdzie możliwość taka wprost została przewidziana.

W oparciu o tak postawione zarzuty pozwany wniósł o uchylenie orzeczenia Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

W uzasadnieniu do powyższego stanowiska apelujący skupił się w głównej mierze na wykazaniu, że Sąd I instancji dokonał innej oceny zebranego przez siebie materiału dowodowego, niż przyjęta przez pozwanego linia, którą prezentował przed tym Sądem, co w jego ocenie doprowadziło do niewłaściwych ustaleń, które doprowadziły do przyjęcia innego stanowisko niż prezentował w procesie pozwany.

### ***Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i dokonał właściwych ustaleń,

w związku z czym Sąd odwoławczy uznał, iż materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu

I instancji. Nie jest przy tym zasadny zarzut apelującego, iż Sąd Rejonowy rozpoznając niniejszą sprawę bezpodstawnie pominął zeznania świadka M. G.. Wręcz przeciwnie Sąd I instancji pominął ten dowód, bowiem miał on być przeprowadzony w głównej mierze na okoliczność wykazania, że powódka została w toku procesu rekrutacyjnego zaznajomiona przez powoda z możliwością rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, mimo, iż faktycznie możliwość taka w treści samej umowy nie została przewidziana. W ocenie Sądu Okręgowego kwestia ta słusznie została pominięta przez Sąd Rejonowy, bowiem strony nie kwestionowały w toku procesu, iż zawierając sporną umowę, nie zamieściły w niej zapisu odnośnie możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem.

Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu odnośnie sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z zebranych przez ten sąd materiałem dowodowym, a tym samym naruszenia art. 233 k.p.c. Należy bowiem podkreślić, że ocena zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodów, w tym również zeznań świadków i podjęcie decyzji

o zakończeniu tego postępowania dowodowego, lub ewentualnym dopuszczeniu

i przeprowadzeniu dalszych dowodów, należy do kompetencji Sądu I instancji i podlega przez pryzmat zasady określonej w art. 233 k.p.c., tj. zasad swobodnej oceny dowodów. Jak już wyżej wykazano, w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd merytoryczny przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i oceniając zebrane w nim dowody, nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu przytoczył przyczyny dla których uznał za wiarygodne tylko przeprowadzone przez siebie dowody, z którymi Sąd Okręgowy się w pełni zgadza. W szczególności prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że wystarczającym materiałem dowodowym były wyjaśnienia stron znajdujące pełne odzwierciedlenie w dokumentacji osobowej powódki.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że

w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym prawidłowo przez Sąd Rejonowy, powódka wykazała, że istotnie łącząca ją z pozwanym umowa o pracę na czas określony od dnia 1 maja 2013r. do dnia 30 kwietnia 2015r. nie przewidywała w swej treści możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem przez którąkolwiek ze stron. Wprawdzie apelujący stoi na stanowisku, że w wypadku, gdy pracownik został zapoznany z możliwością rozwiązania terminowej umowy o pracę na mocy regulaminu pracy, czy też innych okoliczności, to nie jest konieczne zawieranie takiej klauzuli w treści samej umowy o pracę.

W tym zakresie Sąd odwoławczy w pełni podziela również rozważania i argumentację Sądu merytorycznego, w szczególności iż przepisy Kodeksu Pracy a w szczególności art. 33 przewidują możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony, jedynie w wypadku, gdy możliwość taka została w treści samej umowy przewidziana. Równocześnie bez znaczenia pozostaje uwzględnienie takiej możliwości w regulaminie pracy, który jest aktem prawa wewnętrznego obowiązującym u pozwanego i jako taki nie może przewidywać rozwiązań mniej korzystnych niż przepisy ustawy. Apelujący wprawdzie podnosi, że zapisy obowiązującego u niego regulaminu pracy nie przewidują rozwiązania mniej korzystnego, bowiem regulamin ten tak jak Kodeks Pracy przewiduje dwutygodniowy termin wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, należy jednak zauważyć, że art. 33 k.p. wprost wymaga umieszczenia takiego zapisu w umowie o pracę. Natomiast możliwość takiego rozwiązania umowy o pracę na czas określony, jedynie w regulaminie pracy, jak również poinformowanie o takiej możliwości w trakcie procesu rekrutacyjnego, nie spełnia ustawowego wymogu o którym mowa w art. 33 k.p. Również w tym zakresie Sąd Okręgowy

w pełni akceptuje argumentację i rozważania Sądu Rejonowego, a także powołane przez ten Sąd orzecznictwo, nie zaistniała zatem konieczność jego ponownego przytaczania.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że apelujący nie wykazał, iż w treści spornej umowy o pracę na czas określony przewidziano możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem, a tym samym, że do rozwiązania tej umowy nie doszło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę..

W związku z powyższymi rozważaniami, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji pozwanego i na podstawie art. 385 k.p.c. ją oddalił.

(-) SSO J. S. (ref.) (-) SSO M. A. (-) SSR del. G. T.