

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2013 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Teresa Maślukiewicz**

Ławnicy: G. N., E. N.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 grudnia 2013 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. M.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odszkodowanie

I powództwo oddala;

II zasądza od powoda M. M. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ś. kwotę 1.847 zł, w tym 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. M. wniósł pozew przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś. domagając się zasądzenia kwoty 9.900,00 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, z ustawowymi odsetkami od 25.04.2013r. do dnia zapłaty, kwoty 6.600,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami od 25.04.2013r. do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł m.in., że zatrudniony jest u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej 1.01.2012r. Jest to już trzecia umowa o pracę zawarta przez powoda z pozwanym na czas określony.

Powód świadczy umowę o pracę na stanowisku Kierownika Punktu Sprzedaży za miesięcznym wynagrodzeniem 3.300,00 zł brutto. 24.04.2013r. pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływa 31.05.2013r. Okres wypowiedzenia ustalony został aneksem do umowy o pracę z 17.01.2013r. Z mocy prawa pomiędzy powodem a pozwanym obowiązuje umowa o pracę na czas nieokreślony. Mając na uwadze, że jest on ciągle zatrudniany u pozwanego od 2001r. przysługujący mu okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Tym samym należy mu się odszkodowanie w kwocie w kwocie 6.600,00 zł tytułem wynagrodzenia za skrócenie okresu wypowiedzenia.

(...) Spółka z o.o. w Ś. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda 1.817,00 zł kosztów procesu, w tym 1.800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego uzasadniając to m. in. tym, że 17.09.2001r. zawarła z powodem umowę o pracę na okres próbny od 16.12.2001r. Kolejną umowę strony zawarły 17.12.2001r. i łączyła ona strony do 31.12.2006r. Była to pierwsza umowa zawarta przez pozwaną z powodem na czas określony.

Zgodnie z ustawą z 14.11.2003r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy umowa ta została zawarta przed wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej i art. 25¹ kp nie ma tu zastosowania. Nie wlicza się więc takiej umowy, jako kolejnej umowy

stanowiącej przesłankę do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Kolejną umowę na czas określony strony zawarły 1.01.2007r. na czas do 31.12.011r. Zgodnie z art. 35 ustawy z 1.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców- do umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ kp. Tym samym umowa o pracę z 1.01.2007r. również nie może być wliczana jako jedna z umów określonych w art. 25¹ kp. Dopiero umowa zawarta przez strony 1.01.2012r. może być traktowana jako pierwsza umowa zawarta na czas określony w rozumieniu art. 25¹ kp. Jest ona bowiem pierwszą a nie trzecią umową jak wymaga tego ten przepis. Umowa o pracę stanowi czynność dwustronną i to strony umowy decydują, czy zawrzeć ją na czas określony czy nieokreślony, kierując się własnym interesem. Umowa zawierana jest wyłącznie za zgodą stron i po złożeniu zarówno przez pracodawcę jak i przez pracownika oświadczenia, co do istotnych postanowień tej umowy. Swoboda rozwiązywania stosunków pracy uznawana jest za jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony daje pracownikowi gwarancje zatrudnienia w dłuższym okresie czasu pracy. Ustawodawca nie przewiduje maksymalnego okresu na jaki umowa taka może być zawarta. U pozwanej powszechnie przyjęta jest praktyka zawierania pięcioletnich umów na czas określony. W czasie licznych kontroli przeprowadzonych przez Inspekcję Pracy nigdy nie kwestionowano zatrudnienia pracowników na pięcioletnie umowy o pracę. W żadnym zakresie nie doszło do naruszenia przez pozwaną praw powoda wynikających ze stosunku pracy i przepisów Kodeksu Pracy.

Sąd ustalił:

W dniu 17.09.2001r. M. M. i (...) Spółka z o.o. w Ś. zawarli umowę o pracę na okres próbny od 17.09.2001r. do 16.12.2001r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisko sprzedawcy w O. za wynagrodzeniem 1.050,00 zł brutto miesięcznie. W dniu 17.11.2001r. wypowiedziano powodowi warunki pracy, proponując od 1.12.2001r. stanowisko magazyniera i miejsce pracy w Oddziale w O. ul. (...). W dniu 17.12.2001r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 17.12.2001r. do 31.12.2006r. na stanowisko magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.050,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 29.12.2006r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.01.2007r. do 31.12.2011r. na stanowisko Kierownika Punktu Sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.100,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1.01.200 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1.01.2012r. do 31.12.2016r. na stanowisko Kierownika Punktu Sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem płaca zasadnicza 2.900,00 zł, dodatek funkcyjny 400,00 zł brutto miesięcznie. Wszystkie umowy na czas określony przewidywały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 17.01.2013r. strony zawarły porozumienie poprzez wprowadzenie do łączącej ich umowy o pracę na czas określony 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, bez zmiany pozostałych warunków umowy.

W dniu 24.04.2013r. pozwana wręczyła powodowi pismo z dnia 24.04.2013r. zawiadamiające o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31.05.2013r. udzielając jednocześnie powodowi urlopu wypoczynkowego od 2.05.2013r. do 20.05.2013r. i zwolniła z obowiązku świadczenia pracy od 21.05.2013r. do 31.05.2013r.

Bezsporne.

W okresie zatrudnienia na stanowisku sprzedawcy powód cieszył się bardzo dobrą opinią co skutkowało zatrudnieniem go od 1.01.2007r. na stanowisku Kierownika Punktu Sprzedaży. Na tym stanowisku powód nie był już bardzo dobry. Jako sprzedawca nadal był ceniony , bo miał merytoryczną wiedzę, ale nie raził siebie z wypełnianiem obowiązków kierowniczych. Nie motywował w odpowiedni sposób podległych sobie pracowników, nie dbał o prawidłowe funkcjonowanie sklepu o prawidłowe zatowarowanie i bieżące ekspozycje. Pozwana prowadzi tzw. badania tajemniczego klienta wg ankiety stworzonej przez siebie, podczas którego ocenia się przez podstawionego klienta, ubiór, obsługę klienta, prawidłowe, kulturalne odnoszenie się do klienta, widzę.

Powód został poddany takim badaniom dwukrotnie na przestrzeni 6 m-cy przed dokonaniem mu wypowiedzenia umowy o pracę. Obie oceny wypadły dla powoda fatalnie. Powód mimo posiadanej wiedzy meteorycznej i możliwości przekazania klientowi informacji jeżeli klient poprosił go o to, w ogóle nie był zainteresowany obsługą klienta. Klient musi spędzić w sklepie dużo czasu, kręcąc się, szukając sprzedawcy, wreszcie sam poprosił powoda by go obsłużył. Po tym sporządzano ocenę. Ocena ta została powodowi wręczona przez M. D. Regionu. Omówiła ona z powodem owe oceny. Wyzaczyła mu kilka terminów do poprawy postawy w stosunku do funkcji kierownika sklepu. Sklep prowadzony przez powoda notował spadek sprzedaży- także hurtowej, która wreszcie zanikła. W lipcu 2012r. badano po raz drugi powoda. Wystawiono powodowi negatywną opinię. M. H. wraz z I. S. (1) osobiście przedstawiły ją powodowi i dały propozycje rozwiązania problemu z jego osobą. Ze względu na długoletni staż pracy, doświadczenie i wiedzę merytoryczną, pozwana nie chciała rezygnować z powoda. Zaproponowano mu stanowisko sprzedawcy – na co powód nie wyraził zgody. Oświadczone mu, że nie może pełnić funkcji kierownika, bo nie jest dobrym przykładem dla podległych mu pracowników, nie prowadzi prawidłowo sklepu, nie motywuje pracowników. Uprzedzono, że jeżeli nie zgadza się na stanowisko sprzedawcy, to firma rozwiąże z nim umowę o pracę. Z zachowania powoda wynikało, że całkowicie utracił motywację do dobrej pracy. Pod koniec swojego zatrudnienia mówił, że najlepiej czuje się w sprzedaży hurtowej i chciałby do niej wrócić, chociaż w jego sklepie takiej sprzedaży już nie było.

W nieodległym okresie czasu , po tym spotkaniu obie Panie. ponownie spotkały się z powodem chcąc wręczyć mu porozumienie zmieniające na stanowisko sprzedawcy.

Powód odmówił przyjęcia porozumienia i poprosił o 2-3 dni na zastanowienie. Po tym czasie nie zgodził się na zmianę stanowiska pracy. Zaczęto szukać odpowiedniego kandydata na stanowisko Kierownika Punktu Sprzedaży w O.. Poszukiwania trwały do stycznia 2013r., kiedy to zatrudniono odpowiednią osobę. Powód pracował nadal na dotychczasowym stanowisku, nie poprawił jakości swojej pracy, więc 24.04.2013r. wypowiedziano mu umowę o pracę.

Wcześniej powód nigdy nie rozmawiał z M. H. na temat zawarcia z nim umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie zwracał się też powód w tej sprawie do Prezesa Zarządu – R. S.. Nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do warunków kolejnych umów o pracę na czas określony. Uznał zasadę obowiązującą u pozwanej, która ze wszystkimi swoimi pracownikami- także na kierowniczych stanowiskach zawierała umowy o pracę na 5-letnie okresy. Zdarzały się przypadki, że pozwana zatrudniała pracowników – na ich prośbę – na czas nieokreślony.

Dowód:

- zeznania świadka M. H. (1)-k. 109-110;
- częściowo przesłuchanie powoda-k. 97 v-98;
- przesłuchanie pozwanego –k.98.

Sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 25 kp umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzana umową o pracę na czas próbny, nie przekraczający 3 miesięcy. Natomiast w myśl art. 25¹ § 1 kp zawarcie kolejnej umowy na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Bezsporne w sprawie było, że strony zawierały umowy o pracę:

- 1)na okres próbny od 17.09. 2001r. do 16.12.2001r.;

2) na czas określony od 17.12.2001r. do 31.12.2006r.;

3) na czas określony od 1.01.2007r. do 31.12.2011r.;

4) na czas określony od 1.01.2012r. do 31.12.2016r.

Sporne pozostawało, czy do umowy o pracę na czas określony od 1.01.2012r. do 31.12.2016r. ma zastosowanie przepis art. 25¹k§1 kp

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie ma zastosowania przepis art. 25¹§1 kp.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (DZ. U. Nr 125, poz 1035, ze zm.) do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ kp-stosuje się przepis art. 13.

Art. 13 cyt. ustawy z 1.07.2009r. stanowi zaś, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekroczyć 24 miesięcy. Za kolejną umowę na czas określony uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony. Zgodnie z poglądami doktryny i stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z 9.08.2012r. w sprawie sygn. akt III PZP 5/12 - umowa o pracę zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009r. rozwiązuje się z przewidywanym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesięcy po dniu 21 sierpnia 2009r. (art. 13 ust 1 w związku z art. 35 ustawy z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców DZ.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) Sąd Najwyższy wyraził też pogląd, że okres zatrudnienia- na podstawie umowy o pracę zawartej przed dniem wejścia w życie – przypadającego przed dniem wejścia w życie tej ustawy – nie podlega wliczeniu do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust 1 ustawy antykryzysowej: stosowanie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy antykryzysowej polega na wliczeniu okresu zatrudnienia po wejściu w życie ustawy do dopuszczalnego , 24 miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umowy o pracę zawartych na czas określony (art. 13 tej ustawy).

Każda umowa zawarta na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy antykryzysowej i rozwiązująca się w terminie w niej ustalonym, przypadającym w czasie obowiązywania tej ustawy, jest pierwszą z kolejnych umów w rozumieniu jej art. 13 ust. 2 Wbrew pozorom nie chroni bardziej pracownika pogląd przyjmujący przekształcenie się analizowanej umowy po 24 miesiącach od wejścia w życie ustawy antykryzysowej w umowę na czas nieokreślony. Z reguły umowy zawarte na czas określony przewidują bowiem dopuszczalność ich wypowiedzenia (art. 33 kp) co umożliwiało pracodawcom obronę przed ich przekształceniem się w umowy na czas nieokreślony polegająca na wypowiedzeniu przed upływem wskazanych 24 miesięcy. Dla pracowników skutkiem tego było więc skrócenie okresu zatrudnienia.

Ustawa antykryzysowa utraciła moc 20 listopada 2013r. (po upływie 14 dni do dnia ogłoszenia ustawy z 11.10.2013r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy DZ. U. z dnia 6 listopada 2013r.)

W niniejszej sprawie miały zastosowanie wskazane wyżej przesłanki. Umowa o pracę na czas określony zawarta z powodem 1.07.2007r. uległa z mocy prawa rozwiązaniu z dniem 31.12.2011r. i w z związku z tym nie ma do niej zastosowania art. 25¹ kp. Konsekwencją tego jest to, że dopiero umowa o pracę zawarta na czas określony 1.01.2012r. jest pierwszą umową zawartą na czas określony, w stosunku do której zastosowanie ma art. 25¹kp. Umowa o pracę na czas określony od 1.01.2012r. do 31.12.2016r. przewidywała możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, przedłużonym do 1 miesiąca. W tym stanie brak jest podstaw do przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony a pozwana wypowiadając powodowi w dniu 24.04.2013r. umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia naruszyła przepis art.

36§1 pkt 3 kp. oraz przepis art. 30§4 kp nie wskazując przyczyny wypowiedzenia, co skutkować winno zasądzeniem od pozwanej na rzecz powoda- zgodnie z jego żądaniem- odszkodowanie po myśli art. 45§1 kp i zasądzeniem wynagrodzenia za pracę za 2 pozostałe miesiące okresu wypowiedzenia.

Powodowi doskonale znane były przyczyny, dla których pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę. Nie zaprzeczył powód zeznaniom świadka M. H., która zeznała, że:

- 1) od 1 lipca 2012r. dwukrotnie oceniano pracę powoda, że te oceny były dla powoda niekorzystne, że otrzymywał te ceny na piśmie;
- 2) razem z I. S. zaproponowały mu zmianę stanowiska pracy na stanowisko sprzedawcy, i że odmówił przyjęcia tej propozycji;
- 3) uprzedzono go, że drugim alternatywnym rozwiązaniem będzie wypowiedzenie z nim umowy o pracę, skoro nie radzi sobie z obowiązkami kierownika sklepu;
- 4) chciał pracować w hurcie - chociaż w tym czasie ten sposób sprzedaży w jego sklepie zanikł;
- 5) utracił motywację do pracy.

Po myśli art. 230 kpc Sąd uznał te okoliczności za przyznane. Powód przyznał, że w O. pozwana prowadziła 2 sklepy, z których 1 zlikwidowała w 2011r. oraz że w jego sklepie sprzedaż spadła ok. 2% w porównaniu do 2012r. Zatrudniano powoda na stanowisku kierownika sklepu, aż do 24.04.2013r. –tj. do czasu zatrudnienia odpowiedniego pracownika, który miał przejąć obowiązki kierownika sklepu. Poszukiwania kandydata na to stanowisko rozpoczęto już w drugiej połowie 2012r. a zakończyły się na początku 2013r.

Przy tym zauważyć należało, że skoro strony wiązała umowa o pracę zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy, i że zawierała klauzulę o wcześniejszym jej rozwiązaniu za 1 miesięcznym okresem wypowiedzenia, to pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia. Wydłużanie okresu wypowiedzenia z 2 tygodni do 1 miesiąca nie naruszyło przepisów kodeksu pracy w szczególności art. 36§5 kp i nastąpiło to w drodze porozumienia stron. Wydłużenie okresu wypowiedzenia nie powodowało – automatycznie –po stronie pozwanej powstania obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdyż strony nie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Ponadto zauważyć należało, że powód w pozwie z 28.04.2013r. nie wniósł o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lecz żądał wyłącznie odszkodowania.

Zgodnie z art. 45§1 kp – w pierwszej kolejności przysługiwało powodowi żądanie uznania wypowiedzenia umowy o pracę a dopiero po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1.06.2013r. żądanie odszkodowania. W dniu wniesienia pozwu powodowi nie przysługiwało odszkodowanie.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka M. H. (1) i pozwanego R. S. albowiem są konkretne, korelują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają. Dodatkowo zeznania są bardzo szczegółowe, a ich prawdziwości powód nie zaprzeczył ani też nie podważył wiarygodności świadka i pozwanego. Zeznaniom powoda - bardzo oszczędnym i ogólnikowym Sąd dał wiarę tylko co do okoliczności bezspornych i znajdujących potwierdzenie w zeznaniach świadka M. H. (1) i pozwanego.

Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. M. albowiem zeznania tego świadka nie wniosłyby do sprawy niczego, o czym mogła zeznać świadek M. H. (1)- bezpośrednia przełożona powoda. Świadek B. M. miała ponadto zeznawać na okoliczności, które wynikały z akt osobowych powoda, zeznań świadka M. H. oraz zeznań stron.

Wniosek pozwanej zgłoszony w piśmie procesowym z 10.10.2013r. (k. 79) jako spóźniony po myśli art. 207§6 kpc został pominięty. Pozwana nie uprawdopodobniła bowiem, że nie zgłaszała tego wniosku w odpowiedzi na pozew bez swoje winy.

Z tych przyczyn powództwo oddalono.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego, ze względu na wartość przedmiotu sporu znajduje oparcie w art. 98 kpc, zaś ich wysokość w § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... (DZ.U. Nr 163, poz. 1349, z późn. zm.).

Z/

1.odn.

2.kal. 21 dni

11.12.2013 r.