

Sygn. akt VI P 546/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Genowefa Miotk- Hetnerowska, Małgorzata Rafalska

Protokolant : sekr. sąd, Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. K. (PESEL (...))

przeciwko Politechnice G. w G. (NIP (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda A. K. na rzecz pozwanego Politechniki G. w G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 546/15

UZASADNIENIE

Powód A. K. pozwem z dnia 27 lipca 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu Politechnice G. w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7.380 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jak również o nakazanie zniszczenia arkusza oceny okresowej pracownika za okres od dnia 8 lipca 2013 roku, jak również kopii powyższego znajdujących się w aktach osobowych pracownika.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego zarówno na podstawie umów o pracę, jak również umów cywilnoprawnych. Ostatnia umowa, na czas określony, została z nim zawarta w dniu 2 lipca 2014 roku. W dniu 21 lipca 2015 roku zostało mu doręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód podał, iż zgodnie z Regulaminem Oceny Okresowej pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi u pozwanego, wprowadzonym Zarządzeniem Rektora pozwanego Nr (...) z dnia 25 czerwca 2013 roku, powodem zwolnienia może być negatywna ocena pracownika w dwóch kolejnych okresach oceniania. Tymczasem w obu okresach ocena jego pracy była pozytywna. Po pierwszej ocenie jego praca została oceniona bardzo dobrze, przy drugiej zaś dostatecznie, choć jego zdaniem w tym czasie wykazywał znacznie większe zaangażowanie. Nadto w jego przekonaniu stosowane u pozwanego formy zatrudnienia świadczą o nadużyciu w zakresie zawierania umów na czas określony. W jego przypadku miała miejsce wymuszona – ponad jednomiesięczna przerwa w zatrudnieniu, po której została z nim z zawarta czwarta umowa o pracę na czas określony. Wszelkie podejmowane przez niego próby zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony pozostały bezskuteczne. W jego ocenie niniejsze postępowanie pracodawcy, choć zgodne z obowiązującym prawem, jest niezgodne z dobrym obyczajem. (k. 2-4)

Pozwany Politechnika G. w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 9 września 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż zawieranie z pracownikami Wydziału (...) umów o pracę na czas określony wynika z faktu realizowania licznych projektów badawczych oraz zleceń dla przemysłu, z wykorzystaniem środków zewnętrznych. Realizacja zatem każdego zadania jest uzależniona od uprzedniego uzyskania środków zewnętrznych przez wydzieloną jednostkę organizacyjną pozwanego- Centrum (...), skalkulowania jaka część zadania będzie realizowana przez Wydział (...) Powyższy Wydział nie dysponuje bowiem własnymi środkami finansowymi, które mogłyby być przeznaczone na realizację takich badań. Pozwany wskazał, iż w dniu 16 lipca 2015 roku została przeprowadzona ocena okresowa pracownika, w ramach której powód otrzymał ocenę dostateczną, z uwagi na wskazany przez oceniającego brak umiejętności pracy powoda w zespole, indywidualizm uniemożliwiający współpracę, a także brak efektywności. Powód nie odwołał się od tejże oceny, chociaż zgodnie z Regulaminem miał taką możliwość. Nadto powód w momencie jej otrzymania podał, iż zgadza się z nią i w żaden sposób nie będzie jej kwestionował. Pozwany podał, iż początkowa ocena pracy powoda była bardzo dobra. Powyższa została przeprowadzona w początkowym okresie współpracy z powodem. W tym czasie uczył się on zawodu konstruktora od starszych kolegów. Wraz z upływem czasu wzrosły oczekiwania i wymagania pracodawcy w stosunku do jego osoby, zatrudnionej na samodzielnym stanowisku. Powód nie był w stanie sprostać tym wymaganiom, w związku z czym powierzano mu głównie prace wykonawcze.

Pozwany zaczął mieć wątpliwości, czy powód posiada predyspozycje do bycia konstruktorem. Pozwany podał, iż przeprowadzona ocena okresowa nie była bezpośrednią podstawą wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. W treści bowiem umowy o pracę strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pozwany podał nadto, iż z informacji przekazanej przez przełożonego wynika, iż od pewnego czasu nastąpiła zmiana w zachowaniu powoda oraz jego podejściu do pracy. Zbiegło się to w czasie z realizacją pomysłu zrobienia przez niego kursu nurkowego. Powód nie wykonywał powierzonych obowiązków w sposób jakiego można by oczekiwać od osoby zajmującej stanowisko konstruktora, co skutkowało koniecznością wykonywania tych prac ponownie lub włożenia dużego nakładu pracy przez innych pracowników w celu uzyskania pożądanego efektu. Powód niejednokrotnie wskazywał przełożonemu, iż jest osobą, która przy pracy potrzebuje stałej pomocy i nadzoru. Powód oczekiwał, aby mówiono mu co i w jaki sposób oraz kiedy ma wykonywać. Po upływie okresu nauki konstruktora jest to jednak nie do zaakceptowania przez pracodawcę. Na marginesie pozwany podał, iż powód jest uczestnikiem studium doktoranckiego, jednak nie wykazuje żadnej inicjatywy w tym zakresie. Mimo upływu prawie 4 lat od rozpoczęcia studiów doktoranckich powód do dnia dzisiejszego nie otworzył przewodu doktorskiego. Reasumując pozwany podał, iż miał prawo do rozwiązania z powodem umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, albowiem strony takową możliwość w treści umowy zastrzegły. Rozwiązując powyższą pozwany nie miał również obowiązku podawania przyczyny swojej decyzji. Powyższe nastąpiło również na piśmie, zawierało w swej treści pouczenie o prawie złożenia odwołania do sądu. Powód nie wskazał natomiast na czym jego zdaniem miało polegać naruszenie przez pracodawcę przepisów w tym przedmiocie. Powód skupia się bowiem na polemice z oceną okresową, mimo iż przed wytoczeniem powództwa powyższej nie kwestionował w przepisanim trybie. (k. 81-86)

Na rozprawie w dniu 9 lutego 2016 roku powód wniósł o nakazanie zniszczenia pisma datowanego na dzień 6 lipca 2015 roku dot. wypowiedzenia mu umowy o pracę. (k. 159)

Na rozprawie w dniu 1 marca 2016 roku powód sprecyzował, iż w zakresie wysokości żądanego odszkodowania domaga się zasądzenia powyższego w kwocie 7.993,89 złotych brutto (tj. należność główna – 7.660,80 oraz odsetki- 333,09 złotych) Powód podtrzymał również powództwo w zakresie nakazania zniszczenia arkusza oceny okresowej oraz pisma z dnia 6 lipca 2015 roku. (k. 3 części C akt osobowych) (k. 169)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Zawieranie przez pozwanego umów o pracę na czas określony, czy też terminowych umów cywilnoprawnych wynika z okresu trwania projektów realizowanych przez pozwanego, finansowanych z funduszy zewnętrznych.

W tym zakresie od dnia 1 czerwca 2012 roku do dnia 31 maja 2014 roku pozwany zajmował się wykonywaniem prac badawczych i projektowych dotyczących (...).

W okresie od dnia 27 listopada 2013 roku od dnia 1 lutego 2017 roku przewidziano realizację projektu o nazwie (...) z pojazdami O., M., G.. (projekt (...))

W okresie od dnia 1 listopada 2012 roku od dnia 31 października 2015 roku realizowano projekt o nazwie - (...).

(Dowód : zeznania świadka J. M.- k. 159-160 (nagranie 00:09:47-00:30:42) zeznania świadka L. R.- k. 171-173 (nagranie 00:54:47-02:20:30), wniosek o otwarcie zadania dot. prac projektowych i badawczych (...), wniosek o otwarcie projektu o nazwie (...) z pojazdami O., M., G.. ((...)), wniosek o otwarcie zadania o nazwie (...)– akta osobowe pracownika)

W okresie od dnia 15 lutego 2012 roku do dnia 15 marca 2012 roku powoda oraz pozwanego Politechnikę G. w G. łączyła umowa o pracę na okres próbny. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku konstruktora.

W okresie od dnia 16 marca 2012 roku do dnia 28 listopada 2012 roku powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, również na stanowisku konstruktora.

Od dnia 29 listopada 2012 roku do dnia 31 maja 2014 roku strony łączyła umowa o pracę również na czas określony. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku konstruktora.

W okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 maja 2014 roku nastąpiło rozszerzenie zakresu obowiązków powoda w ramach umowy poprzez realizowanie zadań bezpośrednio przy projektowaniu i wykonywaniu urządzeń systemu (...), zgodnie z harmonogramem. Powyższe miało dotyczyć projektu realizowanego przez pozwanego o nazwie (...) a w ramach powyższego pojazdów O., M. oraz G..

W okresie od dnia 7 stycznia 2014 roku do 6 kwietnia 2014 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia 1 lipca 2014 roku powód został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy cywilnoprawnej. W ramach powyższej powód zajmował się drobnymi pracami wykonawczymi przy elementach systemu (...) (projekt (...))

Zawarcie umowy cywilnoprawnej z powodem w powyższym okresie wynikało z faktu uprzedniego dokonania rozdziału prac pomiędzy pracownikami. Prace zaś do których miał zostać przydzielony powód jeszcze się nie rozpoczęły.

Od dnia 2 lipca 2014 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony tj. do dnia 31 stycznia 2017 roku, w oparciu o którą powód został zatrudniony na stanowisku konstruktora.

W treści powyższej umowy strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Zawarcie powyższej umowy było związane z realizacją przez pozwanego prac badawczych w zakresie pojazdów głębinowych oraz realizacji umowy na dostawę systemu (...) z pojazdami G., M. oraz O. na okręt (...) w ramach projektu (...).

W oparciu o powyższą umowę powód zajmował się pracami koncepcyjno- naukowymi w ramach projektu (...) tj. od stworzenia koncepcji, projektu, technologii, jak również wykonania wyrobu.

W okresie od dnia 2 lipca 2014 roku od dnia 31 stycznia 2017 roku strony rozszerzyły zakres obowiązków powoda o wykonywanie prac bezpośrednio przy projektowaniu i wykonywaniu urządzeń systemu (...) zgodnie z harmonogramem. Powyższe było związane z projektem realizowanym przez pozwanego o nazwie (...) z pojazdami M. i G. przeznaczonego na okręt(...) (...).

Przełożony powoda – L. R. nie był zadowolony z efektów pracy powoda, powyższe wymagały bowiem niejednokrotnie poprawek, jak również realizowane były z przekroczeniem wyznaczonych terminów. Powyższe skutkowało również brakiem chęci współpracy z powodem przez innych pracowników.

W oparciu o umowę o pracę z dnia 2 lipca 2014 roku powód zajmował się innym projektem oraz rodzajem prac, niż w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej uprzednio.

(Dowód : dokumenty- k. 94, 99-106, zeznania świadka K. W.- k. 169v-171 (nagranie 00:08:52- 00:54:39), zeznania świadka L. R.- k. 171-173 (nagranie 00:54:47-02:20:30), zeznania powoda A. K.- k. 141-142 (nagranie 00:04:40- 00:29:57) w zw. z k. 173v-174 (nagranie 02:24:09-02:51:59), świadectwo pracy powoda, umowy o pracę powoda- aneksy do powyższych, pismo z dnia 12 czerwca 2014 roku dot. zawarcia umowy z powodem- akta osobowe pracownika)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku konstruktora należało między innymi wykonywanie projektów technicznych na potrzeby Zakładu (...), wykonywanie dokumentacji technicznej i eksploatacyjnej, uruchamianie urządzeń, wykonywanie pomiarów laboratoryjnych i terenowych (poligonowych) dla budowanych urządzeń, wykonywanie zadań naukowo- badawczych powierzonych przez kierownika zakładu, prowadzenie wybranych badań laboratoryjnych.

(**Dowód:** zakres obowiązków- k. 8-11)

Zgodnie z Zarządzeniem Rektora Politechniki G. Nr (...) z dnia 25 czerwca 2013 roku został wprowadzony u pozwanego Regulamin Oceny Okresowej pracowników niebędących nauczycielami.

Zgodnie z powyższym Regulaminem ocenie okresowej podlegają wszyscy pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni na Politechnice G. na podstawie umowy o pracę przez co najmniej 6 miesięcy oraz pracownicy zatrudnieni na okres próbny lub na czas określony przed zawarciem kolejnej umowy.

Ocena ma charakter okresowy i przeprowadzana jest co najmniej raz na dwa lata lub w każdym terminie na wniosek rektora/prorektora/dziekana/kanclerza/zastępcy kanclerza. Oceny dokonuje bezpośredni przełożony osoby ocenianej zgodnie ze strukturą podległości określoną w schemacie organizacyjnym.

Ocena odbywa się w formie rozmowy oceniającej pomiędzy pracownikiem i jego przełożonym, podczas której omawiane są poszczególne kategorie zawarte w arkuszu oceny.

Pracownik przed rozmową oceniającą wypełnia część I i II arkusza oceny oraz arkusz „Informacje dodatkowe”.

Podczas rozmowy oceniający przedstawia cel oceny, omawia i przydziela punkty za poszczególne kryteria, wyjaśniając i uzasadniając pracownikowi swoje stanowisko.

Informuje również pracownika o swoich oczekiwaniach odnośnie sposobu realizacji zadań, podkreśla pozytywne zachowania pracownika i wskazuje na zachowania negatywne. Omawia zamiany, które nastąpiły w sposobie realizacji celów przez pracownika w odniesieniu do ostatniej oceny.

Pracownik ma możliwość odniesienia się do uwag oceniającego, wyjaśnienia swojego stanowiska, wskazania obszarów pracy wymagających poprawy, przedstawienia swoich potrzeb szkoleniowych.

W ciągu 7 dni do daty rozmowy oceniający wypełnia część III arkusza oceny i z wynikami zapoznaje pracownika, który potwierdza ten fakt podpisem na arkuszu oceny. Pracownikowi przysługuje prawo odwołania od przeprowadzonej oceny w ciągu 14 dni roboczych od daty zapoznania się z jej wynikami do przełożonego wyższego szczebla. Odwołanie podlega rozpatrzeniu w ciągu miesiąca od daty jego złożenia.

Uzyskanie oceny dostatecznej może być powodem do wnioskowania o przesunięciu pracownika na inne stanowisko. Kolejne dwukrotne uzyskanie oceny niedostatecznej może być przyczyną do wnioskowania o rozwiązanie stosunku pracy.

(Dowód : zarządzenie Nr (...) - k. 12, 87, Regulamin- 12v-21, 88)

W dniu 8 lipca 2013 roku powód uzyskał ocenę pracowniczą - bardzo dobrą.

W dniu 7 czerwca 2015 roku została przeprowadzona kolejna ocena pracownicza powoda. Powyższa dotyczyła okresu od dnia 8 lipca 2013 roku. W ramach powyższej powód otrzymał ocenę dostateczną.

Przełożony nisko ocenił umiejętności i kwalifikacje powoda, jak również stopień zaangażowania pracownika w realizowane zadania. W tym zakresie przełożony miał zastrzeżenia co do braku efektów pracy powoda.

Oceniający w treści oceny wskazał również na brak umiejętności pracy powoda w zespole, indywidualizm uniemożliwiający dobrą współpracę, jak również brak efektywności niezbędnej na zajmowanym stanowisku.

Powód powyższej oceny nie zakwestionował, jak również nie złożył odwołania od niniejszej w przewidzianym regulacjami wewnętrznymi trybie.

(Dowód : arkusze oceny okresowej- k. 22-31, zeznania świadka J. M.- k. 159-160 (nagranie 00:09:47-00:30:42), zeznania świadka K. W.- k. 169v-171 (nagranie 00:08:52- 00:54:39), zeznania świadka L. R.- k. 171-173 (nagranie 00:54:47-02:20:30)

W dniu 6 lipca 2015 roku Dyrektor Administracyjny- J. M., Dziekan Wydziału (...) - J. K. Kierownik Katedry (...) - L. R. skierowali do Prorektora ds. (...)pozwanego - prof.dr.hab.inż. K. J. pismo z prośbą o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w najbliższym możliwym terminie.

W treści powyższego pisma w/w wskazali, iż zatrudniając powoda wiele wskazywało, iż będzie on mógł w przyszłości dołączyć do kadry naukowej Wydziału, a zdobyte przez niego w trakcie zatrudnienia na stanowisku pracownika inżynierijno- technicznego doświadczenie, pozwoli mu na uzyskanie stopnia naukowego doktora. Współpraca z powodem w początkowym okresie zatrudnienia przebiegała pomyślnie.

Od chwili pozyskania do realizacji umowy na wyposażenie okrętu (...) w system (...) (koniec 2013 roku) nastąpiła zmiana w zachowaniu i podejściu powoda do powierzonych mu zadań. O okresie ponad dwuletniego zatrudnienia większość powierzanych mu zadań nie była realizowana należycie, co skutkowało koniecznością wykonywania tych prac ponownie lub włożenia dużego nakładu pracy przez innych pracowników, w celu uzyskania należytego efektu. Podjęto wielokrotnie próby znalezienia takiego zakresu pracy, w którym powód znalazłby swoje miejsce. Niestety zakończyły się one niepowodzeniem. Ponadto wskazano, iż powód nie wykazuje chęci i samodzielności przy wykonywaniu powierzonych mu prac. Od kilku miesięcy wykazuje bierną postawę, również w przygotowywaniu pracy doktorskiej. Jak wynika z jego oświadczenia zajmuje się równoległe pracą na rzecz innych pracodawców.

(Dowód: pismo z dnia 6 lipca 2015 roku- część C akt osobowych pracownika)

Oświadczeniem z dnia 21 lipca 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 8 sierpnia 2015 roku.

(Dowód : wypowiedzenie umowy – część C akt osobowych pracownika)

W dniu 18 maja 2015 roku powód otrzymał zaświadczenie o zdaniu egzaminu przed Komisją Kwalifikacyjną dla Nurków- nurka III klasy.

Pracodawca nie kierował powoda na powyższy kurs. Niniejszy nie był również wymagany ani też konieczny do pracy u pozwanego na stanowisku konstruktora.

(Dowód - e-mail – k. 55, zeznania świadka L. R.- k. 171-173 (nagranie 00:54:47-02:20:30), zeznania powoda A. K.- k. 141-142 (nagranie 00:04:40- 00:29:57) w zw. z k. 173v-174 (nagranie 02:24:09-02:51:59)

Decyzją Prorektora ds. (...) prof. dr.hab.inż. W. K. z dnia 12 października 2011 roku powód został przyjęty na Środowiskowe Studia (...) przy Wydziale(...) Politechniki G. w roku akademickim (...).

Powód nie otworzył do chwili obecnej przewodu doktorskiego.

(Dowód : pismo- k. 92)

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.553,60 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 80)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach świadków w osobach J. M., K. W. oraz L. R., jak również częściowo powoda A. K..

Zdaniem Sądu zeznania świadków zasługiwały na uwzględnienie w całości, albowiem były spójne, zgodne, jak również tworzyły ze sobą logiczną całość.

W ocenie Sądu brak podstaw by odmówić powyższym mocy dowodowej. Niniejsze znajdowały również oparcie w treści dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika.

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na uwzględnienie w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w szczególności w zeznaniach powołanych wyżej osób. W świetle powyższego Sąd odmówił powyższym wiary w takim zakresie w jakim powód wskazywał na wzorowe, jak również właściwe realizowanie przez niego obowiązków pracowniczych.

Podstawę ustaleń Sądu, w zakresie przebiegu zatrudnienia oraz zawartych przez strony umów, stanowiły również akta osobowe powoda, kopie dokumentów przedłożonych do akt sprawy. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż powód A. K. był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 2 lipca 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 stycznia 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konstruktora. Nadto w treści niniejszej umowy strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Spór stron w niniejszym postępowaniu dotyczył w istocie oceny prawidłowości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony.

Zdaniem Sądu powództwo jest bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 33 kp (w brzmieniu obowiązującym w okresie spornym) przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W świetle powyższego wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest możliwe, jeżeli łącznie spełnione są dwa warunki: jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przewidziały dopuszczalność jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strony zgodnie z treścią przywołanego wyżej artykułu, możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy przewidziały, statuuując ją w treści umowy o pracę z dnia 2 lipca 2014 roku.

W myśl natomiast art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być zawarta przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika jednoznacznie, iż wymóg podawania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy tylko i wyłącznie wypowiedzania umów o pracę na czas nie określony, bądź rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z takim jednak trybem rozwiązania umowy nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Stwierdzić należy, iż w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tego typu umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. (art. 50 § 3 kp).

Reasumując wskazać należy, iż konsekwencją powyższych unormowań jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, z drugiej zaś bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona.

Z treści bowiem przywołanego wyżej art. 30 § 4 kp jednoznacznie wynika, iż tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Oznacza to, że strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany, w kontekście powołanych wyżej przepisów do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego, bez względu na to czy, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa.

Oceniając złożone przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę stwierdzić należy, iż jest ono prawidłowe, jak również odpowiada wymogom określonym w powołanych wyżej przepisach prawa.

Podnieść należy, iż oświadczenie pozwanego zostało dokonane na piśmie, przez osobę do tego uprawnioną, w którym pracodawca zawarł również stosowne pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu pracy, jak również zastosowany został właściwy, przewidziany umową okres jej wypowiedzenia.

W toku postępowania powód nie wskazywał na naruszenie przez pracodawcę treści art. 11¹⁻³ kp, 18^{3a} i art. 8 kp.

Przede wszystkim stwierdzić, należy iż ustawodawca przewidział w Kodeksie Pracy umowy o pracę na czas określony i przyjął iż co do zasady rozwiązują się one z upływem czasu, na jaki zostały zawarte. Ustalił również powołaną wyżej zasadę, iż umów tych nie można wypowiedzieć. (art. 32§1 kp). W regulacji tej na zasadzie wyjątku dopuścił wcześniejsze rozwiązanie umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, wtedy gdy strony zawierając umowę na okres dłuższy niż 6 miesięcy taką możliwość przewidziały (art.33 kp). Zakaz wypowiedzania umowy terminowej dotyczy obu stron stosunku pracy, od obu stron zależy również, czy przyjmą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze nie można uznać zatem, iż skorzystanie przez pracodawcę z prawa wcześniejszego rozwiązania umowy, stanowi w warunkach określonych w art. 33 kp, nadużycie przez niego prawa lub jego obejście albo też jest czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego lub zasadą niedyskryminacji.

Powód nie wskazywał również w niniejszym postępowaniu, iż w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę był traktowany inaczej w stosunku do innych pracowników.

Nie można również wywodzić, iż brak uzasadnionych przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony jest nadużyciem prawa ze strony pracodawcy lub naruszeniem przez niego zasad współzycia społecznego.

Jak to bowiem zostało wskazane wyżej, od uzasadnionych przyczyn zależy tylko skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odmienne stanowisko prowadziłyby do zatarcia odrębności istniejących pomiędzy umowami zawartymi na czas nie określony oraz umowami terminowymi oraz przyjętych w kodeksie pracy różnic w sytuacji prawnej pracowników w razie rozwiązania tych umów, a ponadto do badania w każdej sprawie, czy wypowiedzenie umowy terminowej było uzasadnione.

Należy zaznaczyć, iż powyższe stwierdzenie nie oznacza niedopuszczalności stosowania art. 8 kp, w sprawach których przedmiotem jest wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony.

Jest to jednak możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przemawiają za tym, że wskutek wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej. W tym ujęciu, przyczyna wypowiedzenia umowy jest elementem mogącym wskazywać na owe szczególne okoliczności i w tym aspekcie podlegać ocenie. Takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 19 lipca 1984 roku (I PRN 98/84, OSP 1985/12/237), wskazując iż art. 8 kp może mieć zastosowanie przy ocenie wypowiedzenia terminowych umów o pracę.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie brak podstaw do przyjęcia, iż zachodzą jakiegokolwiek szczególne okoliczności powodujące postawienie pracownika w niekorzystnej sytuacji wymagającej udzielenia mu ochrony prawnej. Podstawy do takich ustaleń nie daje materiał dowodowy sprawy. W tym zakresie dowody zgromadzone w aktach sprawy potwierdziły, iż podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę stanowiły zarzuty pracodawcy związane z nienależytym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych na stanowisku konstruktora.

Przełożony powoda – L. R. nie był zadowolony z efektów jego pracy, powyższe wymagały bowiem niejednokrotnie poprawek, jak również realizowane były z przekroczeniem wyznaczonych terminów. Powyższe skutkowało również brakiem chęci współpracy z powodem przez innych pracowników. Powyższe okoliczności zostały potwierdzone zgodnymi zeznaniami świadków przesłuchanych w toku postępowania.

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań na podkreślenie zasługuje również okoliczność, iż wyrazem uwag i negatywnej oceny pracy powoda stanowi również ocena okresowa jego pracy z dnia 7 czerwca 2015 roku (zatwierdzona w dniu 16 lipca 2015 roku), dotycząca okresu jego pracy od dnia 8 lipca 2013 roku, której to wyników powód nie kwestionował, jak również się od powyższej w przewidzianym trybie nie odwołał, potwierdzając tym samym zakres oraz charakter uwag do jego pracy.

Mając powyższe na uwadze decyzja pracodawcy o zakończeniu współpracy z powodem została podjęta mając na uwadze negatywną ocenę jego pracy. W tym zakresie Sąd miał na uwadze jedynie ocenę pracy powoda na stanowisku konstruktora, nie oceniał zaś w niniejszym postępowaniu okoliczności związanych z postępem prac powoda w zakresie pracy doktorskiej. Powyższe obowiązki nie były bowiem związane z zatrudnieniem powoda na stanowisku konstruktora.

Reasumując twierdzenia powoda o wzorowym i satysfakcjonującym wykonywaniu przez niego pracy na stanowisku konstruktora nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy. Powód zaś nie przedstawił sądowi jakichkolwiek dowodów pozwalających na dokonanie odmiennych ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu całkowicie bez znaczenia pozostają w tym zakresie twierdzenia powoda, iż wyrazem jego zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych jest ukończenie przez niego kursu nurka zawodowego, zwłaszcza iż materiał dowodowy potwierdził w tym przedmiocie, iż pracodawca nie kierował powoda na powyższy, niniejszy nie był również powodowi konieczny na stanowisku pracy przez niego zajmowanym. Ukończenie zatem powyższego kursu przez pracownika ocenić należało jedynie w kategoriach jego indywidualnej inicjatywy, nie związanej z zakresem powierzonych mu zadań.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie potwierdził również zarzutów powoda związanych z nienależytym zawieraniem przez pozwanego z pracownikami umów o pracę na czas określony. W tym zakresie bowiem materiał dowodowy potwierdził, iż długość i charakter powyższych jest ściśle związane z rodzajem oraz okresem trwania projektów realizowanych przez pozwanego oraz faktem ich finansowania ze środków zewnętrznych. Zawieranie zatem terminowych umów o pracę przez pozwanego znajduje swoje uzasadnienie w powyższych okolicznościach i w żadnej mierze nie może być oceniane w kategoriach działań zmierzających do obejścia prawa tj. przepisów o umowach na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy nie znalazły również zarzuty powoda związane z zawartą przez strony w okresie od dnia 1 czerwca 2014 roku od dnia 1 lipca 2014 roku umowę cywilnoprawną. W tym zakresie brak podstaw do uznania, iż powyższa winna być oceniona jako kolejna terminowa umowa o pracę.

Materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż w ramach powyższej umowy powód zajmował się drobnymi pracami wykonawczymi przy elementach systemu (...) (projekt (...))

Zawarcie zaś przez pozwanego umowy cywilnoprawnej z powodem w powyższym okresie wynikało z faktu uprzedniego dokonania rozdziału prac pomiędzy pracowników. Prace zaś do których miał zostać przydzielony powód jeszcze się nie rozpoczęły.

Bezspornie od dnia 2 lipca 2014 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony tj. do dnia 31 stycznia 2017 roku, na stanowisku konstruktora.

Zawarcie zaś powyższej umowy było związane z realizacją przez pozwanego prac badawczych w zakresie pojazdów głębinowych oraz realizacji umowy na dostawę systemu (...) z pojazdami G., M. oraz O. na okręt (...) w ramach projektu (...).

W oparciu o powyższą umowę powód zajmował się pracami koncepcyjno- naukowymi w ramach projektu (...) tj. od stworzenia koncepcji, projektu, technologii, jak również wykonania wyrobu.

W okresie od dnia 2 lipca 2014 roku od dnia 31 stycznia 2017 roku strony rozszerzyły następnie zakres obowiązków powoda o wykonywanie prac bezpośrednio przy projektowaniu i wykonywaniu urządzeń systemu (...) zgodnie z harmonogramem. Powyższe było związane z projektem realizowanym przez pozwanego o nazwie (...) z pojazdami M. i G. przeznaczonych na okręt (...) (...).

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania świadka K. W. oraz L. R. potwierdziły, iż powód w ramach wskazanej wyżej umowy cywilnoprawnej, a następnie umowy o pracę zajmował się innymi rodzajowo pracami.

W ramach umowy cywilnoprawnej były to typowe czynności wykonawcze, zaś w ramach umowy o pracę czynności koncepcyjno- badawcze tj. od koncepcji do wykonania.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp, zgodnie z którego treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwie oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

W umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań. Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponieść straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Po trzecie, pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej

więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu istnienia stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło, jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok s.apel. w Krakowie z dn. 12.03.2013r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 02.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Wskazać należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy brak podstaw do uznania, iż strony w okresie trwania umowy cywilnoprawnej tj. od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia 1 lipca 2014 roku łączył stosunek pracy, skutkujący ewentualnie koniecznością odmiennej oceny umowy o pracę zawartej przez powoda począwszy od dnia 2 lipca 2014 roku.

Zauważyć należy, iż na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności związanych istnieniem pomiędzy stronami umowy o pracę w okresie trwania powołanej wyżej umowy cywilnoprawnej, w szczególności konieczność wykazania zgodnie z treścią art. 6 kc i 232 kpc i obowiązującym w tej mierze rozkładem ciężaru dowodu, powołanych wyżej okoliczności.

Podnieść należy, iż strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie przedstawiła Sądowi żadnych dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie.

Przy tej okazji należy także przywołać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w treści orzeczenia z dnia 5 września 1997 roku (I PKN 229/97), iż nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę cywilnoprawną).

Zdaniem Sądu oceniając materiał dowodowy sprawy brak podstaw do uznania, iż strony zawierając w okresie od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia 1 lipca 2014 roku umowę cywilnoprawną miały zamiar i wolę zawarcia innej umowy niż tą którą zawarły tj. umowę o pracę.

O powyższym orzeczono zatem, zgodnie z punktem I wyroku, na podstawie art. 50 §3 i 4 kp- a contrario.

W ocenie Sądu na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące nakazania zniszczenia arkusza oceny pracowniczej okresowej za okres od dnia 8 lipca 2013 roku, jak również pisma z dnia 6 lipca 2015 roku, znajdującego się w aktach osobowych (k. 3 części C akt osobowych) Wskazać należy, iż żądania określone w tym przedmiocie przez powoda nie są przewidziane przepisami prawa. Podkreślić należy, iż powyższe dokumenty dotyczą określonych oświadczeń woli, których jedynie treść może być podważana i kwestionowana.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.