

Sygn. akt IV P 2/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Katarzyna Witkowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Arkadiusz Żyła

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2023 r.

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko Instytutowi (...) Spółce  
z ograniczoną odpowiedzialnością

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. przyznaje ze Skarbu Państwa adw. B. M. wynagrodzenie w kwocie 1660,50 zł ( jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt złotych 50/100) za pomoc prawną świadczoną powódce z urzędu;
3. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Sygn. akt. P 2/22

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 marca 2022r. powódka domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 8000 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Wskazała, iż zawarte w oświadczeniu pozwanej z dnia 21.02.2022r. wypowiedzenie umowy o pracę było bezzasadne. Po pierwsze wskazała, iż pismo nie zawierało przyczyny wypowiedzenia. Po drugie, podniosła, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była przypadające począwszy od 23 maja 2022r. ochrona przedemerytalna powódki oraz jej wiek a nadto stan zdrowia i planowany w okresie od kwietnia do maja 2022r. pobyt w Centrum (...) w M.. Podkreśliła, iż posiada stosowne wykształcenie i doświadczenie na zajmowanym stanowisku, była pracownikiem zaangażowanym, wynagradzanym przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa. Wskazał, iż nie miał obowiązku wskazać w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia, albowiem stosunek pracy był nawiązany na czas określony. Zaprzeczył jednakowo, iż przyczyną wypowiedzenia była wiek, ochrona przedemerytalna lub stan zdrowia powódki bądź plan podjęcia w kwietniu 2022r. leczenia stacjonarnego poza miejscem zamieszkania.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy wskazał na niezadowalające wyniki sprzedaży w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na mocy umowy o pracę z dnia 1 lipca 2021r. powódka została zatrudniona w pozwanej Spółce na okres próbny od dnia 02.07.2021r. do 30.09.2021r. na stanowisku specjalisty w (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 01.10.2021r. zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 01.10.2021r. do dnia 30.06.2024r. Do zadań powódki należało oferowanie drogą telefoniczną do sprzedaży i sprzedaż szkoleń S.. 9

(dowód: umowy o pracę – w aktach osobowych i k. 5, zeznania świadków A. S. – k. 128).

Pozwana zaproponowała powódce przedłużenie współpracy po okresie próbnym na czas określony, zgodnie z polityką kadrową Spółki. Powódka w październiku 2021r. rokowała pozytywnie, zdołała sprzedaż 30 szkoleń w miesiącu.

Pozwana prowadzi cały czas rekrutację i jednocześnie z powódka było zatrudnionych na takim samym stanowisku od 7 do 8 pracowników.

Nieplanowane dłuższe nieobecności powódki w okresie po 1 października 2021r., samowolne opuszczanie miejsca pracy w godzinach pracy dezorganizowało pracę w Spółce. Wyniki sprzedaży powódki odbiegały od wyników pozostałych pracowników. Przełożony powódki A. S. (2) zwracał jej uwagę na słabe wyniki sprzedaży. Pracownicy średnio miesięcznie sprzedają 30 szkoleń i jeden pracownik przynosi dochód ok. 13 – 14 tys. złotych. Powódka osiągnęła następujące wyniki w okresie od lipca 2021r do lutego 2022r.: lipiec – 10 szkoleń (wartość 3 915 zł), sierpień – 6 szkoleń (2125 zł), wrzesień – 24 szkolenia (7828 zł) października – 22 szkolenia (7520 zł), listopada – 6 szkoleń – (1755 zł), grudzień – 12 szkoleń (4005 zł), styczeń – 25 szkoleń (8283 zł), luty – 4 szkolenia (1529 zł). – okoliczność bezsporna, potwierdzona raportem sprzedaży - k. 25.

A. S. (3) został zatrudniony w sierpniu 2021r. i wykonuje obowiązki na tym samym stanowisku, co powódka. Jego wyniki to co najmniej 35 uprawnień miesięcznie. Średnio sprzedaje o 70 do 80 szkoleń miesięcznie. Najlepszy wynik, jaki osiągnął – to 162 szkolenia. W pozwanej organizowane są konkursy jednodniowe. Powódka raz wygrała konkurs sprzedając w czasie jednej dniówki, w oznaczonym okresie największą ilość szkoleń – 17 zapisów.

K. G. (1) pracuje w pozwanej Spółce od listopada 2021r. Jego wyniki również znacznie odbiegały od wyników sprzedażowych powódki. Średnia liczba sprzedanych szkoleń miesięcznie wynosiła u tego pracownika 84. Najmniejsza liczba – to 30 miesięcznie. O odejściu powódki atmosfera w pracy uległa poprawie. Zarówno pracownicy jak i przełożony powódki – A. S. (2) nie wiedzieli o skierowaniu powódki na leczenie w kwietniu. (dowód: zeznania świadków: A. S. – k. 131-132, K. G. – k. 132-133).

W czasie zatrudnienia powódka odbywała karę pozbawienia wolności jako karę zastępczą. Nie mogła uprzedzić o tej nieobecności, pracodawca został zawiadomiony o spodziewanej dłuższej nieobecności z opóźnieniem. Powódka była widziana na spacerze w czasie trwania L4. (dowód: zeznania A. S. – k. 128-129).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3 720, 50 zł (okoliczność bezsporna).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu. W świetle art. 30§4 k.p. wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie wymaga podania przyczyn wypowiedzenia. Zgodnie z art. 36 k.p. prawo pracy dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego długość wyznacza zakładowy staż pracy pracownika.

Mając powyższe na uwadze w świetle ustalonego stanu faktycznego, w dniu 21 lutego 2022r. doszło do skutecznego i zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej z powódką w dniu 1 października 2021r.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony może w szczególnych sytuacjach stanowić nadużycie prawa i nie podlegać ochronie, w świetle art. 8 k.p.

W toku postępowania nie wykazano, aby pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powodką zachował się w sposób naganny z moralnego punktu widzenia, czy naruszył jakiegokolwiek zasady współżycia społecznego.

W toku postępowania dowodowego pozwany wykazał natomiast, iż zaistniały obiektywne uzasadnione przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Brak wyników sprzedażowych, w porównaniu do pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku jest wystarczającym powodem do rozwiązania umowy o pracę.

Dodatkowo, powodka okazała się pracownikiem mało dyspozycyjnym i nieprzewidywalnym. Jej dyscyplina pracy również nasuwała krytyczne uwagi.

Ponadto, jej relacje z zespołem pracowników nie były najlepsze. Była postrzegana jako osoba fałszywa i plotkująca. Po jej odejściu pracownicy potwierdzili, że atmosfera uległa poprawie.

Powódka nie wykazała przy tym, że zwolnienie jej z pracy miało być spowodowane jej wiekiem lub obawą o stan ochrony przedemerytalnej. Gdyby tak było, wówczas pozwany nie zawierałby, zgodnie z polityką kadrową, umowy o pracę na okres do 30 czerwca 2024r. Wszakże znany był pracodawcy wiek powodki w dacie zawiązania się stosunkiem pracy. Powódka nie wykazała również, aby pracodawca rozwiązała umowę w obawie przed planowaną dłuższą nieobecnością powodki w pracy w celach leczniczych. A. S. (2) jak i inni pracownicy nie wiedzieli o skierowaniu do Centrum (...).

Wypowiedzenie umowy o pracę jest typowym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny rozwiązania umowy nie muszą mieć charakteru wyjątkowego. Przyczyny te jedynie powinny być konkretne i powinny rzeczywiście istnieć.

Liczne niezapowiedziane nieobecności pracownika nawet jeżeli są usprawiedliwione, na stanowisku specjalisty d/s sprzedaży i kontaktu z klientem mają bezpośrednie przełożenie na wyniki sprzedaży a dodatkowo dezorganizują pracę. Rozbieżności pomiędzy stawianymi pracownikami celami a wynikami oznaczają, iż pracownik nie spełnił oczekiwań pracodawcy i jego dalsze zatrudnianie nie jest celowe i ekonomiczne. Zaznaczyć należy, że inni pracownicy na takim samym stanowisku zatrudnieni w tym samym czasie osiągnęli dużo lepsze wyniki sprzedażowe od powodki.

W tym stanie rzeczy podsumować należy, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 21 lutego 2022r. nie nosiło znamion nadużycia prawa, lecz było w całości uzasadnione zgodnie z wymogiem odnoszącym się w aktualnym stanie prawnym do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Nawet bowiem gdyby przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno podlegać reżimowi prawnemu regulującemu umowy na czas nieokreślony, w zgodzie z dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady dnia 20 czerwca 2019r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, nie sposób byłoby uznać, wobec braku odpowiedniego przepisu w porządku krajowym, iż zaniechanie wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia na piśmie skutkuje powstaniem roszczeń odszkodowawczych. Podkreślić należy, iż Sąd kierując się dyrektywą (...) uczynił przedmiotem badania w niniejszej sprawie przyczynę wypowiedzenia w stopniu dalece przekraczającym potrzebę wynikającą z obowiązującej w polskim porządku prawnym klauzuli nadużycia prawa. Pracodawcy działają wszakże w określonym porządku prawnym krajowym i nie sposób w aktualnym stanie prawnym stawiać im zarzutu z tytułu braku pisemnego wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, zwłaszcza, iż przyczyna ta rzeczywiście istniała i została wykazana w postępowaniu sądowym. Pracodawcy powinni jedynie, w razie sporu, liczyć się z koniecznością przeprowadzenia dowodu na fakt istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej również na czas określony.

Sąd przyznał adwokatowi z urzędu wynagrodzenie w wysokości 150 % stawki minimalnej powiększonej o podatek Vat, zgodnie z §4 ust. 2 i §8 i §15 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia MS z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu. Wysokość przyznanego stawki wynagrodzenia uzasadnia również §2 pkt 4 Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w świetle treści i uzasadnienia wyroku TK z dnia 23 kwietnia 2020r. SK 66/19.