

Sygn. akt X P (P upr) 497/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Alicja Rudnicka

Ławnicy: Wanda Dryll, Anna Pawłowska

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2015 r. we Wrocławiu

z powództwa K. Ż.

przeciwko Centrum Produkcji (...) SA we W.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów prawa

I. **oddala powództwo;**

II. **zasądza od powoda K. Ż. na rzecz strony pozwanej Centrum Produkcji (...) SA we W. kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

UZASADNIENIE

Powód K. Ż. wniósł powództwo przeciwko Centrum Produkcji (...) S.A. we W. o odszkodowanie w wysokości 4 381,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Na uzasadnienie swojego żądania podał, iż ze stroną pozwaną łączyła go umowa o pracę, początkowo na trzymiesięczny okres próbny, a następnie na czas określony od dnia 01 listopada 2013 r. do dnia 31 maja 2014 r. W treści umowy strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W dniu 03.04.2014r. Wiceprezes Zarządu, J. G., poinformowała go, że pozwany rozwiązuje nim umowę o pracę w drodze wypowiedzenia oraz otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Umowa uległa rozwiązaniu za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W ocenie powoda treść umowy o pracę w zakresie dotyczącym okresu wypowiedzenia jest niezgodna z klauzulami 1 i 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. oraz z art. 1 tej dyrektywy a także niezgodna z ogólną zasadą prawa wspólnotowego dotyczą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę. Powód wskazał, że przy przyjęciu, iż umowa, która łączyła go ze stroną pozwaną była umową na czas nieokreślony, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc. Powód powołał się na orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości zgodnie, z którymi klauzula 4 pkt 1 powołanego Porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie takiemu regulowaniu krajowemu, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas, gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosowanie do stażu pracy

danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy. Z powyższego powód wywiódł, że umowa, która łączyła go ze stroną pozwaną była zawarta na czas nieokreślony, a jej rozwiązanie było wadliwe, gdyż powinno zostać złożone za miesięcznym wypowiedzeniem, nadto nie zawierało wskazania przyczyny wypowiedzenia oraz, że zostało złożone przez osobę nieposiadającą do tego umocowania. Ponadto powód wskazał, że umowa o pracę na czas określony narusza regulacje zakazu dyskryminacji.

W odpowiedzi na pozew Centrum Produkcji (...) S.A. we W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, że zgodnie z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dawny art. 249 TWE) „dyrektywa wiąże każde Państwo Członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty”. Oznacza to, że dyrektywa wiąże państwa członkowskie, do którego jest adresowana, nie wiąże jednak podmiotów prywatnych i nie może być samodzielnym źródłem obowiązków, kar, czy praw w odniesieniu do tych podmiotów (inaczej niż rozporządzenia). Wyrok (...) z dnia 08.04.1976r. w sprawie 43/75, na który powód powołał się w pozwie, w zakresie tezy o prymacie prawa unijnego, dotyczy związania państwa członkowskiego art. 119 traktatu EWG, a więc prawem pierwotnym, nie dotyczy zaś kwestii związania dyrektywą. Dyrektywy wiążą zaś zgodnie z powołanym art.288 (...) wyłącznie państwa członkowskie.

Pozwana wskazała, że w tej kwestii wypowiadał się wielokrotnie (...). W wyroku (...) z dnia 14.07.1994r. C 91/92 „P. F. D. przeciwko R. S.”, w którym Trybunał odpowiedział na pytanie prejudycjalne sądu krajowego dot. możliwości powoływania się na treść postanowień dyrektywy, która nie została implementowana do krajowego porządku prawnego, w sporze przeciwko jednostce. Trybunał orzekł w tej sprawie, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dyrektywa nie może sama z siebie nakładać na jednostkę zobowiązań i nie można wobec tego powoływać się na nią wobec tej jednostki. W związku z tym, w przypadku braku w wyznaczonym terminie przepisów transponujących dyrektywę, konsumentom nie przysługuje w ich stosunkach z przedsiębiorcami, z którymi zawarli umowę i na podstawie samej tylko dyrektywy, prawo do odstąpienia od tej umowy i nie mogą się oni powoływać na to prawo przed sądami krajowymi (pkt 20 i 25 wyroku)

Ponadto podkreśliła, iż planowany czas trwania umowy zawartej z powodem nie pozwala przyjąć, że nastąpiło jakiegokolwiek nadużycie prawa przez pracodawcę. Pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem przewidzianego prawem i zawartą przez strony umowę okresu wypowiedzenia, a zatem roszczenie pozwu jest całkowicie bezzasadne.

Odnosząc się do zarzutu powoda, że oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy podpisane zostało przez osobę nieupoważnioną, pozwana wskazała, że reprezentacja pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy nie jest tożsama ze sposobem reprezentacji w sprawach cywilnych. Podpisująca oświadczenie o rozwiązaniu umowy, J. G. będąca Wiceprezesem Zarządu oraz dyrektorem działu handlowego, dokonała również z powodem innych czynności z zakresu prawa pracy, w tym zawarcia umowy o pracę na okres próbny z dnia 01.08.2013r., podpisania aneksu do umowy o pracę zwiększającego wynagrodzenie powoda, zawarcia umowy na czas określony z dnia 01.11.2013r., czy też zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jej umocowanie do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy nie może, więc budzić wątpliwości.

Jednocześnie strona pozwana podała, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło nie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale w związku z negatywną oceną jego pracy. Ponadto zaznaczyła, że wypłaciła powodowi dodatkową kwotę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód podjął pracę u strony pozwanej w Centrum Produkcji (...) S.A. we W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01.08.2013 r. do dnia 31.10.2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku N. Business Manager za wynagrodzeniem w wysokości 2 775,00 zł.

Następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony powód kontynuował pracę na dotychczasowym stanowisku, przy czym końcowy termin umowy ustalono na dzień 31.05.2014 r. Aneks do umowy o pracę z dnia 01.09.2013r. wynagrodzenie powoda podwyższono do kwoty 3 206,00 zł. Umowa o pracę na czas określony zawierała zastrzeżenie o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w ostatnim okresie wynosiło 3 350,00 zł miesięcznie.

Dowody: umowa o pracę na okres próbny z dn. 30.07.2013 r.,

umowa o pracę na czas określony z dn. 01.11.2013 r.,

aneks do umowy o pracę z dn. 01.09.2013 r. – akta osobowe.

zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 25.08.2014r., k. 43.

Bezpośredni przełożony powoda, dyrektor ds. sprzedaży G. G. informował powoda, iż praktyką u strony pozwanej jest zawieranie z nowymi pracownikami umów na czas określony i że dopiero następna umowa jest zawierana na czas nieokreślony. Powód przed podpisaniem umowy na czas określony zapoznał się z jej treścią, po czym dobrowolnie złożył na niej swój podpis. Z ramienia pozwanej spółki umowę podpisała Wiceprezes Zarządu J. G.. Powód nie zgłaszał zastrzeżeń dotyczących uprawnień J. G. do złożenia podpisu w imieniu pracodawcy.

Zarząd Spółki jest trzyosobowy. W jego skład wchodzi Prezes i dwóch Wiceprezesów.

Zgodnie z pkt IV ust 3 Regulaminu Zarządu pozwanej spółki każdy z członków Zarządu jest uprawniony do prowadzenia spraw Spółki we wszystkich jego zakresach. Natomiast według pkt IV ust 4 tego Regulaminu do składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków (w tym prawa pracy – podpisywanie umów, wniosków itp.) jest upoważniony każdy z członków Zarządu samodzielnie.

Powód wraz zawarciem umowy otrzymał informację o warunkach zatrudnienia z których wynikało, iż okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie.

Dowody: umowa o pracę z dn. 30.07.2013 r.,

umowa o pracę z dn. 01.11.2013 r.,

aneks do umowy o pracę z dn. 01.09.2013 r.,

informacje o dodatkowych warunkach zatrudnienia z dn. 01.08.2013 r.

zeznania powoda – płyta CV k.84

zeznania Wiceprezes J. G. słuchanej

w charakterze strony pozwanej – płyta CV k.84

statut pozwanej spółki k. 86 -98

(...) S.A. z dnia 27.06.2011r. k. 99 - 101

Oświadczeniem strony pozwanej z dnia 02.04.2014 r. podpisanym i wręczonym przez Wiceprezes Zarządu Centrum Produkcji (...) S.A. we W. J. G.

pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 02.04.2014r., k.16.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 19.04.2014r.

Dowód: świadectwo pracy – akta osobowe

okoliczność bezsporna

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powód przedmiotowym pozwem domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdyż w jego ocenie łącząca go umowa na czas określony winna być potraktowana na równi z umową zawartą na czas nieokreślony tj. z miesięcznym okresem wypowiedzenia, z podaniem przyczyny wypowiedzenia, które wywiódł z regulacji Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. oraz z art. 1 tej dyrektywy oraz niezgodne z ogólną zasadą prawa wspólnotowego dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę.

Zgodnie z postanowieniami Porozumienia ramowego, na które powołał się powód, umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami, a pracownikami. Porozumienie zawierało także postanowienia w przedmiocie ustanowienia ram dla zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Z kolei zgodnie z postanowieniami Kodeksu Pracy ustawodawca przewiduje umowy o pracę na okres próbny, czas określony, na czas wykonywania określonej pracy, na czas nieokreślony. W przypadku umów na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem – art. 33 k.p.

Na wstępie należy odnieść się do rodzajów aktów prawnych Unii Europejskiej i mocy dyrektyw, na którą bezpośrednio powołuje się powód oraz wyjaśnić, czym jest.

Mianowicie wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, która zastąpiła Traktat o Wspólnocie Europejskiej w części 6, tytuł I, rozdział 2 sekcja 1 wskazuje podział aktów prawnych Unii Europejskiej na akty wiążące i niewiążące.

Do aktów prawnie wiążących należy zaliczyć rozporządzenia, dyrektywy i decyzje, natomiast do aktów prawnie niewiążących zalecenia i opinie. Ponadto należy wspomnieć, iż katalog aktów prawnych Unii nie jest katalogiem zamkniętym. Obok aktów prawnych wskazanych powyżej są inne akty (prawnie wiążące), takie jak np. umowy międzynarodowe (np. art. 8 ust. 2, art. 50 ust. 2, art. 79 ust. 3, art. 207 ust. 3, art. 214 ust. 4, art. 216 Traktat o Unii Europejskiej), umowy prawa publicznego i umowy prawa prywatnego (art. 155, 340 Traktat o Unii Europejskiej), programy (np. art. 182 ust. 1, art. 189 ust. 2, art. 192 ust. 3 Traktat o Unii Europejskiej), czy regulaminy wewnętrzne (art. 232, 249, 253, 270 Traktat o Unii Europejskiej).

Powód powoływał się na dyrektywę, która zgodnie z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej: „wiąże każde Państwo Członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków”. Należy podkreślić, iż dyrektywa unijna jest wiążąca, jednak w sposób specyficzny. Mianowicie wiąże w odniesieniu do rezultatu- wymaganego przez dyrektywę stanu rzeczy. Obowiązek ten nie ogranicza się do zaistnienia wymaganego stanu prawnego, ale obejmuje także efektywne stosowanie norm dyrektywy. Powyższe jest definiowane w literaturze jako proces "urzeczywistniania" dyrektywy (vide C. Mik, Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki, t. I, Warszawa 2000, par.

1231). Ustalenie rezultatu, który musi być osiągnięty, odbywa się na drodze wykładni wszystkich przepisów dyrektywy i jej preambuły.

Należy wskazać, iż przez stosowanie dyrektywy należy rozumieć zastosowanie w konkretnym przypadku norm prawa krajowego, które prawidłowo implementowały dyrektywę w wyznaczonym czasie, przez organ do tego upoważniony lub zobowiązany. Chodzi w szczególności o organy administracji i organy sądowe, które będą konfrontowane z sytuacją prawną lub faktyczną mieszczącą się w zakresie regulowanym przez normy krajowe implementujące dyrektywę. Odnosząc się adresatów dyrektyw to są nimi wszystkie państwa członkowskie. Związanie dyrektywą, co do rezultatu pozostawia organom krajowym swobodę wyboru formy i środków, co do jej implementacji w określonym czasie (vide B. Kurcz, *Dyrektywy Wspólnoty Europejskiej i ich implementacja do prawa krajowego*, Kraków 2004, s. 46). Jednocześnie podkreślić należy, że dyrektywa nie jest bezpośrednio skuteczna, ponieważ nie przyznaje żadnych praw jednostkom. Dopiero w przypadku nie dokonania przez państwo implementacji istnieje możliwość bezpośredniej skuteczności norm nieimplementowanej dyrektywy.

W tym miejscu należy odwołać się do orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które jednoznacznie wskazują, że jednostka (konkretny obywatel) może powoływać się na przepisy dyrektywy jedynie przeciw szeroko rozumianemu państwu

(skutek bezpośredni wertykalny), a nie przeciwko innym jednostkom (brak skutku bezpośredniego horyzontalnego). Powyższe znajduje potwierdzenie w wyrokach: z dnia 26.02.1986 r. w sprawie M. 152/84 (tzw. sprawa M. I), z dnia 14.07.1994 r. w sprawie F. D. C-91/92. Co prawda Europejski Trybunał Sprawiedliwości w dalszych orzeczeniach przyjął bardzo szeroką definicję „państwa” odwołując się do podmiotu, który na podstawie aktu organu władzy publicznej i pod jego kontrolą jest uprawniony do świadczenia usług o charakterze publicznym i który w związku z tym posiada uprawnienia wykraczające poza te wynikające z zasad mających zastosowanie w stosunkach pomiędzy jednostkami (wyrok z dnia 12.07.1990 r. w sprawie F. i inni przeciwko B. G. plc C-188/89). Z kolei w innej sprawie uznał, że przepisy dyrektywy mogą być również stosowane przeciwko jednostkom samorządu terytorialnego takim jak gminy, które są również władzami administracyjnymi, choć zdecentralizowanymi (orzeczenie z dnia 22.06.1989 r. w sprawie F. S. przeciwko C. di M. C-103/88).

Tym samym nietrafnym jest powoływanie się przez powoda na orzeczenie z dnia 13.03.2014 r. C 38/13 M. N. przeciwko Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej, gdyż w powołanej sprawie strona pozwana była jednostką publicznej służby zdrowia, którego organem założycielskim jest Województwo na mocy którego zastosowano bezpośrednio dyrektywę.

Tym samym przekładając stanowisko Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości na grunt przedmiotowej sprawy należało dojść do wniosku, że powód nie mógł skutecznie powoływać na dyrektywę Rady 99/70/ WE żądając ustalenia, iż do jego sytuacji stosuje się postanowienia umowy na czas nieokreślony, albowiem stosunek pracy łączył powoda K. Ż. z podmiotem (...) S.A. we W., któremu nie sposób przyznać cechy państwa.

Dodatkowo należy wskazać, że w sytuacji wyłączenia bezpośredniego zastosowania dyrektywy powodowi służą instrumenty z roszczeń o charakterze odszkodowawczym (vide wyrok z dnia 19.11.1991 r., w sprawach F. i B. C. -6/90 i C-9/90).

Przechodząc na grunt uregulowań Kodeksu Pracy, zgodnie z którym, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).

Nie budzi wątpliwości, iż do zawarcia umowy o pracę dochodzi w wyniku obustronnego zgodnego porozumienia obejmującego ustalenia dotyczące podstawowych warunków pracy, charakteru umowy. Jak wynika z dowodów z dokumentów w postaci umowy na okres próbny, umowy o pracę na czas określony, informacji o zatrudnieniu,

powód podpisał przedmiotowe dokumenty i świadczył w oparciu o terminowy stosunek pracy – pracę na rzecz strony pozwanej nie wnosząc w okresie zatrudnienia żadnych zastrzeżeń.

Odwołując się do twierdzeń powoda, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony naruszało art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, Sąd mając na względzie to, iż w żaden sposób nie udowodnił swoich twierdzeń, a szczególności przejawów dyskryminacji, tym samym twierdzenia te zostały uznane jako nieudowodnione.

Zgodnie z art. 6 k.c. to strony są dysponentami postępowania dowodowego i na nich spoczywa ciężar udowodnienia swoich twierdzeń. Powód nie podjął jakiejkolwiek inicjatywy dowodowej ukierunkowanej na wskazanie, że rodzaj zawartej umowy na czas określony miał miejsce wbrew jego woli.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej początkowo na 3 miesięczny okres próbny od dnia 01.08.2013 r. , a następnie od dnia 01.11.2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartą na 7 miesięcy do dnia 31.05.2014 r. Tak więc, nie można mówić w przypadku powoda, że strona pozwana zawierała z nim długoletnie umowy o pracę, które ograniczały uprawnienia powoda.

W tym miejscu należy wskazać, że Sąd Najwyższy odnosi sytuację, w której osoba zatrudniona na podstawie umowy na czas określony powinna być traktowana tak samo, jak podwładni wykonujący pracę na podstawie umów na czas nieokreślony w stosunku do umów o długotrwałym charakterze wskazując na kilkuletnie umowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.06.2014 r., I PK 308/13, opubl. LEX nr 1475061, G. Prawna (...)).

Nie budzi wątpliwości, że okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej nie miał przymiotu długotrwałości, gdyż dotyczył okresu 10 miesięcy liczonego do dnia, do którego umowa miała trwać. Jak wynika z dowodu w postaci umowy o pracę na czas określony strony ustaliły termin 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Wobec braku podstaw do uznania, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony, w tym zgodnej woli stron, co do postanowień umowy, Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania dłuższego okresu wypowiedzenia.

Na mocy oświadczenia strony pozwanej złożonego z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia stosunek pracy uległ rozwiązaniu. W przypadku tego zwykłego rodzaju rozwiązania umowy o pracę konieczne jest dokonanie go na piśmie z zachowaniem terminu wypowiedzenia jednak nie wymaga wskazania przyczyny wypowiedzenia. W następstwie nie spełnienia powyższych wymogów pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 k.p.). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi nastąpiło na piśmie, z zachowaniem umownego okresu dwutygodniowego wypowiedzenia i doszło do wiedzy powoda, tym samym odpowiadało wymogom formalnym wynikającym z przepisów prawa (art. 30 § 2 k.p.).

Nie znalazł potwierdzenia w okolicznościach sprawy zarzut powoda, iż Wiceprezes Zarządu J. G. nie była uprawniona do podpisania w imieniu pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego postępowania dowodowego uprawnienie to miało swoje oparcie w treści (...) S.A (pkt IV pkt 4).

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umów o pracę, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, informacji o warunkach zatrudnienia, które zostały sporządzone przez osoby uprawnione, a nadto nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Nadto Sąd dał wiarę zeznaniom stron, w tym słuchanej w charakterze strony pozwanej Wiceprezes Zarządu J. G., które to zeznania ocenił jako rzeczowe, spójne i wzajemnie zbieżne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Mając na uwadze, iż w przedmiotowej sprawie nie zachodziły przesłanki do bezpośredniego zastosowania dyrektywy Rady 70/99/WE, która umożliwiałaby zrównanie w zakresie warunków wypowiedzenia sytuacji prawnej osób zatrudnionych na czas określony i nieokreślony Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem za dwutygodniowym wypowiedzeniem nastąpiło zgodnie z prawem, dlatego też powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu , o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. kierując zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu. Powód przegrał powództwo w całości w związku, z czym, winien zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie § 11 ust.1 pkt 2 w zw. § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 450,00 zł (75% x 600 zł).