

Sygn. akt VI P 417/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy: Paweł Dąbrowski, Marek Kośny

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa R. K. (1)

przeciwko Wydawnictwu (...) Sp. z o.o. F. Sp. k. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda R. K. (2) na rzecz pozwanego Wydawnictwa (...) Sp. z o.o. F. Sp. k. z siedzibą w W. kwotę 2.880,00 złotych (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. pozostałe koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Paweł Dąbrowski SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Marek Kośny

Sygn. akt VI P 417/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 września 2017 roku (data na kopercie) powód R. K. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki Wydawnictwo (...) sp. z o.o. F. (...) z siedzibą w W. kwoty 40.800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 13.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za zastosowanie błędnego okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że umowy o pracę zawarte przez niego z pozwaną spółką i jej poprzednikiem prawnym obejmowały łącznie 37 miesięcy, wobec czego jego okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące, pracodawca zaś we wręczonym mu wypowiedzeniu wskazał na jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Ponadto powód podał, że wskazane przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe, niezgodne z rzeczywistością. Powód podniósł, że nigdy nie dopuścił się niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych, a jego służbowe kontakty z M. S. były ograniczone do jednego telefonu i miały na celu dobro pozwanej spółki.

(pozew – k. 1 – 2)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała że powód zataił przed nią informacje dotyczące własności urządzenia do galwanizacji. Ponadto powód miał również przekazywać osobom trzecim poufne informacje stanowiące tajemnice przedsiębiorstwa. Wreszcie powód miał też namawiać pracownika ochrony do złożenia fałszywych zeznań przeciwko innemu pracownikowi pozwanej A. Z. (1). Powyższe miało doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy do powoda. Pozwana dodała, że prawidłowo został obliczony okres wypowiedzenia powoda, bowiem jego staż pracy uwzględniany przy obliczaniu tego okresu wynosi niecałe 2 lata i 6 miesięcy.

(odpowiedź na pozew – k. 46 - 51)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. (1) był zatrudniony w G. R. M. G. w upadłości likwidacyjnej początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 9 kwietnia 2015 roku do 8 lipca 2015 roku, a następnie na podstawie umowy na czas określony od 9 lipca 2015 roku do 8 lipca 2017 roku i na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 9 lipca 2017 roku do 8 lipca 2019 roku. Powód zajmował na początku stanowisko specjalisty ds. zakupów, a od 1 czerwca 2017 roku dyrektora ds. zakupów.

Z dniem 11 sierpnia 2017 roku przedsiębiorstwo (...) w upadłości likwidacyjnej zostało przejęte przez spółkę Wydawnictwo (...) sp. z o.o. F. (...)z siedzibą w W..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.800,00 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – k. 5 – 6 i 8, porozumienie zmieniające – k. 86, zawiadomienie o przejściu zakładu pracy – k. 4, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 60 i 155)

Powód w okresie od 1 lutego 2003 roku do 30 września 2003 roku, również był zatrudniony w Wytwórni (...).

(dowód: świadectwo pracy – k. 7)

Dnia 28 sierpnia 2017 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując, że okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc. W treści wypowiedzenia pracodawca jako przyczyny je uzasadniające podał niewykonywanie przez powoda poleceń pracodawcy przez cały okres od zakupu przedsiębiorstwa (...) w upadłości likwidacyjnej przez pozwaną spółkę, a także działanie przez powoda wyłącznie na rzecz syndyka masy upadłości M. S., co stanowiło wyraźny konflikt interesów. Pracodawca wskazał również, że poprzez takie działanie powód naruszył zaufanie, które jest niezbędnym elementem współpracy, zwłaszcza na tak wysokim stanowisku, jakie powód zajmował.

Stosunek pracy łączący powoda z pozwaną spółką ustał z dniem 30 września 2017 roku.

(dowód: wypowiedzenie – k. 3, świadectwo pracy – k. 91 - 92)

Powód z M. M., chciał zrobić żart innemu pracownikowi – A. Z. (2). Miał on polegać na włożeniu A. Z. (2) płyty CD i zawiadomienia ochrony, że pracownik ten wynosi mienie z firmy. Sytuacja ta miała miejsce jeszcze przed przejściem przedsiębiorstwa (...) przez pozwaną spółkę.

(dowód: zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 20.09.2018r. od 00:16:44 do 00:21:38, zeznania świadka M. M. – protokół rozprawy z dnia 21.05.2019r. od 00:01:23 do 00:11:08, zeznania świadka A. Z. (1) – protokół rozprawy z dnia 05.02.2019r. od 00:27:02 do 00:41:31, zeznania powoda R. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 21.05.2019r. od 00:18:21 do 00:27:09)

Relacje powoda z syndykiem M. S. były trudne. Po 11 sierpnia 2017 roku powód nie miał kontaktu z syndykiem poza jedną rozmowa telefoniczną, którą odbył na polecenie prezesa pozwanej spółki. Powód nie był upoważniony do

udzielania informacji w zakresie sprzedaży przedsiębiorstwa (...). Powód nie oprowadzał prezesa pozwanej spółki po przedsiębiorstwie (...). Sprawami oferentów zajmowali się A. K. i P. G..

(dowód: zeznania świadka M. S. – protokół rozprawy z dnia 20.09.2018r. od 00:21:38 do 00:35:52, zeznania świadka P. J. – protokół rozprawy z dnia 05.02.2019r. od 00:09:55 do 00:15:52, zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 05.02.2019r. od 00:16:06 do 00:23:46, zeznania świadka M. M. – protokół rozprawy z dnia 21.05.2019r. od 00:01:23 do 00:11:08, zeznania powoda R. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 21.05.2019r. od 00:18:21 do 00:27:09)

Powód w czerwcu 2016 r brał udział w zakupie wanien galwanizacyjnych w Holandii. Powód nie miał wiedzy, że urządzenia te były własnością pani D.. Dopiero po sprzedaży przedsiębiorstwa (...) i jego zakupie przez pozwaną spółkę okazało się, że w spisie urządzeń należących do G. R. M. G. nie ma wanien galwanizacyjnych.

(dowód: zeznania powoda R. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 21.05.2019r. od 00:18:21 do 00:27:09, zeznania świadka A. K. - protokół rozprawy z dnia 05.02.2019r. od 00:16:06 do 00:23:46)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Ponadto Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał zeznania świadków K. B., P. J., A. K. oraz M. M. za wiarygodne w całości, są one bowiem ze sobą zgodne i spójne, wzajemnie ze sobą korespondują.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. S. jedynie w zakresie, w jakim twierdzi on, że sam osobiście oprowadzał prezesa pozwanej spółki po przedsiębiorstwie (...), z zeznań świadków P. J. i A. K. wynika bowiem, że w rzeczywistości to inni pracownicy oprowadzali prezesa pozwanej. W pozostałym zakresie zeznania tego świadka znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, wobec czego Sąd uznał je za wiarygodne.

Sąd nie uznał również za wiarygodne zeznania świadka A. Z. (1) w zakresie, w jakim zeznał on, że powód przed sprzedażą przedsiębiorstwa miał wiedzę o tym, że maszyny galwanizacyjne należą do pani D., jest to bowiem sprzeczne z zeznaniami powoda i innych świadków. W pozostałym zakresie zeznania świadka Sąd uznał za wiarygodne.

Odnosnie zeznań członka zarządu pozwanej spółki (...) Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzi on, że powód zataił informacje dotyczące własności maszyn do galwanizacji, z pozostałego bowiem materiału dowodowego wynika, że powód nie miał wiedzy o tym, aby maszyny te były własnością kogoś innego. W pozostałym zakresie zeznania Ł. T. zostały uznane za wiarygodne.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania powoda R. K. (3) Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim powód podał, że nie wie, dlaczego został zwolniony, z jego wcześniejszego stanowiska wyrażonego w wyjaśnieniach informacyjnych wynika bowiem, że zrozumiał on przyczyny wskazane w wypowiedzeniu. W pozostałym zaś zakresie zeznania powoda korespondują z zeznaniami pozostałych świadków, wobec czego Sąd dał im wiarę.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia odszkodowawcze powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz o odszkodowanie za zastosowanie błędnego okresu wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności sąd zwraca uwagę, że w niniejszej sprawie doszło do przejścia powoda jako pracownika przez nowego pracodawcę w wyniku przejścia zakładu pracy. Zgodnie z art. 23¹ §1 KP w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Zatem

pozwana spółka stała się z dniem 11 sierpnia 2017 roku stroną stosunku pracy nawiązanego jeszcze przez powoda z przedsiębiorstwem (...).

Sąd zauważył, że powoda łączyła z pozwaną spółką umowa o pracę zawarta na czas określony. Była to trzecia umowa pomiędzy powodem a pracodawcą. Pierwsza zwarta na okres próbny od 9 kwietnia 2015 roku do 8 lipca 2015 roku, następna czas określony od 9 lipca 2015 roku do 8 lipca 2017 roku oraz od 9 lipca 2017 roku do 8 lipca 2019 roku. Zgodnie z art. 25¹ § 1 KP okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie strony zawarły trzy umowy o pracę, jedną na okres próbny, a pozostałe dwie na czas określony. Łączny zaś okres zatrudnienia powoda u pozwanej, z doliczeniem oczywiście jego okresu zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...), wynosi 29 miesięcy i 21 dni (od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku). Wobec tego nie doszło do przekroczenia okresu zatrudnienia o jakim mowa w art. 25¹ § 1 Kp. Zatem strony w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia łączyła nadal umowa o pracę na czas określony.

W ocenie sądu nie ma podstaw, aby do okresu zatrudnienia powoda na podstawie umów terminowych zawartych między stronami w okresie od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku doliczyć również okres zatrudnienia powoda od 1 lutego 2003 roku do 30 września 2003 roku. Artykuł 25¹ § 1 Kp w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081) nie ma zastosowania w przypadku, w którym kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed dniem 1 maja 2004 r., natomiast następna taka umowa została zawarta już po tym dniu (wyrok SN z dnia 8 lipca 2014 roku, sygn. akt I PK 77/13). Zatem okres zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2003 roku do dnia 30 września 2003 roku nie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia o jakim mowa w art. 25¹ § 1 KP.

Mając na uwadze powyższe okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce obejmował okres od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku, czyli nie przekroczył 33 miesięcy, a strony w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony.

Skoro strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony to należy wskazać, że zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ustawodawca wprowadza więc obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia jedynie jeśli dotyczy ono umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W przypadku umowy zawartej na czas określony pracodawca nie musi takiej przyczyny wskazywać. Sam fakt podania nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia, czy też w ogóle brak podania takiej przyczyny może uzasadniać jedynie roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione bądź niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z art. 45 § 1 KP. Art. 45 § 1 Kp nie ma zaś zastosowania do umowy na czas określony.

W niniejszej sprawie jedyną podstawę roszczenia odszkodowawczego związanego z wypowiedzeniem wręczonym powodowi może stanowić art. 50 § 3 KP, zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jak już podano wyżej przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony pracodawca nie musi wskazywać jego przyczyny. Stąd też podanie nieprawdziwej przyczyny w takim wypowiedzeniu, bądź całkowity jej brak nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Zatem w ocenie

sądu argumentacja powoda, który zmierzał do wykazania nieprawdziwości i niezasadności przyczyn wypowiedzenia, nie jest w niniejszej sprawie zasadna.

Poza argumentem dotyczącym nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia powód podniósł że pracodawca zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia. Nie mniej jednak zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia nie jest podstawą do uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem, lecz stanowi podstawę do żądanie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 49 KP (tak też: Z. Góral, Komentarz do art.49 Kodeksu pracy [w:] Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, WKP, 2018).

Mając na uwadze powyższe w ocenie sądu powód nie wykazał, że wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, a co za tym idzie nie zostały spełnione przesłanki roszczenia odszkodowawczego z art. 50 § 3 KP. Powództwo w zakresie tego roszczenia podlega więc oddaleniu.

Badając roszczenie związane ze zbyt krótkim okresem wypowiedzenia należy mieć na uwadze art. 49 Kp. Zgodnie z nim w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. W rzeczywistości więc roszczenie powoda, które on sam sformułował jako roszczenie o odszkodowanie za zastosowanie błędnego okresu wypowiedzenia należy traktować jako roszczenie o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powód podnosił w niniejszej sprawie, że jego okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące, zaś pracodawca zastosował we wręczonym mu wypowiedzeniu okres miesięczny. Zgodnie z art. 36 §1 KP okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ KP (art. 36 §1¹ KP).

W niniejszej sprawie, jak to już wyżej wskazano, powód był zatrudniony w pozwanej spółce, oraz w G. R. M. G., od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku, czyli łącznie przez 2 lata 5 miesięcy i 21 dni. To oznacza, że okres wypowiedzenia, obliczany zgodnie z art. 36 § 1 Kp wynosi w jego przypadku jeden miesiąc. Okres wypowiedzenia jest zgodny z obowiązującymi przepisami.

W toku postępowania powód argumentował że jego okres zatrudnienia powinien wynosić powyżej 3 lata, bowiem do okresu zatrudnienia od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku należy według niego doliczyć także okres wcześniejszego zatrudnienia u M. G. w okresie od 1 lutego 2003 roku do 30 września 2003 roku. Zgodnie z poglądem wyrażonym w uchwale SN z dnia 15 stycznia 2003 roku, sygn. akt III PZP 20/02, przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy. W uchwale tej SN nie odniósł się jednak do długości przerw między okresami zatrudnienia u tego samego pracodawcy. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę nie można zaliczyć na jeden okres zatrudnienia w rozumieniu art. 36 § 1 KP okresów pracy u tego samego pracodawcy przedzielonych zbyt długą przerwą. Sąd podziela argumentację wyrażoną w doktrynie, że na zakładowy staż pracy warunkujący okres wypowiedzenia składają się nieprzerwane okresy zatrudnienia oraz zatrudnienie przerwane, jeśli odstępy między kolejnymi stosunkami pracy nie będą zbyt długie (tak też: L. Mitrus, Komentarz do art. 36 Kodeksu pracy [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, 2. Wydanie, C.H. Beck, Warszawa 2015, str. 183). W niniejszej sprawie pomiędzy końcem pierwszego zatrudnienia powoda u M. G. (30 września 2003 roku), a podjęciem przez niego po raz kolejny zatrudnienia u tego pracodawcy (9 kwietnia 2015 roku) minęło prawie 12 lat. Tak długa przerwa przemawia przeciwko doliczeniu okresu od 1 lutego 2003 roku do 30 września 2003 roku do okresu zatrudnienia powoda od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku. Wobec tego okresem zatrudnienia u pracodawcy w rozumieniu art. 36

§ 1 KP będzie jedynie okres od 9 kwietnia 2015 roku do 30 września 2017 roku. W sumie jest to 2 lata 5 miesięcy i 21 dni, co oznacza, że okres wypowiedzenia powinien wynosić 1 miesiąc. Taki też okres zastosował pracodawca.

Roszczenie powoda o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia dłuższy niż 1 miesiąc jest więc niezasadne. Powództwo w tym zakresie również podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 2.880,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd postanowił również przejąć pozostałe koszty na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powoda, w związku z brzmieniem art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powodowi.