

**Sygn. akt VI P 442/18**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2019 roku

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

Przewodniczący sędzia Maria Sałacińska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska, Mariola Kozaczka

Protokolant sądowy starszy protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1. oddala powództwo;

2. nie obciąża powoda J. D. kosztami zastępstwa procesowego.

Elżbieta Godlewska Maria Sałacińska Mariola Kozaczka

Sygn. akt VI P 442/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 listopada 2018 roku (data wniesienia) powód J. D. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 12.900 zł tytułem odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu oraz zasądzenie kosztów procesu. Powód w uzasadnieniu wskazał, że najpierw był zatrudniony w pozwanej na okres próbny. Po zakończeniu okresu próbnego otrzymał umowę o pracę na czas określony na 12 miesięcy. Po 7 dniach od podpisania drugiej umowy otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód wskazywał, że w trakcie zatrudnienia wywiązywał się w sposób dobry ze swoich obowiązków, był lubiany przez innych pracowników oraz angażował się w pracę.

### **(pozew – k.1-1verte)**

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że powód miał zawartą umowę o pracę na czas określony, a wypowiedzenie takiej umowy o pracę jest możliwe przez każdą ze stron bez podania przyczyny. W ocenie pozwanej Kodeks pracy nie wymaga, aby w piśmie, w którym jest składane oświadczenie o wypowiedzeniu, była zawarta przyczyna wypowiedzenia. Niezależnie od powyższego pozwana wskazała, że wbrew twierdzeniom powoda był on oceniany negatywnie przez przełożonych, nie wykonywał dobrze swoich obowiązków, inni pracownicy nie chcieli z nim współpracować. W okresie zatrudnienia powód był przenoszony z tzw. „gorącej kuchni bankietowej” na „kafeterię” jednak i tam się nie sprawdził, a do sposobu

wydawania potraw i niewłaściwego zachowania przełożeni mieli nadal zastrzeżenia. Ponadto pozwana podniosła, że na podstawie art. 50 § 3 k.p. powodowi przysługiwałoby tylko odszkodowanie w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony. Powód natomiast nie wskazywał na żadne naruszenia jakichkolwiek przepisów.

***(odpowiedź na pozew – k. 12-15)***

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powód J. D. zawarł z pozwaną w dniu 20 sierpnia 2018 roku umowę o pracę na okres próbny od 20 sierpnia 2018 roku do 31 października 2018 roku na stanowisku kucharza z wynagrodzeniem 4.300 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od 1 listopada 2018 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do 31 października 2018 roku na tych samych zasadach jak w umowie o pracę na okres próbny

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.300 zł brutto miesięcznie.

***(zaświadczenie – k. 25; umowa o pracę na okres próbny – k. B2 cz.B a.o. powoda; umowa o pracę na czas określony – B18 cz.B a.o. powoda)***

Pismem z dnia 7 listopada 2018 roku (wręczonym powodowi w tym dniu) pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą na czas określony od dnia 30 października 2018 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 2 tygodnie, który upłynie w dniu 24 listopada 2018 roku.

W piśmie przedstawionym powodowi pozwana nie zawarła przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

***(rozwiązanie umowy o pracę na czas określony – k. C1 cz.C. a.o. powoda)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobnych. Nie były kwestionowane okoliczności odnośnie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, braku wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenia oraz dnia kiedy zostało powodowi wręczone wypowiedzenie. Sąd ustalając stan faktyczny nie oparł się na zeznaniach świadka D. P. oraz powoda J. D., ponieważ nie wniosły nic do sprawy w zakresie rozpoznania roszczenia o odszkodowanie biorąc pod uwagę niezgodność z prawem wypowiedzenia dokonanego powodowi. Kwestie na jakie to osoby zeznawały – okoliczności pracy powoda oraz oceny jego pracy biorąc pod uwagę, że przesłanką odszkodowania nie jest brak uzasadnienia wypowiedzenia – okazały się nieprzydatne dla ustaleń Sądu.

**Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie odszkodowawcze, które powód opierał na kwestionowaniu przyczyn wręczonego jej wypowiedzenia. Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, że w niniejszej sprawie strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony. Wobec tego podstawą materialnoprawną dla roszczenia odszkodowawczego powódki jest art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Przesłanką dla zasądzenia ww. odszkodowawczego jest jedynie niezgodność z prawem wypowiedzenia umowy terminowej. Brak tutaj wskazania, że przesłanką takiego roszczenia może być również nieuzasadnienie wypowiedzenia, jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z art. 45 § 1 k.p. Wobec tego Sąd w niniejszej sprawie nie badał przyczyn, jakie legły u podstaw wręczenia powodowi wypowiedzenia. Pracodawca nie miał również obowiązku podawania takich przyczyn w treści wypowiedzenia, za

czym przemawia art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym 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 nie nakłada już takiego obowiązku na oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy zawartej na zastępstwo.

Wobec powyższego Sąd zbadał jedynie, czy wypowiedzenie wręczone powodowi było zgodne z prawem. Sąd miał na uwadze, że w treści wypowiedzenia pracodawca wskazał na dwutygodniowy okres wypowiedzenia i oznaczył jako datę końcową stosunku pracy dzień 24 listopada 2018 r. Zgodnie jednak z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

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

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce łącznie przez niecałe 3 miesiące, wobec czego jego okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie, Oznacza to więc, że pracodawca wskazał prawidłowy okres wypowiedzenia powodowi. Zachowany został również wymóg pisemnego sformułowania wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). W niniejszej sprawie nie zachodzą również przesłanki uzasadniające ochronę pracownika przed wypowiedzeniem (art. 39-41 k.p.). Sąd miał również na uwadze, że powód w toku postępowania, poza argumentacją dotyczącą przyczyn wypowiedzenia, nie podnosił innych twierdzeń mających wskazać na niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Reasumując wypowiedzenie wręczone powodowi jest zgodne z prawem, a co za tym idzie roszczenie powoda podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Odstępując od obciążania powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego Sąd miał na względzie treść art. 102 k.p.c. który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu w tej sprawie miał miejsce wypadek szczególnie uzasadniony, ponieważ powód nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wiedział o oczywistej bezzasadności powództwa już przed wniesieniem sprawy do Sądu. Ponadto za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiała jego trudna sytuacja finansowa, gdyż w chwili wyrokowania pozostawał osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku. Powód nie jest w stanie w chwili obecnej zarobkować i uzyskiwać środków pieniężnych wobec swojej choroby związanej z cukrzycą oraz jej powikłaniami – ma stopę cukrzycową, doznał złamania stopy, która się nie zrasta i grozi mu amputacja. Obciążenie powoda kosztami procesu byłoby nadmiernym i nieuzasadnionym w sytuacji jego trudnej sytuacji życiowej i materialnej. Orzeczenie o powyższym zapadło jak w punkcie 2 sentencji wyroku.