

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Ławnicy H. M., R. W.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko **Zakładowi Usług (...) Sp. z o.o. w J.**

o odszkodowanie

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powód M. K. w pozwie wniesionym przeciwko Zakładowi Usług (...) Sp. z o.o. w J. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 4.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 14 września 2012 r. W uzasadnieniu powód wskazał, że po odbyciu stażu otrzymał umowę na dwa lata. Jego praca polegała na sprawdzaniu faktur, rozmowach telefonicznych oraz sporządzaniu zamówień. W dniu 14 września 2012 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazał, że jest ojcem samotnie wychowującym dziecko oraz osobą niepełnosprawną. Wypowiedzenie umowy o pracę zaskoczyło go, a gdyby wiedział, że jest pracownikiem sezonowym, to szukałby innej pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazała, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 14 kwietnia 2012 r. do dnia 13 kwietnia 2014 r. Umowa ta przewidywała możliwość jej wypowiedzenia za 14 - dniowym okresem wypowiedzenia. Strona pozwana skorzystała z tej możliwości i wypowiedziała umowę powodowi z dniem 15 września 2012 r. z 14 - dniowym okresem wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 29 września 2012 r. Oświadczenie woli w tym zakresie zostało złożone powodowi w formie pisemnej. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga uzasadnienia, tj. wskazania przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego roszczenia powoda są bezzasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 14 kwietnia 2012 r. M. K. został zatrudniony przez Zakład Usług (...) Sp. z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 13 kwietnia 2014 r., na stanowisku referenta ds. umów, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie tej strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Dowód: kopia umowy o pracę k. 5;

Z dniem 15 września 2012 r. Zakład Usług (...) Sp. z o.o. w J. wypowiedziała M. K. umowę o pracę ze skutkiem na dzień 29 września 2012 r. Wypowiedzenie nie wskazywało przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Dowód: kopia wypowiedzenia umowy o pracę k. 6.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód domagał się od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem, nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 14 kwietnia 2012 r. do dnia 13 kwietnia 2014 r.

Zgodnie z przepisem art. 33 kodeksu pracy, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie umowa łącząca strony spełniała wszystkie kryteria wskazane w art. 33 kp, a zatem była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z tych względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi zawartej z nim umowy o pracę na czas określony.

Powód wskazał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podzielił stanowisko strony pozwanej, iż zgodnie z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga uzasadnienia, tj. wskazania przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę. Stosownie do treści 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. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony, nie może domagać się odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia lub braku takiego uzasadnienia. Wniosek taki należy również wyprowadzić z treści art. 50 § 3 kp, który przewiduje dla pracownika prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia takiego wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie Sąd nie stwierdził, aby do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas określony doszło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu tego rodzaju umowy. Z tych względów powództwo musiało zostać oddalone.