

Sygn. akt IV P 18/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: R. H., M. D.

Protokolant: Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 07 sierpnia 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **I. N.**

przeciwko **D. G.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka I. N. w pozwie wniesionym przeciwko D. G. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 14 stycznia 2013 r. otrzymała od D. G. pismo przewodnie, wypowiedzenie umowy o pracę oraz świadectwo pracy. W momencie otrzymania wypowiedzenia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 29 grudnia 2012 r. W piśmie przewodnim pracodawca powołał się na rozmowę z dnia 28 grudnia 2012 r., której nie było. Pozwany w trakcie rozmowy w "cztery oczy" straszył ją zwolnieniem dyscyplinarnym, jeżeli nie zgodzi się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Przyczyną zwolnienia miało być rzekome oszustwo, jakiego miała się dopuścić w niesprecyzowanym czasie. Pozwany dał jej czas do namysłu do następnego dnia, wysyłając ją na natychmiastowy urlop.

W odpowiedzi na pozew pozwany D. G. wniósł o oddalenie powództwa w całości z uwagi na wniesienie pozwu po upływie 7 - dniowego terminu na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, ewentualnie z uwagi na brak merytorycznych podstaw do jego uwzględnienia. W uzasadnieniu wskazał, że istota sporu sprowadza się do kwestii terminu, kiedy oświadczył powódce, że wypowiada jej umowę o pracę. Pozwany podniósł, że umowę o pracę wypowiedział powódce na piśmie w dniu 28 grudnia 2012 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 12 stycznia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania spowodowaną niewłaściwym pełnieniem obowiązków pracowniczych, która uniemożliwiła kontynuację zatrudnienia. Pisemne wypowiedzenie wręczył powódce podczas osobistej rozmowy w dniu 28 grudnia 2012 r. i jednocześnie wyjaśnił ustnie szczegóły wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Podczas tej rozmowy powódka przyjęła do wiadomości jego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże odmówiła podpisania pisma o wypowiedzeniu umowy, nie chciała się z nim zapoznać tłumacząc się złym samopoczuciem. Poprosiła o wysłanie wszystkich dokumentów pocztą. Po pewnym czasie oświadczyła również, że nie przyjdzie następnego dnia do pracy i tak też się stało. Powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie od dnia 29 grudnia 2012 r. Po upływie okresu wypowiedzenia wysłał powódce świadectwo pracy i pismo o wypowiedzeniu umowy, którego nie chciała podpisać w

dniu 28 grudnia 2012 r. Pozwany wskazał, że stracił zaufanie do powódki po otrzymaniu informacji, że celowo oszukuje ona klientów stacji paliw, wydając im nieprawidłowo resztę podczas zakupów na tej stacji.

Na rozprawie w dniu 07 sierpnia 2013 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Bezspornym jest, że I. N. była zatrudniona przez D. G., prowadzącego stację paliw nr (...) w K., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01 kwietnia 2012 r. do dnia 31 marca 2014 r., na stanowisku sprzedawcy. W okresie od dnia 01 stycznia 2010 r. do dnia 31 marca 2010 r. strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, a następnie w okresie od dnia 01 kwietnia 2010 r. do dnia 31 marca 2012 r. umowa o pracę na czas określony.

Bezspornym jest, że w umowie o pracę na czas określony z dnia 01 kwietnia 2012 r. strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

D. G. powziął pewne informacje o nieprawidłowościach, jakie mają miejsce na prowadzonej przez niego stacji paliw w K.. W związku z tym w dniu 28 grudnia 2012 r. o godz. 19.00. zorganizował spotkanie z wszystkimi pracownikami tej stacji paliw.

Dowód: zeznania świadka O. B. k. 44v-45,

zeznania świadka J. J. k. 45-46,

zeznania świadka J. O. k. 46-47,

zeznania świadka A. R. k. 47-47v,

zeznania świadka J. S. k. 47v-48,

zeznania świadka A. S. k. 48-48v,

zeznania świadka D. Ś. k. 48v-49,

zeznania świadka P. S. k. 49-50,

zeznania powódki I. N. k. 50-50v i 33v,

zeznania pozwanego D. G. k. 50v-51v;

Po zakończeniu spotkania I. N. udała się do biura, gdzie przebywał D. G.. Tam odbyli rozmowę bez udziału innych pracowników.

Dowód: zeznania świadka O. B. k. 44v-45,

zeznania świadka J. J. k. 45-46,

zeznania świadka J. O. k. 46-47,

zeznania świadka A. R. k. 47-47v,

zeznania świadka J. S. k. 47v-48,

zeznania świadka A. S. k. 48-48v,

zeznania świadka D. Ś. k. 48v-49,

zeznania świadka P. S. k. 49-50,

zeznania powódki I. N. k. 50-50v i 33v,

zeznania pozwanego D. G. k. 50v-51v;

Podczas tej rozmowy D. G. chciał wręczyć I. N. pismo z dnia 28 grudnia 2012 r. rozwiązujące z nią umowę o pracę z dnia 01 kwietnia 2012 r. z zachowaniem 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 12 stycznia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazał utratę zaufania do pracownicy spowodowaną niewłaściwym pełnieniem obowiązków pracowniczych, która uniemożliwiła kontynuację zatrudnienia. D. G. najpierw ustnie omówił z I. N. pismo rozwiązujące umowę o pracę, a następnie podał jej ten dokument do zapoznania się i podpisania. I. N. stwierdziła, że w tym dniu nic nie będzie podpisywać i poprosiła o przesłanie wszystkich dokumentów pocztą.

Dowód: kopia pisma z dnia 28 grudnia 2012 r. k. 6,

zeznania pozwanego D. G. k. 50v-51v;

Po opuszczeniu biura I. N. poinformowała pozostałe pracownice, że została zwolniona.

Dowód: zeznania świadka O. B. k. 44v-45,

zeznania świadka J. J. k. 45-46,

zeznania świadka J. O. k. 46-47,

zeznania świadka A. R. k. 47-47v,

zeznania świadka J. S. k. 47v-48,

zeznania świadka A. S. k. 48-48v,

zeznania świadka D. Ś. k. 48v-49,

zeznania świadka P. S. k. 49-50,

zeznania powódki I. N. k. 50-50v i 33v,

zeznania pozwanego D. G. k. 50v-51v;

Bezspornym jest, że od dnia 29 grudnia 2012 r. I. N. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Po upływie okresu wypowiedzenia umowy o pracę, D. G. wysłał I. N., za pośrednictwem poczty, pismo z dnia 28 grudnia 2012 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę, świadectwo pracy oraz pismo przewodnie. I. N. otrzymała te dokumenty w dniu 15 stycznia 2013 r.

Dowód: zeznania powódki I. N. k. 50-50v i 33v,

zeznania pozwanego D. G. k. 50v-51v.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazywała, że pozwany wypowiedział jej umowę o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego, na którym przebywała od dnia 29 grudnia 2012 r.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01 kwietnia 2012 r. do dnia 31 marca 2014 r., na stanowisku sprzedawcy.

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 pozwany był uprawniony do wypowiedzenia powódce zawartej z nią umowy o pracę na czas określony.

Istota sporu w niniejszej sprawie, na co słusznie wskazał pozwany w odpowiedzi na pozew, sprowadzała się do ustalenia, kiedy pozwany złożył powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę w taki sposób, że mogła się ona zapoznać z jego treścią. Powódka stała na stanowisku, że pismo o wypowiedzeniu jej umowy o pracę otrzymała w dniu 14 stycznia 2013 r. za pośrednictwem poczty, przy czym przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim. Pozwany wskazywał natomiast, że pisemne wypowiedzenie wręczył powódce podczas osobistej rozmowy w dniu 28 grudnia 2012 r. i jednocześnie wyjaśnił ustnie szczegóły wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Podczas tej rozmowy powódka przyjęła do wiadomości jego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże odmówiła podpisania pisma o wypowiedzeniu umowy, nie chciała się z nim zapoznać tłumacząc się złym samopoczuciem. Po upływie okresu wypowiedzenia przesłał powódce powyższe pismo za pośrednictwem poczty. Ustalenie przez Sąd daty złożenia powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę miało z kolei zasadnicze znaczenie dla ustalenia, czy powódka złożyła w terminie odwołanie od wypowiedzenia umowy.

Sąd biorąc pod uwagę cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uznał za wiarygodne stanowisko pozwanego, a mianowicie, że w dniu 28 grudnia 2012 r., po zakończeniu spotkania z pracownikami stacji paliw, podczas osobistej rozmowy z powódką chciał jej wręczyć pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, ustnie zapoznał ją z przyczynami rozwiązania stosunku pracy, a nadto wręczył powódce ten dokument, przy czym odmówiła ona zapoznania się z jego treścią i podpisania go. Wprawdzie powyższa rozmowa odbyła się wyłącznie pomiędzy powódką, a pozwanym, bez udziału innych osób, a powódka kwestionowała te okoliczności. Niemniej jednak za wiarygodnością wersji prezentowanej przez pozwanego przemawiała treść zeznań wszystkich świadków przesłuchanych w niniejszym postępowaniu. Z zeznań świadków O. B., J. J., J. O., A. R., J. S., A. S., D. Ś. i P. S. wynika, że po opuszczeniu biura pozwanego powódka stwierdziła, że została zwolniona. Wszyscy świadkowie użyli właśnie tego sformułowania przytaczając wypowiedź powódki. Należy przy tym zauważyć, że sama powódka nie przytaczała w tak konsekwentny sposób wypowiedzi skierowanej do koleżanek z pracy po opuszczeniu biura pozwanego. Powódka w pierwszej kolejności zeznała, że powiedziała, iż została zwolniona z pracy. Dopiero w dalszej kolejności wskazała, że oświadczyła do koleżanek, że kierownik chce ją zwolnić z pracy. Zdaniem Sądu, ta zmiana stanowiska powódki miała na celu poparcie stanowiska zawartego w pozwie, iż w dniu 28 grudnia 2012 r. pozwany nie wypowiedział jej umowy o pracę. Ponadto druga wersja nie znajdowała potwierdzenia w zeznaniach świadków, którzy zgodnie zeznali, iż powódka stwierdziła, że została zwolniona, a zatem użyła trybu dokonanego.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd ustalił, że w dniu 28 grudnia 2012 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia. Należy podkreślić, iż zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem wypowiedzenie jest dokonane w momencie, kiedy dotarło do pracownika w taki sposób, iż mógł się zapoznać z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy. Tym samym nie można uznać, aby pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę dopiero w dacie doręczenia jej za pośrednictwem poczty pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, jak również, aby do wypowiedzenia doszło

w dacie, kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Uznając natomiast, że do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w dniu 28 grudnia 2012 r., niewątpliwie powódka złożyła odwołanie od tego wypowiedzenia do sądu pracy po upływie ustawowego terminu do dokonania tej czynności.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na treść przepisów art. 264 kp, w których ustawodawca ustanowił szereg krótkich terminów zawitych prawa materialnego. Wymuszają one na pracownikach szybkie dochodzenie swoich roszczeń w postępowaniu sądowym pod rygorem utraty tych roszczeń. Przepisy tego artykułu stanowią bowiem m.in., że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (§ 1).

Z tych względów Sąd oddalił powództwo, nie dokonując merytorycznej oceny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazanej przez pozwanego. Na marginesie tylko należy zauważyć, że 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.

Biorąc pod uwagę sytuację osobistą powódki, Sąd obciążył kosztami sądowymi Skarb Państwa w zakresie kosztów stawiennictwa świadków na rozprawie.