

Sygn. akt IV P-upr 3/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04/07/2017 r.

Sąd Rejonowy w Biskupcu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Sławomir Polak
Ławnicy:	Hanna Bohdziewicz Barbara Milewska
Protokolant: Emilia Kościan	

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2017 r. w Biskupcu

sprawy I. R.

przeciwko Spółdzielnia (...) w O.

o przywrócenie do pracy

1. powództwo oddała;
2. zasądza od Skarbu Państwa na rzecz r. pr. A. S. kwotę 864,78 zł (osiemset sześćdziesiąt cztery złote siedemdziesiąt osiem groszy) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu;
3. odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 października 2015 r. powódka I. R. domagała się od pozwanego Spółdzielni (...) w O. zasądzenia kwoty 7800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, tj. kwoty 6 – cio miesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowiska powódka argumentowała, iż była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 26 marca 2015 r. do dnia 31 maja 2015 r., a następnie od dnia 1 czerwca 2015 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2018 r.. Miejscem wykonywania jej pracy w charakterze sprzątaczką był (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W dniu 1 października 2015 r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 33 kp. Zdaniem powódki zwolnienie jej z pracy spowodowało dla firmy zyski, zaś na wypowiedzenie umowy jakie przedstawiono do podpisania nie zgodziła się. Powódka opisała, iż to M. B. zadzwoniła do przełożonego powódki - W. I., który potwierdził fakt zwolnienia powódki z pracy. Po przyjeździe W. I. kazał jej podpisać wypowiedzenie na co powódka nie wyraziła zgody. Po wyjściu z pracy powódka udała się do

lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie, które trwało do 16 października 2015r. a dalej od 19 października 2015 r. (pozew, k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca - Spółdzielnia (...) w O. - powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazywała, iż z powódką zawarto umowę na czas określony i w tej umowie przewidziano możliwość wypowiedzenia z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zarówno pracodawca w takiej sytuacji jak i pracownik nie są zobowiązani do podawania przyczyny wypowiedzenia umowy. Pozwany zaznaczył nadto, iż powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia co nie wstrzymuje owej decyzji ani biegu terminów ustawowych (odpowiedź na pozew, k. 32-35).

Na rozprawie w dniu 2 lutego 2016 r. powódka sprecyzowała żądanie w ten sposób, że w miejsce odszkodowania wносиła o przywrócenie jej do pracy (protokół, k. 49), zaś w załączniku do protokołu rozprawy z dnia 4 kwietnia 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, tj. kwoty 3.900 zł (załącznik, k. 208).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strony postępowania łączyła umowa o pracę na okres próbny zawarta od dnia 26 marca 2015 r. do dnia 31 maja 2015 r., a następnie od dnia 1 czerwca 2015 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2018 r. Na podstawie powyższej umowy I. R. zatrudniona była jako sprzątaczką usługowa w pełnym wymiarze czasu pracy.

W umowie strony przewidziały możliwość jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (bezsporne, umowa o pracę, k. 5)

Miejszem pracy powódki był w ostatnim okresie jej pracy zakład (...) Sp. z o.o. w W.. Bezpośrednim przełożonym powódki był W. I. a razem z powódką pracowało tam 10 kobiet. Wszystkie zatrudnione osoby, w tym powódka, legitymowały się orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności (okoliczności bezsporne).

Zgodnie z utartą praktyką było to, że część kobiet co roku korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich i z tego to powodu zdecydowano by w budynkach (...) pracowało 10 osób po to, aby w czasie owych nieobecności zapewniona była obsługa sprzątaczek.

W 2015 r. sytuacja w zakresie tych nieobecności uległa zmianie w ten sposób, że nie było długich okresów nieobecności pracowników z powodu zwolnień lekarskich, co powodowało brak możliwości zapewnienia pracy wszystkim zatrudnionym. Strona pozwana zdecydowała wówczas, iż powódce należy wypowiedzieć umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W dniu 30 września 2015 r. poinformowano powódkę o tym, iż decyzja o wypowiedzeniu jej umowy zapadła i przedstawiono wypowiedzenie. Powódka odmówiła podpisania odbioru wypowiedzenia, czego świadkami były dwie inne pracownice - M. B. i D. M. (okoliczność bezsporna).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dołączone do akt sprawy dokumenty, których prawdziwość nie budziła żadnych wątpliwości stron czy też pełnomocników, a zatem nie zachodziła konieczność czynienia dodatkowych ustaleń w tym zakresie.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy opierał się także na zeznaniach świadka W. I. (k. 50, 213), a także zeznaniach złożonych w charakterze stron przez powódkę I. R. (k. 271) oraz działającego w imieniu pozwanego R. K. (k. 271-273).

Oceniając zeznania świadka oraz stron postępowania, Sąd uznał, iż zasługują one na obdarzenie walorem wiarygodności w części jakiej dotyczą istoty sprawy. Świadek oraz strony w swych zeznaniach poza okolicznościami

dotyczącymi faktów zawarcia umowy o pracę, jej rozwiązania, przyczyn jakie legły u podstaw tej decyzji, podawali także szereg innych okoliczności, takich jak okoliczności związane z wręczeniem wypowiedzenia, sytuacji jaka miała przy tym miejsce, które jednak nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd stwierdził jednak, iż brak jest podstaw do zakwestionowania tych zeznań i odmówienia uznania ich za prawdziwe, albowiem były one wewnętrznie spójne, logiczne, tworząc jasną całość.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie mogło zostać uwzględnione w żadnym zakresie.

W niniejszej sprawie bezsporny pozostaje fakt, że powódka zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony.

Możliwość taka została przewidziana przez ustawodawcę w art. 25 § 1 k.p. Artykuł 30 § 1 k.p. zawiera natomiast unormowania dotyczące sposobów rozwiązania umowy o pracę wskazując jako jeden z nich oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie takie, zgodnie z przepisem art. 32 § k.p. może złożyć zarówno pracownik jak i pracodawca, a umowa rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia. W przypadku umów o pracę zawartych na czas określony w art. 33 k.p. została dodatkowo wprowadzona szczególna regulacja, zgodnie z którą przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z powyższego wynika, iż muszą zostać w związku z tym spełnione dwie przesłanki. Pierwszą jest długość umowy – wypowiedzieć można jedynie umowę na czas określony zawartą na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Drugą jest wyrażenie woli przez strony stosunku pracy – umowa o pracę na czas określony nie jest bowiem wypowiedzalna z mocy prawa. Ustawodawca uzależnił możliwość jej wypowiedzenia od woli stron, które mogą w tym celu wprowadzić do treści umowy o pracę klauzulę o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia. Obydwie przesłanki powinny być spełnione łącznie, a brak którejkolwiek z nich co do zasady uniemożliwia wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Nie będzie zatem można wypowiedzieć umowy o pracę na czas określony, która została zawarta na okres do 6 miesięcy, oraz takiej, w której treści strony nie przewidziały dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie umowa o pracę na czas określony została zawarta przez strony w dniu 26 maja 2015 roku na okres do 31 grudnia 2018 roku, a zatem dłużej niż na 6 miesięcy. W takim przypadku strony mogły więc uzgodnić możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, jednak jak wynika z akt sprawy, z takiej możliwości nie skorzystały.

Wskazać przy tym należy, iż orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że porozumienie dopuszczające wypowiedzenie może być zawarte także w trakcie obowiązywania umowy (uchwała z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 126). Jak wynika z wyroku z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 527/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 249, porozumienie to może być dokonane przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny.

Zdaniem Sądu taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie, albowiem w umowie łączącej strony istnieje stosowny zapis na ten temat.

Podsumowując powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy stwierdził, iż strona pozwana zachowała wymogi formalne prawidłowego rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Na marginesie jedynie wskazać należy, iż pracodawca nie podał powódce przyczyny uzasadniającej swą decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, jednak w świetle obowiązujących przepisów i orzecznictwa nie miał jednak takiego obowiązku. A contrario wynika to z regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie ze wskazanym artykułem, ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek wskazania przyczyn rozwiązania umowy o pracę zawartej jedynie na czas nieokreślony. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym,

czy przyczyna uzasadniająca rozwiązanie terminowej umowy o pracę istnieje i czy jest uzasadniona (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 roku, I PKN 607/98, LEX nr 39629 – uzasadnienie).

Mając na uwadze powyższe okoliczności nie sposób jest stwierdzić, iż strona pozwana swym działaniem dopuściła się naruszenia przepisów prawa, a zatem roszczenie powódki nie mogło zostać uznane za zasadne.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w myśl art. 102 k.p.c. albowiem w ocenie Sadu zgodnie z regułą zawartą w tym przepisie „w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami”. W przedmiotowej sprawie stroną przegrywającą jest powódka. Zgodnie jednak z zasadą zawartą w art. 102 kpc do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu według doktryny zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, lecz także dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Co prawda wyrażony został przy tym pogląd, zgodnie z którym sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, jednak zdaniem Sądu nie sposób pominąć przy tym okoliczności, iż jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, OSP 1980, z. 11, poz. 196, z glosą W. Siedleckiego), okoliczność, że powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia, uzasadnia zastosowanie art. 102 kpc.

Jednocześnie Sąd przyznał r. pr. A. S. kwotę 864,78 zł tytułem wynagrodzenia za udzieloną z urzędu pomoc prawną zgodnie ze złożonym przez nią spisem kosztów, uznając, iż kwota jaka została wyrażona mieści się w granicach normom prawem przepisanych.