

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2022 r.

**Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy**

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2022 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko **Fabryce (...) Sp. z o.o. w W.**

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. umarza postępowanie w sprawie w części dotyczącej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. oddala powództwo o odszkodowanie,
3. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alicja Lisiecka

**Sygn. akt IV P 60/21**

## UZASADNIENIE

Powód M. G. w pozwie z dnia 18 lipca 2021r., wniesionym do Sądu Rejonowego -Sądu Pracy w I. w dniu 19 lipca 2021r. (k. 13), sprecyzowanym w piśmie z dnia 27 lipca 2021r.(k. 18) i skierowanym przeciwko Fabryce (...) Sp. z o.o. w W. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 6.860,00zł. brutto, odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę, a to z tytułu odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę na czas określony oraz cofnął pozew w części, która pierwotnie dotyczyła zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2021r.(k. 2 i k. 18).

Uzasadniając swoje roszczenie o odszkodowanie, powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas określony od dnia 18 grudnia 2020r. do dnia 30 września 2021r., w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku monter wag samochodowych Świadczył pracę na terenie Oddziału pozwanej Spółki w P., przy ul. (...). W ocenie powoda pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę naruszyła prawo, gdyż

doręczyła powodowi przedmiotowe wypowiedzenie w trakcie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego, a więc podczas usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, a dodatkowo podana przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska pracy, była nieprawdziwa i pozorna.

Pozwana Fabryka (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie w całości powództwa o zapłatę odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony i wyraziła zgodę na cofnięcie przez powoda pozwu w części dotyczącej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2021r.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 grudnia 2021r.(k. 46-47) oraz podczas przesłuchania pozwanej w osobie Prezesa Zarządu H. G. w charakterze strony (k. 103, e-protokół z dnia 17 stycznia 2021r.-min. 00:31:56-00:41:37) pozwana wskazała, że powód M. G. od dnia 2 czerwca 2021r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą, po czym wrócił do pracy w dniu 28 czerwca 2021r., gotowy do jej świadczenia, podpisał się na liście obecności z zamiarem przystąpienia do wykonywania przypisanych mu obowiązków pracowniczych i dopiero po tych czynnościach, kilkanaście minut po godz. 7.00, zostało wręczone powodowi przez pracodawcę pisemne oświadczenie z dnia 28 czerwca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony z zachowaniem 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód, po otrzymaniu wypowiedzenia, zaczął się awanturować, krzyczyć i w obecności innych, będących w tym czasie w pracy pracowników pozwanej Spółki, szantażować stronę pracodawcę, że przyniesie zwolnienie lekarskie, które potwierdzać będzie jego usprawiedliwioną nieobecność w pracy w /wym. dniu, po czym opuścił miejsce pracy. Na okoliczność zaistniałej sytuacji przełożony powoda-dyrektor ds. organizacyjnych Fabryki (...) Sp. z o.o. w W.- R. S. i pracownik biurowy pozwanej Spółki - (...) sporządzili notatkę służbową z dnia 28 czerwca 2021r., która wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego podpisania i przyjęcia powód odmówił, została wysłana drogą pocztową na adres zamieszkania M. G. i odebrana przez niego w dniu 30 czerwca 2021r. Po opuszczeniu w dniu 28 czerwca 2021r. miejsca pracy, powód o godz. 7.28 telefonicznie zarejestrował się na wizytę lekarską w (...) Centrum Medycznym w I., która zaplanowana została na godz. 11.30. Po jej odbyciu powód otrzymał zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 28 czerwca 2021r. do dnia 11 lipca 2021r., jednak- co podkreśliła pozwana- M. G. zgłosił się do lekarza i otrzymał powyższe zwolnienie lekarskie już po otrzymaniu wypowiedzenia, co oznacza, iż pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 28 czerwca 2021r, kilkanaście minut po godz. 7.00, kiedy powód stawiał się do pracy, podpisał listę obecności i wyraził gotowość do świadczenia pracy, nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Jeśli chodzi o drugi, sformułowany przez powoda zarzut, a mianowicie, że podana w oświadczeniu z dnia 28 czerwca 2021r. przyczyna wypowiedzenia terminowego stosunku pracy, tj. likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniony był powód, była nieprawdziwa i pozorna, pozwana Fabryka (...) Sp. z o.o. w W. wskazała, że zarzut ten jest chybiony, gdyż stanowisko pracy M. G. -monter wag samochodowych- rzeczywiście zostało przez stronę pozwaną zlikwidowane, z powodu mniejszej ilości zleceń i trudności podyktowanych pandemią koronawirusa, o czym świadczy fakt, że do chwili obecnej nikt na to stanowisko przez pozwaną nie został zatrudniony. Niezależnie od powyższego Prezes Zarządu pozwanej Spółki - (...), zeznając jako strona pozwana, zaznaczył, że pracodawca rozwiązując z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na czas określony, nie musiał w oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazywać przyczyny swojej decyzji. W analizowanej sprawie ta przyczyna- likwidacja stanowiska pracy- została podana, choć niepotrzebnie, ale za to zgodnie z prawdą.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód M. G. został zatrudniony w pozwanej Fabryce (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 18 grudnia 2020r. na czas określony od dnia 18 grudnia 2020r. do dnia 18 marca 2021r., a następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę- z dnia 19 marca 2021r., także na czas określony, tym razem od dnia 19 marca 2021r. do dnia 30 września 2021r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter wag samochodowych.

Powód świadczył pracę na terenie Oddziału pozwanej Spółki -w P., przy ul. (...).

**(dowód** : umowy o pracę na czas określony -k. 6-7, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

W okresie zatrudnienia u pozwanej, od dnia 2 czerwca 2021r. do dnia 27 czerwca 2021r., powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 czerwca 2021r. stawił się do pracy, którą rozpocząć miał o godz. 7.00. Podpisał listę obecności, wyraził gotowość do świadczenia pracy.

**(dowód:** zwolnienia lekarskie powoda-k.8-10,lista obecności za m-c czerwiec 2021r.-k. 75, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

Po wykonaniu przez powoda powyższych czynności, kilkanaście minut po godz. 7.00, przełożony powoda- dyrektor ds. organizacyjnych pozwanej Fabryki (...) Sp. z o.o. w W.- R. S., w obecności pracownika biurowego pozwanej Spółki - (...), wręczył M. G. pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 28 czerwca 2021r. o rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 31 lipca 2021r., łączącej strony umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 19 marca 2021r.

**(dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.06.2021r.-k. 5, notatka służbowa z dnia 28.06.2021r.-k.84, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k.103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:31:56-00:41:37)

W wypowiedzeniu pozwany pracodawca wskazał przyczynę wypowiedzenia -likwidację stanowiska pracy, zawarł także informację o zastosowanym okresie wypowiedzenia i pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy.

**(dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.06.2021r.-k. 5)

Powód, po zapoznaniu go z treścią oświadczenia woli pozwanego z dnia 28 czerwca 2021r., zdenerwował się, odmówił podpisania i przyjęcia pisma zawierającego w/wym. oświadczenie. Zaczął się awanturować, krzyczeć i w obecności innych, będących w tym czasie w pracy pracowników pozwanej Spółki, szantażować pracodawcę, że przyniesie zwolnienie lekarskie, które potwierdzać będzie jego usprawiedliwioną nieobecność w pracy w /wym. dniu, po czym opuścił miejsce pracy.

Poczuł się oszukany przez pozwanego pracodawcę. Był przekonany, że skoro zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2021r. , to do tego dnia miał gwarancję zatrudnienia, a nawiązany przez strony stosunek pracy nie mógł być bez powodu przez pracodawcę rozwiązany.

Niezależnie od powyższego, stawiając się do pracy w dniu 28 czerwca 2021r., powód zauważył w 2-3 osobowej ekipie, w której dotychczas pracował dodatkowego, trzeciego pracownika i z tej okoliczności wywiódł, że zostanie zwolniony, a podana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska pracy, na którym powód był zatrudniony, była nieprawdziwa i fikcyjna.

**(dowód** : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.06.2021r.-k. 5, notatka służbowa z dnia 28.06.2021r.-k.84, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

Po opuszczeniu w dniu 28 czerwca 2021r. miejsca pracy, powód o godz. 7.28 telefonicznie zarejestrował się na wizytę lekarską w (...) Centrum Medycznym w I.. Na skutek zdenerwowania, którego doznał w związku z otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę, powoda rozbolał bark. Wizyta lekarska została zaplanowana na godz. 11.30. Po jej odbyciu w formie teleporady, M. G. otrzymał zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 28 czerwca 2021r. do dnia 11 lipca 2021r.

**(dowód**- informacja e-mailowa z (...) Centrum Medycznym w I. nt wizyty lekarskiej powoda w dniu 28.06.2021r.-k. 88, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k.103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:31:56-00:41:37)

Okoliczności związane z wręczeniem powodowi w dniu 28 czerwca 2021r. oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i zachowaniu M. G. zostały przedstawione w notatce służbowej sporządzonej tego samego dnia przez przełożonego powoda-dyrektora ds. organizacyjnych Fabryki (...) Sp. z o.o. w W.- R. S. i pracownika biurowego pozwanej Spółki - (...).

**( dowód**- notatka służbowa z dnia 28.06.2021r.-k. 84)

W związku z tym, że powód odmówił podpisania i przyjęcia pisemnego oświadczenia pozwanego z dnia 28 czerwca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, strona pozwana pismo powyższe wraz z notatką służbową z dnia 28 czerwca 2021r. sporządzoną przez R. S. i P. G. wysłała powodowi drogą pocztową na adres jego zamieszkania- I., ul. (...). Przesyłka została odebrana przez dorosłego domownika powoda- jego matkę Z. G. w dniu 30 czerwca 2021r.

( **dowód** - zpo odbioru oświadczenia o wypowiedzenia umowy o pracę i notatki służbowej z dnia 28.06.2021r.-k. 87, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

W dniu 19 lipca 2021r. powód M. G., za pośrednictwem Poczty Polskiej, wniósł do tut. Sądu Pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego w dniu 28 czerwca 2021r.

**( dowód**- koperta wraz prezentatą - k. 13)

W okresie wypowiedzenia- do dnia 22 lipca 2021r. powód kontynuował zwolnienie lekarskie, po czym wykorzystał zaległy urlop wypoczynkowy.

Łącząca strony umowa o pracę z dnia 19 marca 2021r. na czas określony od dnia 19 marca 2021r. do dnia 30 września 2021r. uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2021r.

**(dowód** - świadectwo pracy powoda z dnia 1.08.2021r.-k.65-68)

Wynagrodzenie powoda M. G. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.800,00zł. brutto miesięcznie.

**(dowód** - informacja pozwanego - k. 47)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zaoferowane przez obie strony dowody z dokumentów, także tych zebranych w aktach osobowych powoda, jak również na podstawie zeznań powoda M. G. i pozwanego w osobie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...).

Dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne i nie budzące żadnych wątpliwości, tym bardziej, że ich prawdziwość nie była kwestionowana przez strony procesu.

Jeśli chodzi o dowód z przesłuchania stron, to -przeprowadzony na początku postępowania- pozwolił Sądowi zorientować się w okolicznościach będących istotą sporu i w efekcie doprowadził do odstąpienia przez Sąd od przesłuchania zawnioskowanych w pozwie świadków. Biorąc pod uwagę nakreślony przez powoda i Prezesa Zarządu pozwanej stan faktyczny analizowanej sprawy oraz charakter stawianych przez M. G. zarzutów, Sąd doszedł do przekonania, iż przeprowadzanie dalszego, odpowiadającego intencjom powoda, postępowania dowodowego, w szczególności przesłuchiwanie świadków na okoliczności podane w punktach 4-5 pozwu, jest zupełnie zbyteczne i służyłoby dowodzeniu faktów nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu.

Zeznania stron procesu Sąd ocenił w ten sposób, że zeznania Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) uznał za prawdziwe i wiarygodne, gdyż znajdowały one potwierdzenie w zaprezentowanych Sądowi dowodach z dokumentów, natomiast do zeznań powoda M. G. Sąd podszedł z rezerwą. W ocenie Sądu zeznania te, w części dotyczącej wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej stanem zdrowia, miały się z prawdą, co potwierdza lista obecności powoda w pracy w dniu 28 czerwca 2021r. oraz informacja e-mailowa z (...) Centrum Medycznego w I. odnośnie godziny (11.30) planowanej i udzielonej powodowi w tym samym dniu porady lekarskiej. Powyższe dowody-zdaniem Sądu- poza wszelką wątpliwość potwierdzają, iż w chwili składania powodowi przez pozwanego pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę ( dnia 28 czerwca 2021r., kilkanaście minut po godz. 7.00) M. G. był obecny w pracy, był zdolny do pracy i gotowy tę pracę świadczyć.

Art. 41 k.p. stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub inną usprawiedliwiającą tę nieobecność przyczyną (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r., III PK 84/16, LEX nr 2284174, postanowienie Sądu Najwyższego dnia 27 lutego 2019r., III PK 83/18, Lex nr 2626249), m.in. niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się więc z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy Jednocześnie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy.

Przywołany przepis łączy zatem zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy.

Przez obecność w pracy należy z kolei rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem, mimo niezdolności do pracy, pracownik nadal wykonuje pracę lub wykazuje gotowość do jej wykonywania, to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p. Założenie, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie lub pozostający w gotowości do świadczenia do pracy, wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje usprawiedliwienia w treści art. 41 k.p., co podkreślił Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140. Z tych samych względów brak jest uzasadnienia dla rozciągnięcia ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 k.p. również na okres niezdolności do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy, mimo że okres ten został następnie objęty zwolnieniem lekarskim, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Jeżeli więc w dniu 28 czerwca 2021r., tj. w dniu dokonania przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, powód M. G. stawiał się do pracy na ustaloną godz. 7.00, podpisał listę obecności i wyraził gotowość do świadczenia pracy, co zresztą sam przyznał podczas przesłuchania w charakterze strony, a przed przystąpieniem do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych nie informował kogokolwiek z ramienia pracodawcy, by tego dnia źle się czuł lub też by wystąpiły u niego inne dolegliwości zdrowotne, chociażby wspomniany ból barku, nie zgłaszał, że nie jest w stanie – z powodu stanu swojego zdrowia - wykonywać przypisanych mu zadań i czynności i że oczekuje na zarejestrowaną wizytę lekarską, zatem -zdaniem Sądu- należało przyjąć, iż powód w dniu 28 czerwca 2021r. był obecny w pracy i gotowy do wykonywania przypisanych mu zadań i w związku z tym nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Odnosnie drugiego z zarzutów postawionych przez powoda, a mianowicie, iż wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska pracy, była nieprawdziwa i pozorna, to należy zauważyć, że pozwany pracodawca wypowiadając terminowy stosunek pracy, nie miał w ogóle obowiązku podania przyczyny swojej decyzji, co w konsekwencji oznacza, iż Sąd nie był – i nie jest-zobligowany badać, czy taka przyczyna zachodziła.

Zgodnie z art. 30 §4 k.p. 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. Z powyższego wynika, iż wymóg podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy tylko i wyłącznie wypowiadania umów o pracę na czas nieokreślony, bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Żaden przepis Kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę przymusu wskazania przyczyny wypowiedzenia przy umowie na czas określony. Jeszcze raz zatem -zdaniem Sądu- wypada podkreślić, iż skoro pozwany pracodawca nie miał obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, to Sąd nie miał podstaw, aby badać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia terminowej umowy o pracę zachodziła i czy była ona jasna, konkretna i prawdziwa. Jest to odrębność istniejąca pomiędzy umowami zawartymi na czas nieokreślony i na czas określony. W każdej bowiem sytuacji wypowiedzenia umowy na czas określony, Sąd zmuszony byłby badać przyczynę tego wypowiedzenia, a więc przeprowadzać identyczne postępowania, jak przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony. Nie takie jednak było - w ocenie Sądu - zamierzenie ustawodawcy, tym bardziej, iż ustawodawca całkiem odmiennie uregulował uprawnienia pracownika związane z wypowiedzeniem umowy na czas określony i na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast w myśl art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jego wysokość jest ograniczona do kwoty wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące( art. 50 § 4 k.p.).Tak więc przy wypowiedzeniu umowy na czas określony pracownik nie ma żadnych uprawnień związanych z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999r, w sprawie o sygn. akt I PKN 607/98, stwierdził, że konsekwencją unormowania przewidzianego w art. 50 § 3 k.p, jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy na czas określony, a z drugiej - bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Z art. 30 § 4 k.p. wynika jednoznacznie, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiadaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wprawdzie wskazał przyczynę wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, jednak w ogóle nie musiał tego czynić, nie miał prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzenia w tym przedmiocie postępowania dowodowego i przesłuchiwanie zawnioskowanych przez powoda w pozwie świadków, bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę-likwidacja stanowiska pracy powoda- była zasadna, czy też nie.

Sąd in casu zbadał jedynie, czy strona pozwana wypowiedziała terminową umowę o pracę, która łączyła ją z powodem zgodnie z przepisami prawa pracy pod względem formalnym. Jak to już zostało wyjaśnione wcześniej, Fabryka (...) Sp. z o.o. w W. przy wypowiadaniu umowy o pracę nie naruszyła art. 41 k.p., a nadto- w ocenie Sądu- nie uchybiła przepisom art. 30 §3 k.p., art. 36§ 1 pkt 2 k.p. i art. 30 §5 k.p., gdyż odpowiednio- oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony złożyła na piśmie, zastosowała prawidłową długość okresu wypowiedzenia i wskazała ją w treści oświadczenia z dnia 28 czerwca 2021r. oraz zawarła pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy i terminie jego złożenia.

Z powyższych zatem względów, nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa M. G. o odszkodowanie, Sąd orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Biorąc pod uwagę, fakt, iż powód w piśmie z dnia 27 lipca 2021r.(k. 18) cofnął pozew w części o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2021r. i nie zrzekł się w tej części roszczenia, a pozwany na rozprawie w dniu 17 stycznia 2022r. wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w powyższym zakresie, Sąd – na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c.-orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 3 wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach sądowych, a to zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

I., dnia 11 lutego 2022r.

Sędzia Alicja Lisiecka