

Sygn. akt VI P 80/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25/09/2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Franciszek Konarski, Ewa Śledzikowska
Protokolant:	Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa S. B.

przeciwko (...) SA w K.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. przyznaje pełnomocnikowi procesowemu z urzędu r. pr. A. K. ze Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 553,50 zł (słownie: pięćset pięćdziesiąt trzy złote i 50/100) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej S. B. z urzędu

Sygn. akt VI P 80/17

UZASADNIENIE

Powódka S. B. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółka akcyjna w K. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Powódka wskazała, że umowę o pracę rozwiązano z nią z zupełnie innej przyczyny, a mianowicie z powodu poinformowania Inspekcji Pracy o nieprawidłowościach u pracodawcy.

Powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Pozwany (...) S.A. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. B. została zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 6 października 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. na stanowisku sprzedawca – kasjer w niepełnym wymiarze czasu pracy (0,75 etatu).

Zgodnie z Podręcznikiem sprzedawcy – kasjera za różnice kasjerskie, niezależnie od tego, czy jest to niedobór czy też nadwyżka, przekraczającej kwotę 10 zł (lub 5 EUR) Sprzedawca – kasjer jest zobowiązany opisać przyczynę powstania różnicy na oświadczeniu. W stosunku do pracowników, u których podczas kontroli kasetki lub rozliczeniu utargu stwierdzono różnicę kasjerską, mogą być zastosowane środki dyscyplinujące oraz w przypadkach rażących lub częstych różnic rozwiązanie umowy o pracę.

Banknoty o nominałach 100 zł i 200 zł musiały być deponowane w skrzynce depozytowej.

(dowód: umowa o pracę część B akt osobowych, podręcznik część C akt osobowych, broszura k.33)

W dniu 24 grudnia 2016 r. sklepy zamykane było o godzinie 14:00, jednakże klienci, którzy przebywali na sklepie kończyli zakupy, co spowodowało przedłużenie pracy pracowników. Po zamknięciu sklepu koniecznym było posprzątanie, rozliczenie utargu, co powodowało realne przedłużenie godzin pracy wszystkich pracowników będących na ostatniej zmianie.

W dniu 5 stycznia 2017 r. powódka mimo że miała zgodnie z grafikiem pracować do godziny 22:00, wskutek błędu kierownictwa pracowała do 23:00.

Zdarzyło się, że powódka została wezwana do pracy, mimo, że w grafiku nie miała w tym dniu zaznaczonego dnia pracy. W związku z zaistniałą sytuacją kierownik sklepu za ową pomyłkę przeprosiła powódkę.

W czasie zatrudnienia u powódki były różnice kasjerskie oraz nieprzestrzeganie procedur związanych z deponowaniem banknotów o nominałach 100 zł i 200 zł.

Powódka od października 2016 r. do stycznia 2017 r. miała nadwyżkę w kwocie 150 zł i niedobory na kwotę 500 zł.

Kierownik sklepu przeprowadzała z powódką rozmowy dyscyplinujące, które nie przynosiły oczekiwanych efektów. Również rozmowa dyscyplinującą z nowym kierownikiem na początku stycznia 2017 r. nie przyniosła żadnych rezultatów. Powódka nie rozumiała ważkości procedur tak kasowych jak i bezpieczeństwa. Nie widziała również żadnego problemu w tym, że były niedobory czy też nadwyżki. Same nadwyżki, w jej ocenie nie były niczym niezgodnym z procedurą.

(dowód: zeznania powódki S. B. k.121v.-122 (zapis rozprawy z dn.18.09.2018r. 00:45:43-01:05:23) w zw. z k.59-60 (zapis rozprawy z dn. 8.08.2017r. 00:04:14-00:23:45), zeznania świadka R.A. k.7-77 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2018r. 00:02:00-00:28:49), zeznania świadka D. B. k. 77-78 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2018r. 00:29:19-00:47:03), częściowo zeznania świadka S. Z. k. 78-78v. (zapis rozprawy z dn. 27.03.2018r. 00:48:36-01:02:43), zeznania świadka L. S. k.120121v. (zapis rozprawy z dn. 18.09.2018r. 00:04:07-00:38:41)

W styczniu 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w sklepie, gdzie była zatrudniona powódka. W wyniku kontroli nie stwierdzono naruszeń czasu pracy w postaci zapewnienia odpoczynków dobowych oraz odpoczynków tygodniowych, a także pracy ponad wymiar wskazany w umowie o pracę. Na podstawie analizy okazanych ewidencji czasu pracy w porównaniu z harmonogramami czasu pracy, inspektor pracy stwierdził uchybienia odnośnie organizacji pracy przy sporządzaniu ww. harmonogramów czasu pracy.

(dowód: informacja PIP k.7-8)

Pozwany w dniu 27 stycznia 2017 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 11 lutego 2017 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę część C akt osobowych)

Powódka od wielu lat leczy się na (...). Posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. Powódka jest częściowo niezdolna do pracy do 30 września 2019 r.

(dowód: orzeczenie k.57, orzeczenie k.112)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu zeznania powódki oraz świadków, a także dowody z dokumentów, w tym akt osobowych. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności ani rzetelności dowodów z dokumentów, Sąd również nie znalazł podstaw do zdyskredytowania ich wiarygodności.

Sąd uznał zeznania świadka R.A.za wiarygodne. Świadek jest kierownikiem operacji sprzedaży, miał więc wiedzę odnośnie pracy powódki i zgłaszanych zastrzeżeń. Wskazał szczegółowo okoliczności związane ze świadczeniem przez powódkę pracy, niedoborami i nadwyżkami, nieprzestrzeganiem procedur związanych z deponowaniem banknotów oraz jakością pracy powódki.

W ocenie Sądu zeznania świadka D. B. zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności Świadek jest zastępcą kierownika sklepu, w którym pracowała powódka i potwierdziła, że powódka nie była w stanie sprostać obowiązkowi pracowniczemu. Świadek potwierdziła również konieczność zamknięcia sklepu po godzinach otwarcia oraz błędu wynikającego z organizacji pracy i realizacji grafiku, skutkującego dłuższą pracą powódki.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka L. S.. Świadek na przełomie stycznia – lutego 2017 r. pracował z powódką. Zeznawał na okoliczność obowiązujących procedur, niezgodności w kasie powódki, niewypełniania przez powódkę w sposób oczekiwany obowiązków pracowniczych. Zeznał również na okoliczność potrzeby pracy w nadgodzinach i rozliczania przez pracodawcę tych godzin pracy.

Sąd uznał zeznania świadka S. Z. za częściowo wiarygodne. Świadek zarządza fundacją pomagającą ludziom w trudnych sytuacjach życiowych znaleźć zatrudnienie. Świadek pomagał również powódce podjąć pracę u pozwanego. Oceniając zeznania świadka Sąd miał na uwadze, że odnośnie organizacji pracy u pozwanego czerpał on wiedzę tylko od powódki i z jej subiektywnych ocen zasadności pracy po godzinach zamknięcia sklepu. Świadek potwierdził, że złożył zawiadomienie do Inspekcji Pracy, a co znajduje potwierdzenie w treści przesłanego e-mail.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługiwały na uwzględnienie. Powódka w sposób szczerzy wskazywała na własne uchybienia i nieregularne działania.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 r., kwestia nie tylko dopuszczalności, ale również długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony była uregulowana w art. 33 k.p. Oznaczało to, że jeśli taka umowa była wypowiedzalna, okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie i nie zależał od czasu, na jaki była zawarta. Sytuacja uległa radykalnej zmianie począwszy od dnia 22 lutego 2016 r., kiedy to wprowadzono kompleksowo regulacje dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony, wskazując jednoznacznie dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę na czas określony, bez jakichkolwiek warunków. Stosownie do art. 36 § 1 pkt 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 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy.

Stosownie 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. Skoro zaś strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to pracodawca takiego obowiązku nie miał, a Sąd nie jest władny badać ewentualnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Jak trafnie wskazał Trybunał Konstytucyjny badając konstytucyjność art. 33 k.p.(wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK ZU 2008/10A/173), cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie

na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej, stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Wskazał także, że przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (przyznając prawo do ewentualnego odszkodowania wyłącznie w sytuacji naruszenia przepisów prawa, a pomijając kwestię zasadności rozwiązania umowy), nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że „odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej ratio. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczany jedynie do okoliczności wskazanych w art. 25 1 k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę.” Poglądy te należy w pełni podzielić, stwierdzając jednoznacznie, iż w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony Sąd władny jest badać wyłącznie zgodność z prawem czynności pracodawcy, nie może natomiast badać zasadności rozwiązania umowy, gdyż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywać przyczyn leżących u podstaw swej decyzji. Wprowadzenie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy terminowej prowadziłoby przy tym do wzmożonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby jednocześnie kreowaniem ochrony poważniejszej, niż wynikająca z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Trafnie wskazuje się w orzecznictwie sądowym, iż „W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Uzasadnienie przez pracodawcę wypowiedzenia (podanie jego przyczyn) nie jest wymagane w przypadku terminowych umów o pracę (co jednoznacznie wynika z art. 30 § 4 k.p.). Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione” (por. wyroki z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000/8/308; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321 i z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07, Lex nr 499160). Podzielając tę argumentację należy podkreślić, iż pozwana spółka dopełniła wszelkich wymogów rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem i już z tych przyczyn powództwo należało oddalić, albowiem bez znaczenia dla zgodności z prawem pozostają przyczyny leżące u podstaw podjętej przez pracodawcę decyzji w tym zakresie.

Przyjmując przy tym czysto hipotetycznie, iż pracodawca musiałby uzasadniać swe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to i tak roszczenie powódki nie mogłoby znaleźć uzasadnienia w istniejącym stanie faktycznym sprawy, w którym czynność tę należało uznać w tym kontekście za uzasadnioną i nie spowodowaną w najmniejszym stopniu jakimikolwiek okolicznościami niezgodnymi ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi przy tym normalny, zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 i z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163). W orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela, nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76).

Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Taka też sytuacja miała miejsce w sprawie, w której to pracodawca w stosunku do powoda wysunął trafne zarzuty odnośnie niewykonania polecenia służbowego. Kwestia ta jednakże, w kontekście powyższych wywodów nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył zatem, że była to umowa zawarta na czas określony a zatem Sąd nie badał zasadności wypowiedzenia, bowiem kontroli sądowej podlegało tylko to czy przy złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie doszło do naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów w tym trybie. Obrazowo przedstawiając naruszenie takie ma miejsce, gdy pracownicy wypowiedziano umowę o pracę na czas określony w sytuacji, gdy była ona w ciąży, bowiem niezgodne z prawem jest wypowiedzanie umów o pracę w ochronie ochronnym jakim jest ciąża. Toż samo odnieść należy do czasowej niezdolności do pracy pracownika, w czasie której niedopuszczalne jest wypowiedzanie umów o pracę.

Na gruncie przedmiotowej sprawy nie doszło do naruszenia żadnych przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Odnosząc się do podnoszonego naruszenia zasad współżycia społecznego, za czym przemawiać miały okoliczności związane z pracą ponad godziny pracy, ustalone w grafiku, praca tylko na kasie i związane z tym określone trudności, jak choćby deponowanie banknotów w kasetce depozytowej. Sąd nie podzielił stanowiska strony powodowej. Sąd po przesłuchaniu powódki doszedł do przekonania, że powódka nie posiadała odpowiednich predyspozycji do zajmowania stanowiska kasjera – sprzedawcy. Sąd oczywiście rozumie potrzebę powrotu na rynek pracy, zwłaszcza zmagając się z tego typu chorobą, i dostrzega również konieczność aktywności zawodowej powódki, która z pewnością będzie sprzyjała pełnemu powrotowi do zdrowia. Nie mniej jednak praca ta musi być dostosowana zarówno do potrzeb jak i możliwości samej powódki. Zdaniem Sądu praca u pozwanego, z uwagi na specyfikę i odpowiedzialność materialną, czy też intensywność, nie jest odpowiednia dla powódki. Na pytanie Sądu o niedobory w kasie czy też nadwyżki powódka odpowiedziała, że „lepiej mieć chyba nadwyżkę”, co jednoznacznie wskazuje na niezrozumienie specyfiki pracy, bowiem jedyną prawidłową odpowiedzią była zgodność kasowa. Nie sposób bowiem przyjąć, że nadwyżki nie stanowią naruszenia uregulowań wewnętrznych pracodawcy, gdyż stanowią one nie mniej nie więcej jak nieprawidłowe wydanie reszty klientowi.

O naruszeniu zasad współżycia społecznego nie może stanowić fakt, że powódka została wezwana do pracy, mimo, że w grafiku nie miała w tym dniu zaznaczonego dnia pracy. Wynikało to bowiem ze zwykłej pomyłki co przyznała również sama powódka. Kierownik zaś sklepu za ową pomyłkę przeprosiła S. B..

Dalej powódka wskazywała, że mimo uzgodnień i planowania zamknięcia sklepu o godzinie 14:00 w dniu 24 grudnia 2016 r., zachodziła konieczność zostania dłużej. Sąd zwraca w tym miejscu uwagę, iż to specyfika pracy reguluje godziny rzeczywiste pracy pracowników. Niemożliwym bowiem jest utożsamianie zamknięcia sklepu z zakończeniem pracy. Powszechnie wiadomym przecież jest, że po zamknięciu sklepu, a raczej po dokonaniu zakupów przez ostatniego klienta, należy sklep posprzątać, uzupełnić asortyment a przede wszystkim kasjerzy muszą rozliczyć się z dziennego utargu. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że nie tylko powódka zostawała w pracy po godzinach zamknięcia sklepu ale również postali pracownicy będący na zmianie, zaś czas ten pracy był rekompensowany czasem wolnym.

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

Sąd przyznał pełnomocnikowi procesowemu urzędu radcy prawnemu A. K. ze Skarbu Państwa kwotę 553,50 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej S. B. z urzędu w oparciu o treść § 15 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 8 pkt 3 rozrządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2016.1715 ze zm.).