

Sygn. akt IV P 122/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jolanta Woźniak, Jan Poczekajło
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2018 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko (...) SA w Z.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo,
2. Nie obciąża powódki B. P. kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 122/17

UZASADNIENIE

Powódka B. P. wniosła przeciwko (...) S.A. w Z. o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 6.000 zł. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwana spółka w żaden sposób nie uzasadniła swojej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Powódka była dobrym pracownikiem i czuła się mobbingowana przez kierowniczkę sklepu. W ocenie powódki wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, zasadnym jest roszczenie powódki o odszkodowanie.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że umowa stron zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy przewidywała uprawnienie dotyczące możliwości rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia i nie naruszył przepisów dotyczących wypowiedzania umów zawartych na czas określony. Rzekomy konflikt powódki z inną pracownicą nie ma żadnego znaczenia w niniejszej sprawie.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka B. P. zawarła z (...) S.A. w Z. umowę o pracę na okres próbny od 15.05.2017 r. do 14.08.2017 r. a następnie na czas określony od 15.08.2017 r. do 30.04.2020 r. na stanowisku doradcy klienta w pełnym winiarze czasu pracy z możliwością rozwiązania umowy przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

(dowód: umowy o pracę na czas określony k. 7).

(...) S.A. w (...)09.2011 r. złożył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w sobotę 7.10.2017 r. z pouczeniem o odwołaniu do sądu pracy.

(dowód: wypowiedzenie k.9).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2.12.2008 r. (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008/10/173) uznał, iż art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) 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 a art. 50 § 3 ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z **jakiegokolwiek przyczyną**. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 k.p. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza również art. 50 § 3 k.p., który przewiduje prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia (vide: prof. Ludwik Florek Komentarz do art.33 Kodeksu pracy 2011.05.16).

Zauważyć także należy, iż zasadność wypowiedzenia wymagana jest jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a przepisy kodeksu pracy nie ustanawiają takiej ochrony w przypadku umów terminowych.

Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony może polegać na niezachowaniu formy (art. 30 § 3 k.p.) lub naruszeniu przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy.

W ocenie sądu pracodawca pisemnie wypowiadając powódce umowę o pracę zawartą na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia zgodnie z klauzulą zawartą w umowie o pracę nie naruszył przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu tych umów. Powódka w momencie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie korzystała z szczególnej ochrony stosunku pracy.

W przypadku gdy okres zachowany dwutygodniowy okres wypowiedzenia nie upływa w sobotę (art. 30 § 2¹ k.p.), pracownikowi przysługuje odrębne roszczenie przewidziane w przepisie art. 49 k.p.

Sąd jest związany zgłoszonym roszczeniem i nie może orzekać ponad żądanie (art. 321§ 1 k.p.c.).

Zdaniem sądu złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie narusza zasad współzycia społecznego i nie stanowi przejawu dyskryminacji.

Wskazać także trzeba, iż art. 8 k.p. stwarza pracownikowi możliwość efektywnej i „aktywnej” obrony swoich praw, w sytuacji, gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprowadzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego. Ma to istotne znaczenie przy rozkładzie ciężaru dowodu. Podmiot uprawniony zobowiązany jest do udowodnienia, że podjęte działania mieszczą się w ramach prawa podmiotowego (zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) natomiast pracownik zobowiązany jest do udowodnienia, że : „nieprawidłowa” z naruszeniem zasad współzycia społecznego, realizacja tego prawa narusza jego uzasadniony interes (wyrok SN z dnia 30 stycznia 1976 r, (...) 52/75, OSPi KA 1977/3/47).

W szczególności w wyroku 19.7.1984 r., I PRN 98/84 (OSPika Nr 12/1985, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego), SN przyjął, że art. 8 KP może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 KP nie ma zastosowania. Trafna jest także odmowa zastosowania art. 8 KP, skoro nie ustalono żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego.

Mając na uwadze cały zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy należy jednoznacznie stwierdzić, iż powódka nie wykazała żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać miałyby nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, które wskazywałyby na zasadność zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo o odszkodowanie.

Mając na uwadze fakt, iż powódka straciła pracę i ma na wychowaniu małoletnie dzieci, sąd na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. nie obciążył powódki kosztami procesu.