

Sygn. akt IV P 270/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Sędziowie/Ławnicy:	M. G.; K. W.
Protokolant:	Dominika Flader

po rozpoznaniu w dniu 2 listopada 2016 roku w Grudziądzu

na rozprawie sprawy z powództwa **M. L.**

przeciwko **M. K.** prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...)

o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę

ORZECZ:

I oddala powództwo;

II nie obciąża powoda kosztami procesu;

III kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony, obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 270/16

UZASADNIENIE

Powód P. L. domagał się zasądzenia od pozwanej M. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) na jego rzecz kwoty 14.899 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15 września 2015 roku do dnia 30 września 2021 roku. Podał, iż bezpośrednio przed podjęciem pracy u pozwanej powód wykonywał tożsamą pracę w innym przedsiębiorstwie, przeniósł się do pracy u pozwanej z uwagi na fakt, iż ta obiecała mu lepsze warunki płacowe i stabilniejsze warunki zatrudnienia. Powód wykonywał swoją pracę sumiennie, w sposób prawidłowy, nie otrzymywał kar dyscyplinarnych i bardzo często pracował w godzinach nadliczbowych. W dniu 29 sierpnia 2016 roku z powodem została rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem. Powód wskazał, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest w żadnym razie uzasadnione, pozwana nie przedstawiła powodowi żadnych przyczyn, które uzasadniałyby rozwiązanie łączącego strony stosunku

pracy. Zdaniem powoda wypowiedzenie terminowej umowy o pracę przez pracodawcę bez podania przyczyny podlega ocenie co do zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Pozwana M. K. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana twierdziła, iż wypowiedzenie z powodem umowy o pracę nie nastąpiło bez istnienia uzasadnionej przyczyny. Od pewnego bowiem czasu nastąpiła niekorzystna zmiana w jego zachowaniu i podejściu do pracy, stał się osobą konfliktową. Próbował przejmować kierownictwo nad innymi pracownikami, często nakłaniał ich do podejmowania niekorzystnych decyzji dla pracodawcy. Jego zachowanie wpłynęło negatywnie na atmosferę w pracy, a co za tym idzie na efekty całego zespołu pracowniczego. Pozwany wskazał ponadto, że z racji tego, że strony łączyła umowa na czas określony, wypowiedzenie jej nie wymagało wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 kodeksy pracy a cotrario).

Na rozprawie w dniu 2 listopada 2016 roku pełnomocnik pozwanej składając wniosek o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego zażądał zasądzenia również kwoty 100 zł tytułem przejazdu pełnomocnika z T. do Sądu Rejonowego w Grudziądzu i z powrotem.

Sąd ustalił, co następuje.

Powód M. L. w dniu 15 września 2015 roku został zatrudniony przez pozwaną M. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) na pełen etat na stanowisku tapicera na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15 września 2015 roku do dnia 30 września 2021 roku. W umowie o pracę strony zawarły zastrzeżenie, iż umowa może być rozwiązana za wypowiedzeniem wynoszącym dwa tygodnie.

(dowód: dokumenty – umowa o pracę z dnia 15.09.2015 roku, k. 7).

W dniu 29 sierpnia 2016 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za miesięcznym wypowiedzeniem. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazano przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

(dowód: dokumenty – rozwiązanie umowy o pracę z dnia 29.08.2016 roku, k. 11).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne oraz dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony

Sąd oddalił wnioski dowodowe zarówno strony powodowej jak i pozwanej o przesłuchanie świadków, z uwagi na to, iż świadkowie mieli zeznawać na okoliczność przyczyn dokonanego wypowiedzenia, a więc okoliczności, które nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 33 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; dalej: kp) przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Natomiast w myśl art. 30 ust. 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. Z powyższego wynika, iż wymóg podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy tylko i wyłącznie wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Żaden przepis kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę wskazania przyczyny wypowiedzenia przy umowie na czas określony. Skoro zatem pracodawca nie miał obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, zatem Sąd nie może badać, czy taka przyczyna zachodziła.

Brak też w ocenie Sądu było podstaw do badania czy dokonane wypowiedzenie umowy o pracę był zgodne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Takie badanie prowadziłyby do

zatarcia odrębności istniejących pomiędzy umowami zawartymi na czas nieokreślony i 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. Wydaje się jednak, iż nie takie było 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 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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 kp Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Tak więc przy wypowiedzeniu umowy na czas określony pracownik nie ma żadnych uprawnień związanych z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy.

Na takim samym stanowisku stanął Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu w wyroku z dnia 3 października 2014 roku w sprawie IV Pa 66/14 Sąd Okręgowy jednoznacznie stwierdził, iż badanie czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzasadnione bądź nie jest bezprzedmiotowe, bowiem ustawa z takim ustaleniem nie wiąże żadnego skutku. W cytowanym orzeczeniu Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 roku w sprawie I PKN 607/98, w którym Sąd Najwyższy stwierdził konsekwencją unormowania przewidzianego w art. 50 § 3 kp jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy na czas określony, a z drugiej zaś bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Z art. 30 § 4 kp wynika jednoznacznie, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że pracodawca 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 – bez względu na to czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna czy też nie. Więcej Sąd nie miał uprawnień by takie badanie przeprowadzić.

Sąd Okręgowy w Toruniu w cytowanym orzeczeniu wskazał również, iż art. 8 kp nie kreuje samodzielnej podstawy do zasądzenia określonego żądania, a jedynie może osłabiać określone prawo strony wynikające z prawa materialnego.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela zaprezentowane stanowisko zarówno Sądu Okręgowego w Toruniu jak stanowisko Sądu Najwyższego.

W tym miejscu zasygnalizować należy, iż zgodnie z nowelizacją kodeksu pracy która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016 roku, art. 33 kp został usunięty. Jednakże okoliczność ta nie ma wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Obecnie zrównano umowę na czas nieokreślony z umową na czas określony, a więc za wypowiedzeniem można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, niezależnie na jaki czas została zawarta i czy odpowiedni zapis pojawił się w umowie. Co ważne ustawodawca wprowadzając zmiany w możliwości wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, nie dokonał zmiany art. 30 § 4 kodeksu pracy, a więc nadal zasadą pozostało, iż tylko przy umowach na czas nieokreślony pracodawca zobowiązany jest podać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd badał również czy przedmiotowej umowy o pracę nie należało uznać za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 25¹ § 1 kodeksu pracy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. § 3 stanowi, że jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia

czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W niniejszej sprawie wskazany artykuł nie mógł znaleźć zastosowania, gdyż M. L. pracował u pozwanej od dnia 15 września 2015 roku do dnia 30 września 2016 roku, a więc przez okres 12 miesięcy i piętnastu dni. W przypadku powoda zastosowanie znalazły jednak nowe przepisy dotyczące okresu wypowiedzenia. Zgodnie z art. 36 § 1 kodeksu pracy 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:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powód zatrudniony był u pozwanej ponad 6 miesięcy, a więc okres wypowiedzenia wyniósł jeden miesiąc. Pozwany przy wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem zastosował ten przepis i wypowiedział umowę za miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Z powyższych przyczyn powództwo w tym jako bezzasadne należało oddalić.

O kosztach orzeczono na podstawie przepisu art.102 kpc. Sąd nie uznał za słuszne obciążanie powoda kosztami procesu zwłaszcza kosztami zastępstwa procesowego pozwanego ponieważ wnosząc sprawę powód w swoim subiektywnym odczuciu uważał, że został skrzywdzony na skutek działań pozwanego.

Z tych samych względów kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.