

Sygn. akt IV P 443/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2020 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Ławnicy:	Mirosława Grochowska; Andrzej Balicki
Protokolant:	sekr. sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lutego 2020 roku

sprawy z powództwa R. M.

przeciwko (...) S. A. w G.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

O R Z E K Ł:

1. Oddalić powództwo.
2. Oplatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 443/19

UZASADNIENIE

Powód R. M. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w G. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W uzasadnieniu wskazał, że w (...) S.A. został zatrudniony jako portier-rewident w dniu 10.11.2018r. na okres próbny do dnia 31.01.2019r. Po przepracowaniu okresu próbnego został zatrudniony na czas określony od 01.02.2019r. do 31.01.2020r.

W dniu 28.10.2019 r. powód został wezwany do biura kierownika działu administracji i ochr. środ. M. T., który wręczył pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 30.11.2019r. (tj. z miesięcznym wypowiedzeniem) podpisane przez E. J.. Powód pismo odebrał i podpisał w obecności R. R., prowadzącego zmianę portierów. Rozwiązanie umowy zawierało tylko jedno zdanie informujące o paragrafie k.p. i terminie wypowiedzenia. Zdaniem powoda taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy, gdyż nie określono ani nie podano przyczyny rozwiązania umowy, która powinna być konkretna, poparta rzeczowymi argumentami oraz okolicznościami, które taki wniosek uzasadniają. Dopiero skonkretyzowanie przyczyny umożliwia bowiem pracownikowi ustosunkowanie się do niej, daje

sposobność jej sprawdzenia i oceny przez sąd w procesie kontroli sądowej. Powód nadmieniał, że pozwany ani ustnie ani pisemnie nigdy nie informował powoda o jakichkolwiek uchybieniach w pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że pozwem z dnia 18.11.2019r. powód wytoczył powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Zgodnie z twierdzeniami przytoczonymi w pozwie, powód był zatrudniony przez (...) S.A. z siedzibą w G.. Strony zawarły bowiem umowę o pracę na czas określony od dnia 01.02.201r. do dnia 31.01.2020r. W dniu 28.10.2019r. powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu przedmiotowej umowy za 1-miesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30.11.2019r. Wypowiedzenie nie zawierało uzasadnienia.

W ocenie powoda otrzymane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane w sposób naruszający przepisy prawa pracy. Zdaniem powoda wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony może nastąpić wyłącznie w przypadku istnienia przyczyn, które takie wypowiedzenie uzasadniają, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w treści złożonego oświadczenia.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że pozwem z dnia 18.11.2019r. powód wytoczył powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W pierwszej kolejności pozwana podnosiła, iż nie kwestionowała przytoczonego przez powoda stanu faktycznego, dotyczącego zatrudnienia powoda przez pozwaną, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także treści złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Pozwana nie zgadzała się jednak z twierdzeniem powoda, iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony uzależnione jest od istnienia przyczyny uzasadniającej złożenie takiego oświadczenia. Innymi słowy zdaniem powoda pracodawca nie jest uprawniony do podjęcia swobodnej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony.

Zgodnie z art. 32 § 1 kodeksu pracy każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pozwany wywoził, że w aktualnym stanie prawnym nie występuje już przewidziane ówczesnie w art. 33 ograniczenie w wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony do przypadków, gdy strony przewidziały to w tej umowie, której czas obowiązywania nie mógł być krótszy niż 6 miesięcy. W niniejszym stanie faktycznym umowa o pracę z powodem została zawarta na okres jednego roku. Uprzednio powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny wynoszący 3 miesiące. Tym samym na podstawie art. 36 § 1 pkt. 2 okres wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Dlatego też z uwagi na złożenie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w formie pisemnej w dn. 28.10.2019 r., doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy z dn. 30.11.2019 r. Na marginesie pozwana wskazywała, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało złożone przez pracownika pozwanej E. J., która została upoważniona przez Zarząd pozwanej Spółki do jej reprezentowania, a w tym do składania stosownych oświadczeń woli w zakresie prawa pracy.

Pozwany ponadto podnosił, że minimalna treść prawidłowego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, nie obejmuje uzasadnienia (przyczyn) złożonego oświadczenia. Wymóg taki- zgodnie z art. 30 § 4 k.p. - dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy jedna ze stron składa oświadczenie o wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, bądź oświadczenie dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji okoliczność, iż pozwana w treści złożonego oświadczenia nie wskazała przyczyn dla których wypowiedzi umowę o pracę nie stanowi naruszenia prawa pracy w zakresie rozwiązywania stosunku pracy. Według pozwanego podnoszone przez powoda twierdzenia, iż pracodawca zobowiązany jest do podania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, pozostają bezpodstawne i nie zasługują na uwzględnienie. Dokonanie przez jedną ze stron umowy o pracę zawartej na czas określony wypowiedzenia tej umowy, zależne jest co do zasady wyłącznie od woli strony składającej oświadczenie. Dlatego też skuteczność i zgodność z prawem wypowiedzenia tego rodzaju umowy o pracę nie pozostaje w związku z

możliwością ustosunkowania się odbiorcy tego oświadczenia do samego faktu wypowiedzenia. Tym samym w ocenie strony pozwanej, nie nastąpiło przez pozwaną naruszenie przepisów prawa pracy.

Ponadto roszczenie z jakim wystąpił powód było w niniejszej sprawie niedopuszczalne. Jak zostało to wyraźnie wskazane w art. 50 § 3 kodeksu pracy, w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Tymczasem w omawianym postępowaniu powód domaga się uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne. Takiego rozwiązania kodeks pracy w aktualnym brzmieniu jednak nie przewiduje.

Pozwana podnosiła, że w przypadku przekształcenia roszczenia powoda w żądanie zapłaty odszkodowania i uznania przez Sąd zasadności powództwa, wysokość ewentualnego odszkodowania winna odpowiadać wynagrodzeniu za czas do upływu którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące. Powód został zatrudniony na okres od 01.02.2019r. do dn. 31.01.2020r. W niniejszym stanie faktycznym zastosowanie znajduje 1-miesięczny okres wypowiedzenia, dlatego też do rozwiązania umowy dojdzie w dn. 30.11.2019r. Tym samym wysokość ewentualnego odszkodowania nie powinna przekroczyć 2-krotności miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Dla pozwanej złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w sposób prawidłowy i zgodny z normami prawa pracy. W przypadku umów o pracę zawarty na czas określony nie jest wymagane wskazywanie przyczyn złożonego wypowiedzenia. Ponadto oświadczenie pozwanej zostało złożone w formie pisemnej przez upoważnioną osobę.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód R. M. zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku portier – rewident. Pierwszą umowę zawarto w dniu 10.11.2018r. na okres próbny do dnia 31.01.2019r. Po przepracowaniu okresu próbnego został zatrudniony na czas określony od 01.02.2019r. do 31.01.2020r.

Powód wykonywał pracę w systemie zmianowym w oparciu o grafik. Bezpośrednim przełożonym powoda był świadek M. T..

W dniu 28.10.2019r. pozwany wręczył powodowi rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2019r. (okoliczność bezsporna).

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda cz. B i C oraz zeznań świadków E. J. (k. 30), M. T. (k. 33) oraz zeznań powoda (k. 30v). Sąd dał wiarę dokumentom znajdującym się w aktach sprawy, albowiem nie były przez żadną ze stron zakwestionowane i korespondowały ze stanem faktycznym. Również Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, albowiem były spójne. Sąd dał wiarę także zeznaniom powoda, jednakże na ich podstawie dokonał innych wniosków aniżeli powód w zakresie twierdzeń powoda o braku zastrzeżeń do jego pracy.

Pozwany dokonał rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny. Powód sprecyzował swoje żądanie i domagał się odszkodowania (protokół z rozprawy z dnia 17.12.2019r. k. 26).

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie art. 30 ust. 4 kp ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy 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 jest zobligowany badać, czy taka przyczyna zachodziła.

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 wypowiedzeniu 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.

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. Można również wskazać na postanowienie SN z dnia 4.12.2012r. II PK 205/12 w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 30 § 4 kp. 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 oraz że art. 50 § 3 kp. 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 z art. 32 Konstytucji.

Na marginesie jedynie należy zauważyć, iż na wniosek pozwanego Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe dotyczące przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Mimo, iż pracodawca nie miał obowiązku wskazywać przyczyny rozwiązania umowy, w procesie chciał wykazać, iż przyczyna była zasadna. W ocenie Sądu w toku procesu pozwany wykazał zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Postępowanie dowodowe wykazało, że przełożeni powoda mieli zastrzeżenia do jego pracy, w szczególności świadek M. T. wskazywał, że powód nie dokonywał właściwej kontroli osób i samochodów wyjeżdżających z firmy. Podobnie powtórzyła zarzuty świadek E. J.. Również postępowanie dowodowe wykazało że po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika, jednak biorąc pod uwagę że powód kwestionował rozwiązanie umowy o pracę i nie była to sprawa o odprawę pieniężną to w tych okolicznościach powyższa okoliczność nie miała istotnego znaczenia. Ostatecznie Sąd uznał, że wobec zeznań świadków pracodawca także nie naruszył przepisów art. 8 kp. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie, że do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło z innych faktycznych przyczyn niż podawał pozwany.

Dlatego na podstawie art. 50 § 3 kp. a contrario Sąd oddalił powództwo powoda.

W zakresie kosztów Sąd wskazuje, że powód był zwolniony od opłaty od pozwu z mocy ustawy z dnia 28.07.2005r. (Dz. U. 2019 poz. 785 art. 96 ustęp 1 pkt. 4 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Co do kosztów zastępstwa procesowego pozwanego Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie o art. 102 kpc. art. 102 kpc. znajduje zastosowanie w wypadkach „szczególnie uzasadnionych”, które nie zostały zdefiniowane. Do okoliczności tych zalicza się między innymi sytuację majątkową i osobistą strony, powodującą że obciążenie jej kosztami może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu działania powoda wynikały z subiektywnego przekonania o

słuszności swoich racji. Powód mógł nie zdawać sobie sprawy, korzysta obecnie z uprawnień emerytalnych, o rozwiązaniach prawnych dotyczących umów na czas określony.