

Sygn. akt VI P 416/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i (...)

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska

Grażyna Pera

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 19 marca 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. D.

przeciwko (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w K. Oddział
w W.

o odszkodowanie

orzeka:

oddala powództwo.

Bogumiła Waclawa Karpińska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Grażyna Pera

S.. akt VI P 416/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 października 2018 roku (data na kopercie) powódka P. D. wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem od pozwanej (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w K..

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy na zastępstwo. Dnia 5 lipca 2018 roku w banku miał miejsce incydent dotyczący niedoboru kasowego w Kasie Głównej, po którym czterem pracownikom, w tym powódce, wręczono wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka wskazała, że czuje się niesłusznie ukarana.

Pismem procesowym z dnia 29 października 2018 roku powódka sprecyzowała, że wnosi o zasądzenie tytułem odszkodowania kwoty 13.500,00 zł brutto.

(pozew - k. 1 - 2, pismo procesowe z dnia 29.10.2018r. - k. 11)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana podała, że nie musiała podawać przyczyny wypowiedzenia, bowiem strony łączyła umowa o pracę na zastępstwo. Ponadto pozwana dodała, że utraciła zaufanie do powódki w związku z nieprzebrnięciem przez nią obowiązków kontrolnych.

(odpowiedź na pozew - k. 27 - 28 verte) Sad ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka P. D. była zatrudniona w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na zastępstwo na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika J. K. od dnia 16 listopada 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego doradcy klienta detalicznego.

Następnie z powódką została zawarta kolejna umowa o pracę na zastępstwo na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika A. D. od dnia 13 stycznia 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego doradcy klienta detalicznego.

Następnie z powódką została zawarta kolejna umowa o pracę na zastępstwo na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika D. M. od dnia 12 czerwca 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego doradcy klienta detalicznego.

W dniu 19 marca 2018 roku powódka zawarła z pozwaną kolejną umowę na zastępstwo na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika S. K., od dnia 20 marca 2018 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.474,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 13.11.2015r. - k. 11, porozumienie z dnia 11.01.2016r. - k. 7 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 11.01.2016r. - k. 8 cz. B a/o powódki, porozumienie z dnia 09.06.2017r. - k. 12 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 09.06.2017r. - k. 13 cz. B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 19.03.2018r. - k. 5, zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 47)

Dnia 26 września 2018 roku powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Następnie pismem z dnia 3 października 2018 roku powódka została powiadomiona o błędnym oznaczeniu w treści wręzonego jej wypowiedzenia okresu wypowiedzenia tj; trzy miesiące, podczas gdy w rzeczywistości okres ten wynosił jeden miesiąc.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę - k. 7, pismo z dnia 03.10.2018r. - k. 8)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd na rozprawie w dniu 19 marca 2019 roku pominął dowód z przesłuchania świadków, bowiem jak wynika z treści pism procesowych złożonych w niniejszej sprawie, a także z wyjaśnienia informacyjnego powódki wnioskowani świadkowie mieliby zeznawać na okoliczności związane z incydentem kasowym w pozwanej spółce oraz na okoliczności tego, jakim pracownikiem była powódka. Innymi słowy świadkowie mieli zeznawać na okoliczność przyczyn leżących u podstaw wręczenia powódce wypowiedzenia. Tymczasem w ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie było potrzeby badania przyczyn wypowiedzenia, bowiem strony łączyła umowa terminowa na zastępstwo, a w przypadku rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, Sąd w tym przypadku nie bada czy wypowiedzenie było uzasadnione. Z tych względów Sąd pominął w trybie art 217 kpc wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków, jako nieprzydatne do rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie odszkodowawcze, które powódka opierała na kwestionowaniu uzasadnienia i zgodności z prawem wręzonego jej wypowiedzenia. Przede wszystkim Sąd miał na

uwadze, że w niniejszej sprawie strony łączyła umowa o pracę zawarta na zastępstwo. Umowa o pracę zawarta na zastępstwo jest zaś umową o pracę na czas określony. Nie stosuje się jednak do niej ograniczeń czasowych z art. 25* § 1 KP (art. 25¹ § 4 pkt 1 KP).

Wobec tego podstawą materialnoprawną dla roszczenia odszkodowawczego powódki jest art. 50 § 3 KP, zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Przesłanką dla zasądzenia w/w odszkodowawczego jest jedynie niezgodność z prawem wypowiedzenia umowy terminowej. Brak tutaj wskazania, że przesłanką takiego roszczenia może być również nieuzasadnienie wypowiedzenia, jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z art. 45 § 1 KP. Wobec tego Sąd w niniejszej sprawie nie badał przyczyn, jakie legły u podstaw wręczenia powódce wypowiedzenia. Pracodawca nie miał również obowiązku podawania takich przyczyn w treści wypowiedzenia, za czym przemawia art. 30 § 4 KP, zgodnie z którym 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. Ustawodawca nie nakłada już takiego obowiązku na oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy zawartej na zastępstwo.

Wobec powyższego Sąd zbadał jedynie, czy wypowiedzenie wręczone powódce było zgodne z prawem. Sąd miał na uwadze, że w treści wypowiedzenia pracodawca wskazał na trzymiesięczny okres wypowiedzenia i oznaczył jako datę końcową stosunku pracy dzień 31 grudnia 2018 roku. Zgodnie jednak z art. 36 § 1 KP 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.

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce łącznie przez niecałe 3 lata, wobec czego jej okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc, a nie 3 miesiące jak to wskazano w treści wypowiedzenia. Sąd miał jednak na uwadze, że pismem z dnia 3 października 2018 roku pracodawca powiadomił powódkę o prawidłowym, jednomiesięcznym okresie wypowiedzenia. Oznacza to więc, że pracodawca ostatecznie wskazał prawidłowy okres wypowiedzenia powódce. Zachowany został również wymóg pisemnego sformułowania wypowiedzenia (art. 30 § 4 KP). W niniejszej sprawie nie zachodzą również przesłanki uzasadniające ochronę pracownika przed wypowiedzeniem (art. 39 - 41 KP). Sąd miał również na uwadze, że powódka w toku postępowania, poza argumentacją dotyczącą przyczyn wypowiedzenia, nie podnosiła innych twierdzeń mających wskazać na niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Reasumując wypowiedzenie wręczone powódce jest zgodne z prawem, a co za tym idzie roszczenie powódki podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Pozwana, która wygrała spór, nie zgłaszała wniosku o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Zarządzenie : odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.