

UZASADNIENIE

Powódka M. O. wniosła przeciwko Apteka (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o odszkodowanie w kwocie 15600 zł w związku z bezpodstawnym zwolnieniem z pracy. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę za wypowiedzeniem bez wskazania przyczyny wypowiedzenia. Ponadto, powódka wskazała, że pracodawca w sposób rażący naruszył art. 30 paragraf 4 Kodeksu Pracy, który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie.

Pozwana Apteka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powódka wykonywała pracę kierownika apteki w S. przy ul. (...). Łączyła ją umowa o pracę na czas określony z klauzulą o możliwości wcześniejszego wypowiedzenia, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia przez każdą ze stron. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana spółka nie wskazała przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką, ponieważ zgodnie z art. 30 § 4 k.p., przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy winna być wskazana przez pracodawcę jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. O. była zatrudniona w Apteka (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. od dnia 1 lutego 2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony zawartej do dnia 31 stycznia 2018 r.

M. O. pracowała w aptece w S. przy ul. (...) na stanowisku kierownika apteki.

Umowa o pracę M. O. zawierała klauzulę o możliwości wcześniejszego rozwiązania jej przez każdą ze stron z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 lutego 2016 (nienumerowana karta z akt osobowych w części C akt sprawy)

Pismem z dnia 27 października 2016r. pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę M. O., stosując miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. W wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny wypowiedzenia.

niesporne, a na dto dowód: wypowiedzenie – k. 3

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. O. oparte, z uwagi na łączącą ją z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony, o treść art. 50 § 3 k.p. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. 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.

W myśl zaś art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Analiza tych przepisów wskazuje, iż kontroli sądu pracy w przypadku umów o pracę na czas określony nie podlega zasadność wypowiedzenia tych umów, tak jak ma to miejsce w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony, lecz jedynie ewentualna sprzeczność z przepisami regulującymi wypowiedzenie takiego rodzaju umów.

Przepisem regulującym kwestię wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, obowiązującym w chwili zawarcia umowy przez strony, był art. 33 k.p., stanowiący, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wskazać należy że, zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew, zasadnie powołała się na ww. przepisy prawa.

Tymczasem, umowa o pracę powódki M. O. niespornie została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i niespornie zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za miesięcznym wypowiedzeniem.

Pracodawca powódki nie miał zatem obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę, gdyż art. 30 § 4 k.p. obowiązek taki wprowadza jedynie w zakresie umów zawartych na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na treść ww. przepisów sąd pracy nie miał więc podstaw do tego, by badać prawidłowość dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności (podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005r., w sprawie I PK 103/05, publ. OSNP 2006/21-22/321 w odniesieniu do umowy na okres próbny, której dotyczy ta sama zasada). Jednocześnie Sąd orzekający w sprawie nie dopatrył się żadnych szczególnych okoliczności (na takie też nie wskazywała strona powodowa), które pozwalałyby ocenić dokonane wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony powódki M. O. za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

W realiach niniejszej sprawy pracodawca po prostu skorzystał ze swojego uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w każdym czasie, ponieważ jest to rodzaj umowy o pracę chroniony przez ustawodawcę w mniejszym stopniu przed rozwiązaniem jej aniżeli umowa o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu, żądanie zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z przepisami prawa (w ocenie powódki) wypowiedzeniem umowy o pracę, nie znalazło oparcia w przepisach prawa.

Z tych też względów w pkt I wyroku powództwo zostało oddalone.

Stan faktyczny w sprawie oparto na niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości Sądu dowodach z dokumentów (przede wszystkim w postaci umowy o pracę oraz wypowiedzenia umowy o pracę). Stanowiska stron w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy były między stronami niesporne. Niespornie bowiem strony zawarły umowę o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, zawierającą klauzulę o możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia.

O kosztach procesu orzeczono w pkt II wyroku w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 oraz art. 100 k.p.c. Na koszty te składała się kwota 180 zł wynagrodzenia pełnomocnika w osobie adwokata na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U.2016.1668) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zmieniającego rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800). Wzięto pod uwagę stan prawny obowiązujący w dacie wytoczenia powództwa.

Jeżeli chodzi o kwestię wysokości przyjętej stawki wynagrodzenia adwokata w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, to należy stwierdzić, iż kwestia ta była przedmiotem uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (Biul. Sądu Najwyższego 2011 nr 2, str. 18) posiadającej moc zasady prawnej, gdzie wyrażony został pogląd, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona jak w sprawie za uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy przywrócenie do pracy.

Z:

1) (...),

2) (...),

3) (...)

4) (...).

20.03.2017r.