

Sygn. akt VI P 663/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Piórek
Ławnicy:	Alicja Furtak, Hanna Gozdek
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy K. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie

I. umarza postępowanie w zakresie żądania przywrócenia do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

II. oddala powództwo w zakresie żądania odszkodowania

Sygn. akt VI P 663/17

UZASADNIENIE

Powód K. R. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 36.000,00 zł lub o odszkodowanie .

Powód wskazał, iż został zatrudniony w Hotelu (...) w czerwcu 2016r. Kolejną umowę o pracę na czas określony otrzymał do 30 września 2018r. Powód wskazał również na treść art. 30 § 4 k.p. podkreślając, iż pracodawca wypowiadając umowę o pracę na czas określony nie jest zobowiązany do podawania przyczyny zwolnienia, tymczasem powód otrzymał wypowiedzenie zawierające uzasadnienie zwolnienia , które de facto jest nieprawdziwe , bezpodstawne i nie poparte żadnymi dowodami. Powody podane w wypowiedzeniu są w ocenie powoda dla niego krzywdzące, całkowita utrata zaufania jest pojęciem wieloznacznym i mało precyzyjnym, uwłacza godności powoda . Przyczyna wypowiedzenia powinna być rzeczywista i konkretna, a decyzje pracodawcy nie mogą być całkowicie dowolne. Granice swobody pracodawcy wyznacza pojęcie zasadności wypowiedzenia. W przypadku powoda pracodawca nadużył tej przyczyny podając argumenty nieprawdziwe, nie poparte żadnymi dowodami , nie musiał ich podawać, ale skoro je podał , powinny być one zgodne z prawdą. Zdaniem powoda wypowiedzenie umowy o pracę zawiera błędy merytoryczne, gdyż pracodawca poprzez wypowiedzenie chciał narzucić powodowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego po zakończeniu okresu wypowiedzenia. Co więcej, pouczenie zawarte w wypowiedzeniu,

zdaniem powoda zostało źle sformułowane i wprowadzało w błąd, gdyż czas na wniesienie odwołania, zgodnie z art. 264 § 2 k.p., wynosi nie 7 a 21 dni.

pozew – k. 2-4, protokół rozprawy – k. 52

W odpowiedzi na pozew (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Pozwana wskazała, iż art. 30 § 4 k.p. w przypadku umowy zawartej na czas określony, nie zabrania wskazania w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pozwana wskazywała, iż podanie takiej przyczyny jest zasadne, aby Sądy miały możliwość badania prawidłowości rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, co podkreśla się w piśmiennictwie. Pozwana powołując się na art. 50 § 3 k.p., podnosiła, iż uprawnienie do odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony przysługuje w wysokości nie wyższej niż za trzy miesiące i tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony. Zdaniem pozwanej, wypowiedzenie złożone zostało zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Odpowiedź na pozew – k. 30-33

Na rozprawie w dniu 16 lutego 2018r. powód wniósł o odszkodowanie w kwocie 3 razy 3 600 zł netto. K. 48

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. R. został zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 lipca 2016r. do 30 września 2016r. na stanowisku kierownika recepcji w pełnym wymiarze czasu pracy w Hotelu (...) w G.. Następnie, strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2016r. do dnia 30 września 2018r. na poprzednich warunkach oraz z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny oraz umowa o pracę na czas określony – k. 1B i 16B część B akt osobowych powoda

W dniu 11 października 2017r. odbyło się spotkanie Wiceprezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. W. B. oraz Dyrektora hotelu M. K. z Kierownikiem recepcji K. R., którego celem było wyjaśnienie doniesień dotyczących łamania zakazu konkurencji przez powoda. Ze spotkania sporządzona została notatka .

Dowód: notatka ze spotkania z dnia 11 października 2017r. – k. 1C część C akt osobowych powoda

W dniu 12 października 2017r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę na czas określony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2017r. W wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana wskazała, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest całkowita utrata zaufania do powoda oraz naruszanie przez powoda obowiązków pracowniczych, przejawiające się:

- naruszeniem zakazu konkurencji, pomimo złożenia pracodawcy pisemnego oświadczenia, poprzez równoległe świadczenie usług dla Hotelu (...) (...) bez uzyskania zgody pracodawcy ani bez powiadomienia go o tym fakcie,
- działaniem na szkodę pracodawcy poprzez wykorzystywanie tajemnic handlowych pracodawcy zdobytych na kierowniczym stanowisku u pracodawcy, w działalności konkurencyjnego hotelu,
- wykorzystaniem czasu wolnego przeznaczonego na odpoczynek od pracy na działalność zawodową i to dla konkurencji, bez powiadomienia o tym pracodawcy, co doprowadzało do podejmowania pracy bez należytego wypoczynku,

- lekceważącym stosunkiem do przełożonych wyrażonym w rozmowie z dnia 11 października 2017r. poprzez stwierdzenie, że „i tak nic mi nie zrobicie”

- lekceważącym stosunkiem do pracodawcy wyrażonym w rozmowie z dnia 11 października 2017r. poprzez stwierdzenie, że u innego pracodawcy w dwa tygodnie zarobi tyle co przez miesiąc u pracodawcy, pomimo zaakceptowania warunków pracy i płacy zaproponowanych przez pracodawcę.

Pozwana zobowiązała również powoda do wykorzystania w okresie wypowiedzenia tj. od dnia 30 listopada 2017r., należnego urlopu wypoczynkowego za 2017r. Pozwana zawarła w wypowiedzeniu umowy o pracę pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od wypowiedzenia do Sądu Pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 2C część C akt osobowych powoda

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo K. R. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny sprawy w oparciu o zgromadzoną w sprawie dokumentację, w tym zgromadzoną w aktach osobowych, której treść nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Dowody z dokumentów prywatnych sąd ocenił z mocy art. 245 kpc , zgodnie z treścią którego dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały

Wskazać należy, iż treść i autentyczność dowodów z dokumentów, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Sąd nie badał jednak treści notatki ze spotkania z dnia 11 10 2017r. pod kątem prawdziwości informacji w niej zawartych , albowiem było to zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej z uwagi na treść obowiązujących przepisów dotyczących wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas określony .

Nadto z tej samej przyczyny sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe , jako że strony łączyła umowa zawarta na czas określony.

Art. 25. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

Zgodnie z treścią **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.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

Art. 32. § 1 kodeksu pracy stanowi -każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Art. 36. § 1. 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.

§ 1¹. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. (uchylony).

§ 3. (uchylony).

§ 4. (uchylony).

§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 - 3 miesiące.

§ 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. 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. A contrario należy uznać, iż ustawodawca w przypadku rozwiązywania umów o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, nie nakazał ani nie zabronił podawania przyczyny wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07 OTK-A 2008, nr 10, poz. 173, ze zdaniem odrębnym T. Liszcz, Trybunał Konstytucyjny orzekł, że:

"1. Artykuł 30 § 4 k.p. 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.

2. Artykuł 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".

Dodatkowo podać można, że w razie wskazania przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia nie stosuje się art. 50 § 3 k.p., ale pracownik będzie miał prawo do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. (por. jednak wyrok SN, II PK 245/11, zamieszczony w uw. 2 do art. 50; zob. też uw. 3.3 do art. 45, dotycząca zakazanych przyczyn wypowiedzenia). (por. Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94) Warszawa 2018 r.).

Powód nie podnosił zarzutu dyskryminacji czy mobbingu, a jedynie takie szczególne okoliczności, wymagałyby badania podania przyczyny wypowiedzenia przez sąd orzekający .

W ocenie Sądu, wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie stanowi błędu, który mógłby skutkować przyznaniem powodowi odszkodowania. Wypowiedzenie umowy o pracę przedłożone powodowi w dniu 12 października 2017r. spełniało wszystkie formalne wymogi z art. 30 kodeksu pracy i należy je uznać za

prawkłdowe. Zachowany rwnieŹ został przewidziany dla umowy na czas określony miesięczny okres wypowiedzenia, tj. zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p., który obowiązywał w okolicznościach niniejszej sprawy, był nadto zastrzeŹony w umowie o pracę powoda.

W związku z powyższym, nie zachodziły przesłanki do przyznania odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów na czas określony tj. zgodnie z art. 50 § 3 k.p.

Sąd odnosząc się do twierdzenia powoda o błędnym pouczeniu przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę tj. wskazania, iż na odwołanie do Sądu Pracy przysługuje 7 dni a nie 21 dni, wskazuje, iż w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 3 lutego 2016r. sygn. akt II PK 333/14, iż problem roszczeń pracowniczych z tytułu błędnego pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy był rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i poruszany w literaturze prawa pracy. W obu przypadkach zajmowano jednolite stanowisko. W uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99 (OSNP 2000 Nr 4, poz. 131) stwierdzono, Źe brak pouczenia lub pouczenie błędne w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności. W konsekwencji w uchwale tej przyjęto, Źe nawet wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 45 lub 56 k.p. TakŹe w wyroku z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00 (OSNP 2002 Nr 13, poz. 304) Sąd Najwyższy stwierdził, Źe brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy powoduje jedynie możliwość złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu. Orzeczenia powyŹsze sã akceptujãco przytaczane niemal we wszystkich opracowaniach komentarzowych. Wyrażony został takŹe bardzo jednoznaczny pogląd, iż naruszenie dwóch przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie uzasadniają roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Chodzi o brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p. w zw. z art. 264 k.p.), co może uzasadniać przywrócenie terminu (art. 265 k.p.) oraz zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, co skutkuje nabyciem przez pracownika prawa do wynagrodzenia za wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.), (K. Jałkowski: Komentarz aktualizowany do art. 45 k.p., LEX Omega 2015). Tak więc ostatecznie naleŹało stwierdzić, Źe błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p.

W niniejszej sprawie nie było to potrzebne, aby przywrócono termin do złożenia odwołania, gdyż powód dokonał czynności w wymaganym przez prawo terminie. Niemniej, błędne pouczenie nie może stanowić podstawy żadnych roszczeń odszkodowawczych względem pracodawcy.

W ocenie Sądu pozwana miała prawo do zobowiązania powoda w wypowiedzeniu umowy o pracę do wykorzystania urlopu przysługującego za 2017r. w okresie wypowiedzenia. Wynika to z art. 167¹ k.p. zgodnie, z którym w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeŹeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Zaś art. 171 § 1 k.p. stanowi, iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W ocenie Sądu, pozwana zobowiązała powoda do wykorzystania naleŹnego urlopu w okresie wypowiedzenia, wynika to z samej treści wypowiedzenia. Takie rozwiązanie nie jest niezgodne z prawem i naleŹy uznać je za dopuszczalne. Odnosząc się do zobowiązania powoda do odebrania urlopu od dnia 30 11 2017r., w ocenie Sądu sformułowanie jest oczywistã omyłkã pisarskã. Zarwno treść ww. cytowanych przepisów jak i zasady logiki oraz doświadczenie Źyciowe wskazują, iż intencjã pozwanej nie było wprowadzenie powoda w bład, lecz chęć uregulowania kwestii przysługującego powodowi urlopu przed rozwiązaniem stosunku pracy. PowyŹsze nie ma jednak bezpośredniego związku z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, albowiem w przypadku niewykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia powodowi przysługuje ekwiwalent. JeŹeli powód miał w tym zakresie wãtpliwości, mógł zwrócić się

do pracodawcy o ich wyjaśnienie, gdyż w wypowiedzeniu wyraźnie wskazano na polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia .