

Sygn. akt IV P 186/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Marzanna Zalewska; Katarzyna Hapka
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2018 roku

sprawy z powództwa **S. B.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w Z.**

o odszkodowanie

ORZECZ:

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

Sygn. akt IVP 186/18

UZASADNIENIE

Powód S. B. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w Z. o zapłatę odszkodowania w wysokości 3.300 zł. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowy o prace od dnia 20 czerwca 2017r. Świadczył prace na terenie G.. W ocenie powoda niesłusznie został zwolniony z pracy, ponieważ potrzebował urlopu i opieki na żonę. Wniósł o zapłatę odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia z powodu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że zarzuty powoda zawarte w pozwie nie powinny zostać uwzględnione. Strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 18 września 2017r na czas określony od dnia 19 września 2017r do 18 czerwca 2020r. Umowa o pracę z dnia 18 września 2017r została rozwiązana przez pozwanego na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp, przy zachowaniu okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawca zawarł informację o zastosowanym okresie wypowiedzenia, terminie jego upływu, który został obliczony prawidłowo. W oświadczeniu zawarto również pouczenie o przysługującym

pracownikowi prawie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Pozwany podnosił, że zgodnie bowiem z art. 30 § 4 kp przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy powinna być zamieszczona jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten nie przewiduje obowiązku wskazania przyczyny przy wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony. Brak wskazania przyczyny przy rozwiązaniu umowy zawartej na czas określony nie stanowi naruszenia prawa i nie może stanowić podstawy wzruszenia takiego oświadczenia lub zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania. Pozwany wskazał, iż decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem podjęto po zapoznaniu się z opinią bezpośredniego przełożonego dotyczącą jakości pracy wykonywanej przez powoda i jego zaangażowaniu w pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód S. B. zatrudniony był u pozwanego (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora maszyn do obróbki drewna – obróbka poprzeczna. Strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od 27 czerwca 2017r do 18 września 2017r, kolejną umowę o pracę na czas określony od 19 września 2017r do 18 czerwca 2020r.

dowód: umowa o pracę z dnia, 26.06.2017r, umowa o pracę z dnia

18.09.2017r. - akta osobowe powoda część B, przesłuchanie powoda

k. 52 -52v akt

W okresie zatrudnienia powód korzystał z urlopów wypoczynkowych , zwolnień lekarskich i nieobecności usprawiedliwionych z tytułu opieki nad żoną . Był nieobecny w pracy 69 dni w tym 32 dni urlopu wypoczynkowego. W tym zwolnień lekarskich w łącznej wysokości 41 dni i 6 dni opieki nad członkiem rodziny. Nieobecności w pracy powoda powodowały dezorganizację pracy. Przełożeni odpowiedzialni za wyniki produkcji musieli wyznaczać innych pracowników na zastępstwo powoda.

dowód: zestawienie nieobecności powoda k. 51

W dniu 26 czerwca 2018 r. pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 lipca 2018r. W wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny wypowiedzenia.

Przełożonym powoda był świadek P. S. (1) i pośrednio świadek W. R. (1).

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda, a także na podstawie zeznań świadków: W. R. (1), P. S. (1) oraz zeznań powoda.

Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków

Zeznania tych świadków są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Zostały też potwierdzone zeznaniami powoda. Powód tylko inaczej oceniał skutki swojej nieobecności uznając, że nieobecności w pracy związane były z chorobą żony i koniecznością sprawowania nad nią opieki.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków P. S. i W. R. przy czym świadek P. S. wskazał na zastrzeżenia do jakości pracy „ oceniałem prace powoda jako niedostateczną. Odbiegała od normy porównując do innych osób była ona zaniżona”. Świadek W. R. kierownik produkcji wskazywał na nieobecności powoda dezorganizujące prace i trudności w zastępowaniu powoda gdy telefonicznie uprzedzał o swojej nieobecności . Świadcowi też były znane zastrzeżenia do pracy powoda co do jej jakości.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

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 (t.j.: Dz. U. z 2018 r., poz. 917; dalej: 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 jest zobligowany badać, czy taka przyczyna zachodziła.

Co więcej Sąd też nie był zobligowany do badania czy dokonane wypowiedzenie umowy o pracę był zgodne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Takie badanie prowadziłoby 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 uzasadniająca 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.

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

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. Powód przez okres zatrudnienia był często nieobecny w pracy. Nie ma wątpliwości, że zgodnie z orzecznictwem sądowym długotrwałe i częste nieobecności pracownika mogą w określonych okolicznościach stanowić podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29 września 1998 roku (I PKN 335/98) ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. W orzecznictwie podkreśla się również, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00). W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż długotrwałe nieobecności powoda dezorganizowały pracę i zwiększały koszty produkcji. Powód był nieobecny w pracy. Co więcej świadkowie zgodnie zeznali, iż z uwagi na nieobecności powoda następowała dezorganizacja pracy. Konieczne było wówczas powierzanie pracy powoda innym pracownikom, a ze względu na specjalizację zastępowanie było to dla pozwanego utrudnione. Powód został zatrudniony jako operator maszyn do obróbki drewna. Co do nieobecności powoda w związku z chorobą żony to należy stwierdzić, że powód wskazywał, że żona chorowała na kręgosłup, nie było obowiązku w tym czasie opieki nad dziećmi dlatego oprócz konieczności wzięcia oczywiście przez powoda dodatkowych obowiązków domowych na siebie to powód mógł w miarę normalnie wykonywać pracę na rzecz pozwanego za wyjątkiem dni gdy jego obecność w domu była niezbędna po wcześniejszym ustaleniu z przełożonym. Na uwadze należy mieć również nieobecności powoda w pracy w związku z jego niezdolnością do pracy w miesiącach :marcu i kwietniu 2018r.

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 dnia 28 lipca 2005 r.(DZ.U. 2018 poz. 300).