

Sygn. akt VI P 79/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2022 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,

2. zasądza od K. K. na rzecz (...) w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 79/22

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 lutego 2022 roku (data wniesienia) powód K. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) w W. kwoty 8.400,00 zł tytułem odszkodowania.

(k. 1 – 18)

(...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

(k. 24 – 51)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. z datą 3 stycznia 2022 roku podpisał umowę o pracę z prezesem zarządu (...) w W., zgodnie z którą został zatrudniony w tej Spółce na czas określony do 31 marca 2022 roku na stanowisku mechanika samochodowego w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem w kwocie 4.200 zł brutto. Strony jako dzień rozpoczęcia pracy wskazały datę 17 stycznia 2022 roku.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z akt osobowych powoda)

W dniu 17 stycznia 2022 roku K. K. stawił się w pracy.

(dowód: podpisana przez powoda za ww. dzień obecność na liście obecności z akt osobowych powoda)

Od dnia następnego, tj. 18 stycznia 2022 roku, do dnia 28 stycznia 2022 roku pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu opieki na dzieckiem z uwagi na zamknięcie grupy żłobkowej. Ponownie stanął się w pracy w dacie 31 stycznia 2022 roku. Matka dziecka, K. M. w dniach od 10 stycznia 2022 roku do 18 lutego 2022 roku nie przebywała na zwolnieniu lekarskim na dziecko, ani na urlopie wypoczynkowym.

(dowód: lista obecności z akt osobowych powoda, k. 9-14, zaświadczenie k. 109, zeznania świadka P. J.)

Przez okres obecności powoda w pracy, nie ukończył on szkoleń oraz nie dostarczył dokumentów potwierdzających uprawnienia do pracy na stanowisku mechanika samochodowego, czy świadectw pracy z poprzednich zakładów pracy. Dezorganizacja pracy w związku z długą nieobecnością K. K., pomimo wcześniejszego ustalenia grafiku pracy, spowodowała podjęcie przez prezesa zarządu decyzji o wypowiedzeniu z nim umowy o pracę.

(dowód: zeznania M. Ł., brak ww. dokumentów potwierdzających uprawnienia do pracy na stanowisku mechanika samochodowego, czy świadectw pracy w aktach osobowych powoda, wypowiedzenie umowy o pracę z akt osobowych powoda)

W dniu 31 stycznia 2022 roku pracodawca wypowiedział ww. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazując, że przyczyną wypowiedzenia jest dezorganizacja pracy z powodu długotrwałej nieobecności. W pisemnym oświadczeniu pracodawcy zostało zawarte pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni, nie wskazano zaś daty upływu okresu wypowiedzenia. Powód odmówił przyjęcia pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę od zatrudnionego w firmie P. J.. Przedmiotowe wypowiedzenie zostało nadane przesyłką pocztową w dniu 31 stycznia 2022 roku i zostało odebrane w dniu 4 lutego 2022 roku.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z akt osobowych powoda, zeznania P. J., zeznania K. K.)

Pozwem z dnia 21 lutego 2022 roku (data wniesienia) powód K. K. w przepisany termin odwołał się do tut. Sądu Pracy od wypowiedzenia dokonanej przez (...)w W..

(dowód: k. 1 – 18)

W lutym 2022 roku, do końca okresu wypowiedzenia, powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanej Spółki, gdyż był zwolniony przez prezesa zarządu z obowiązku jej wykonywania.

(dowód: lista obecności z akt osobowych powoda, k. 16)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, w tym dokumentów z akt osobowych powoda, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka P. J. oraz M. Ł., które są ze sobą zgodne oraz znajdują potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Nie są natomiast wiarygodne zeznania powoda w zakresie w jakim twierdził, że pracował cały czas, aż do momentu wypowiedzenia, gdyż co innego wynika z zeznań P. J. i M. Ł., list obecności oraz informacji o zamknięciu grupy żłobkowej.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda jest art. 50 § 3 k.p.

Art. 50 § 3 k.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Art. 50 § 1 k.p. podobnie stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Z kolei art. 45 § 1 k.p. wskazuje, że 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.

Z porównania powyższego wynika jednoznacznie, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, tak jak to nastąpiło w niniejszej sprawie, Sąd Pracy bada jedynie, czy doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy. Co więcej, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie i to w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Na pracodawcy spoczywa ustawowy obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązanie jakiegokolwiek umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Nie ma takiego obowiązku z kolei w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Co więcej, nawet jeżeli pracodawca poda przyczynę takiego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony i przyczyna taka okazałaby się nieuzasadniona, to zgodnie z ww. art. 50 § 3 k.p. Sąd Pracy nie mógłby zasądzić ewentualnego odszkodowania, gdyż odszkodowanie na tej podstawie prawnej przysługuje wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu takich umów.

W wyroku z 2.12.2008r., P 48/07, OTK-A 2008/10, 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”.

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów na czas określony. Wypowiedzenie to zostało dokonane na piśmie, pismo zostało podpisane przez uprawnionego członka zarządu Spółki, w dacie wypowiedzenia powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, ani nie miał udzielonego urlopu wypoczynkowego, zaś sam urlop prezesa zarządu jest bez znaczenia w kontekście rozpatrywania przez Sąd Pracy, czy doszło do wskazanego w ww. art. 50 § 3 k.p. naruszenia przepisów. Co do pouczenia o prawie odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni, Sąd nie znalazł podstaw do stwierdzenia nieprawidłowości w badanym wypowiedzeniu. Na marginesie należy wskazać, że powód bez problemu i w przepisany termin takowe odwołanie złożył. Co do braku wskazania w rzeczonym piśmie konkretnej daty upływu wypowiedzenia to należy podnieść, że stosowne przepisy Kodeksu pracy w sposób wyraźny podają tę kwestię. Art. 36 § 1 k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia 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.

Także przepis art. 30 k.p. nie wymaga dokładnego określenia daty we wręczanym pracownikowi wypowiedzeniu. Co do podanej zaś przyczyny wypowiedzenia, to zgodnie z ww. art. 50 § 3 k.p. okazała się ona zbędna. Tym niemniej Sąd Pracy zbadał tę kwestię w kontekście podnoszonego przez stronę powodową w pozwie sprzeczności wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu z art. 18^{3a} k.p. i art. 18^{3b} k.p. W ocenie Sądu nie dość, że strona powodowa, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, nie wykazała się żadną inicjatywą dowodową w tym zakresie, pomimo obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., to wręcz z materiału dowodowego zaoferowanego przez stronę pozwaną wynika, że rzeczywiście doszło do sytuacji podanej przez pracodawcę. Przez okres obecności powoda w pracy, nie ukończył on szkoleń oraz nie dostarczył dokumentów potwierdzających uprawnienia do pracy na stanowisku mechanika samochodowego, czy świadectw pracy z poprzednich zakładów pracy. To dezorganizacja pracy w związku z długą nieobecnością K. K., pomimo wcześniejszego ustalenia grafiku pracy, spowodowała podjęcie przez prezesa zarządu decyzji o wypowiedzeniu z nim umowy o pracę.

Należy także wskazać na cel, jaki przyświecał ustawodawcy, który wprowadził do polskiego porządku prawnego przedmiotowy rodzaj umowy o pracę. „Umowa zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4). Nie zapewnia ona stabilnego trwania stosunku pracy, gdyż po wejściu w życie ustawy nowelizującej z 25.06.2015 r. może być wypowiedziana w dowolnym momencie (art. 32 § 1). Umowa o pracę na czas określony oznacza zatem jedynie względne zobowiązanie stron pozostawania w stosunku pracy przez umówiony okres, bo każda ze stron może się od niego jednostronnie uwolnić, składając wypowiedzenie. Umowa o pracę na czas określony według tej regulacji zawierana jest więc nie po to, aby trwała przez ten okres, lecz po to, by nie trwała dłużej niż umówiony okres. Z punktu widzenia pracownika oznaczenie końcowego terminu obowiązywania umowy nie ma istotnego znaczenia, bo może on swobodnie złożyć wypowiedzenie w każdej chwili, tak samo jak przy umowie na czas nieokreślony. Wyznaczenie tego terminu i zakwalifikowanie przez Kodeks umowy na czas określony jako umowy innego rodzaju niż umowa na czas nieokreślony stanowi natomiast znaczne ułatwienie dla pracodawcy. Upływ terminu obowiązywania każdej umowy zawartej na czas określony powoduje bowiem jej rozwiązanie (z wyjątkiem pracownicy ciężarnej w sytuacji określonej w art. 177 § 3), na ogół bez obowiązku zapłaty pracownikowi odprawy, a przy wypowiedzeniu tej umowy przez pracodawcę – nie stosuje się przepisów wymagających istnienia przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1) i podania jej pracownikowi (art. 30 § 4) oraz ewentualnej konsultacji związkowej (art. 38 § 1).” (tak: Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022 - komentarz, stan prawny: 3 listopada 2022 r.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie wskazanych przepisów orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.