

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy J. K., K. I.

Protokolant Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 10.01.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **A. C.**

przeciwko **B. P. (...) w K.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

I. przywraca powoda A. C. do pracy  
u pozwanego B. P. (...) w K. na poprzednich warunkach,

II. zasądza od pozwanego B. P. (...) w K. na rzecz powoda A. C. kwotę 2.746,70 zł (dwa tysiące siedemset czterdzieści sześć złotych 70/100) pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku,

III. zasądza od pozwanego B. P. (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 1.786 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód A. C. w pozwie wniesionym przeciwko B. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. domagał się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.12.2010 r. do dnia 30.11.2014 r., która to umowa nie zawierała klauzuli dotyczącej możliwości wcześniejszego jej rozwiązania.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. P. wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie kosztami postępowania. W uzasadnieniu pisma przyznał, że powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.12.2010 r. do dnia 30.11.2014 r. Umowa o pracę zawierała postanowienia wskazujące na możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, zgodnie z art. 29 § 3 kp. Z postanowieniami tej umowy powód został zapoznany przy zawieraniu umowy o pracę, co potwierdził podpisem. W związku z tym umowa o pracę mogła ulec wcześniejszemu rozwiązaniu za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Ponadto pozwany podniósł, że w przypadku jednak nie podzielenia powyższego stanowiska, powodowi przysługuje prawo żądania wyłącznie odszkodowania w wysokości odpowiadającego wynagrodzeniu maksymalnie za okres 3 miesięcy.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. C. został zatrudniony u pozwanego B. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01.12.2010 r. do 30.11.2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy. Umowa o pracę nie zawierała klauzuli dotyczącej możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W pkt. 5 informacji o warunkach zatrudnienia zamieszczono zapis o okresie wypowiedzenia wynoszącym 2 tygodnie.

dowód: umowa o pracę k. 3

informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 01.12.2010 r. cz. B akt osobowych

W dniu 30.11.2012 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 4

Wynagrodzenie powoda wynosiło 2746,70 zł.

dowód: okoliczność bezsporna

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 33 kp przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przedmiotem sporu między stronami pozostawała kwestia klauzuli dopuszczającej możliwość rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda odnośnie braku takiej klauzuli. Strony zawarły w dniu 01.12.2010 r. umowę o pracę na czas określony, w której nie zamieściły klauzuli dotyczącej jej wcześniejszego rozwiązania. Takiej klauzuli nie może stanowić, zdaniem Sądu, pkt 5 warunków zatrudnienia. Pismo to stanowi informację pracodawcy kierowaną do pracownika o przysługujących mu prawach. Podpis złożony na takim dokumencie stanowi jedynie potwierdzenie zapoznania się z tymi warunkami. Zapis dotyczący możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony jest natomiast elementem łączącej strony stosunku prawnego, którego wprowadzenie zależne jest od autonomicznej woli stron. Wprawdzie strony mają możliwość wprowadzenia takiego zastrzeżenia przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (OSNP 2003/10/249, M. Prawn. 2003/14/655), niemniej jednak powinno się to odbyć w drodze zgodnego oświadczenia woli stron danego stosunku prawnego. W przedmiotowej sprawie takiej zgody ze strony powoda nie było, czemu dał wyraz w pozwie.

Stąd też roszczenie powoda należało uznać za zasługujące do zasady na aprobatę.

Kolejną kwestią wymagającą wyjaśnienia jest zakres roszczeń przysługujących pracownikowi w sytuacji rozwiązania umowy o pracę na czas określony, gdy brak jest klauzuli dopuszczającej taką możliwość.

Przy rozstrzygnięciu tej kwestii należy zwrócić uwagę na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17.11.2011 r. (III PZP 6/11, OSNP 2012/17-18/211) zgodnie z którą pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p. Art. 56. § 1 kp stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Nie sposób zatem zgodzić się z zarzutem pozwanego, że powód był uprawniony dochodzić jedynie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Mając zatem na względzie, że roszczenie powoda było uzasadnione Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 kp. (pkt I wyroku).

Jednocześnie Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2746,70 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez niego u pozwanego zatrudnienia na podstawie art. 57 § 1 kp.

Orzekając o kosztach sądowych Sąd Rejonowy obciążył nimi stronę pozwaną. Zgodnie bowiem z treścią art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Z kolei w myśl art. 113 ust. 1 cyt. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.