

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 20 marca 2014r.

**Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy**

**w składzie:**

**Przewodniczący** SSR Andrzej Józefowski

**Ławnicy** Leonarda Karbownik, Józef Plichta

**Protokolant** Małgorzata Sypek

**po rozpoznaniu w dniu** 20 marca 2014 roku **w** Kłodzku

**sprawy z powództwa** B. K. (1)

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

**o** odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

Powód B. K. (2) domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w dniu 16 08 2013 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, z którym się nie zgadza. Powód wskazał, że kiedy upomniał się o odzież roboczą

( rękawice ) otrzymał zwolnienie z pracy.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w P. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że w dniu 16.08.2013 r. bezpośredni przełożony powoda - koordynator kontraktów S. P. złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29.03.2013 r. z zachowaniem 1 - tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy na dzień 24.08.2013 r.

Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony, w której przewidziano możliwość jej rozwiązania za 1 - tygodniowym okresem wypowiedzeniem.

Strona pozwana wskazała, że stosownie do treści art. 13 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przy zawieraniu umowy o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron z zachowaniem 1- tygodniowego okresu wypowiedzenia w przypadku gdy umowa o pracę zawarta została na okres dłuższy niż 2 tygodniowy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie-

w zw. z art. 5 ustawy z dnia 09.0.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowym, oraz zgodnie z treścią uzasadnienia wyroku SN z dnia 1999.03.04 (I PKN 607/98. OSNP 2000/8/308): „...badanie przyczyn wypowiedzenia i ich zasadności dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas nie określony, o czym przekonuje wykładnia językowa

art. 45 § 1 KP. Zatem istnienie i zasadność przyczyn nie jest warunkiem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Przepis art. 50 § 3 KP wymaga od pracodawcy jedynie zgodności jego czynności z przepisami o wypowiedzaniu umów i tylko w razie naruszenia tego warunku przyznaje pracownikowi odszkodowanie."

Konsekwencją powyższego unormowania jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, z drugiej zaś strony - bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona.

Pozwana powołała się na fragment uzasadnienia wyroku SN z dnia 1999.03.04 ( I PKN 607/98. OSNP 2000/8/308), zgodnie z którym: „Od istnienia uzasadnionych przyczyn zależy tylko skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz rozwiązanie każdego rodzaju umowy bez wypowiedzenia. Odmiennie stanowisko prowadziło do zatarcia odrębności istniejących między umowami zawartymi na czas nie określony, a umowami terminowymi oraz do usunięcia przyjętych w Kodeksie pracy różnic w sytuacji prawnej pracowników w razie rozwiązania tych umów."

Zdaniem strony pozwanej, pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, stąd brak jest podstaw, by zasądzić jakiegokolwiek roszczenia na rzecz powoda na podstawie art. 50 § 3 k .p.

Strona pozwana zarzuciła ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powodem w dniu 29.03.2013 r. nie wynikało z przesłanek o charakterze subiektywnym w stosunku do powoda, ale z przesłanek o charakterze obiektywnym. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, ażeby pozostawiał w zatrudnieniu pracownika, który jego zdaniem niewłaściwie wykonuje powierzone mu obowiązki, a w taki sposób świadczył pracę - zdaniem bezpośredniego przełożonego S. P. – powód.

W toku procesu powód zmienił żądanie i wniósł o zasądzenie 8180 zł jako odszkodowanie za okres do końca umówionego czasu zatrudnienia .

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód B. K. (2) zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę tymczasową w dniu 24.01.2013 r., obowiązująca w okresie od dnia 24.01.2013 r. do dnia 31.03.2013 r., oraz kolejną umowę o pracę tymczasową zawartą w dniu 29.03.2013 r., na okres od dnia 01.04.2013 r. do dnia 31.03.2014 r. Umowa o pracę z dnia 29 03 2013 r. zawierała klauzulę dopuszczającą jej rozwiązanie za wypowiedzeniem z zachowaniem tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Powód wykonywał pracę na stanowisku pracownika gospodarczego w Ś. na rzecz pracodawcy – użytkownika (...) S.A. w P. .

(dowód: umowy o pracę tymczasową w aktach osobowych powoda )

Powód nie angażował się w wykonywanie pracy i wykonywał powierzone obowiązki w niewłaściwy sposób.

( dowód: zeznania świadka S. P. )

W dniu 16 sierpnia 2013 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem tygodniowego okresu wypowiedzenia , który upłynął 24 08 2013 r. Pismo o wypowiedzeniu umowy z powodem podpisał S. P. – koordynator kontraktu z ramienia strony pozwanej i jednocześnie pracownik pracodawcy-użytkownika (...) S.A. w P.

( dowód : pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę w aktach osobowych powoda )

#### **Sąd zważył :**

Nie ulega wątpliwości , że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową.

Ten rodzaj umowy o pracę, stanowiący szczególną formę umowy o pracę na czas określony, rzutuje w decydujący sposób na zakres uprawnień powoda.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U.2003.166.1608) Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 powołanej ustawy).

Według art. 13 ust. 2 tej ustawy w umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- 1) za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
- 2) za jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

W umowie o pracę zawartej z powodem została umieszczona klauzula zezwalająca na wypowiedzenie tej umowy z zachowaniem jednodniowego okresu wypowiedzenia.

Wypowiedzenie takie nie musi obligatoryjnie zawierać w swojej treści przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy tylko i wyłącznie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W pozostałych wypadkach – czyli zwłaszcza co do umów okresowych – nie istnieje wymóg wskazywania przyczyny wypowiedzenia.

Twierdzenia powoda są więc w tej kwestii bezzasadne.

Roszczenie powoda o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do końca umówionego okresu zatrudnienia także jest bezpodstawne. Przepisy kodeksu pracy limitują wysokość możliwego odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zgodnie z 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.

W myśl art. 50 § 4 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, **nie więcej jednak niż za 3 miesiące**.

Zgodnie z art. 18 ust. 2 u.z.p.t. pracodawca użytkownik, który zamierza zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej uzgodnionej z agencją pracy tymczasowej, zawiadamia agencję na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy. Takie zawiadomienie skierowane przez pracodawcę użytkownika stanowi przyczynę dokonania przez agencję wypowiedzenia umowy pracownikowi tymczasowemu. Informacja ta nie wywołuje jednak bezpośrednich skutków prawnych w sferze stosunku pracy istniejącego między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem. Nie powoduje w szczególności zmian co do treści samego wypowiedzenia umowy o pracę. Nadal pracodawca – agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku powiadamiania pracownika o przyczynie wypowiedzenia. Pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy terminowej i zasadniczo bezprzedmiotowym jest badanie w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pozostawia pracodawcy użytkownikowi pełną swobodę przy podejmowaniu decyzji o rezygnacji z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej. Pracodawca może podjąć taką decyzję zarówno ze

względu na niezadowalający sposób wykonywania przez pracownika tymczasowego przydzielonej mu pracy, jak też z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy użytkownika

W przedmiotowej sprawie obowiązki koordynatora kontraktu i przedstawiciela pracodawcy użytkownika łączył S. P. i nie miała miejsca konieczność zachowania formy pisemnej co do zawiadomienia o wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę tymczasową z powodem.

Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. - to pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i wskazanie co do tej okoliczności odpowiednich dowodów (tak uzasadnienie wyr. SN z 04.03.1999 r., I PKN 607/98, OSN 2000/8/308).

Powód nie wykazał, aby rozwiązanie umowy o pracę tymczasową było szykaną i naruszało zasady współżycia społecznego.

Zeznania świadka S. P., które należało ocenić jako w pełni wiarygodne, pozwalają uznać, że u podstaw zwolnienia powoda z pracy leżało niewłaściwe wykonywanie przez niego powierzonych obowiązków pracowniczych .

Na podstawie art. 102 k.p.c. sąd nie obciążył powoda kosztami procesu z uwagi na stan majątkowy powoda pozostającego bez pracy, gdyż powód pozostaje bez pracy i zasiłku w wysokości 475 zł utrzymuje pięcioosobową rodzinę.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.