

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: B. T., L. B.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2013r. we W.

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o zapłatę odszkodowania

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. we W. na rzecz powoda M. G. kwotę 7744,09 zł (siedem tysięcy siedemset czterdzieści cztery złote dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2012r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 617,90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. wyrokowi w pkt I do kwoty 5 162,73 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

## UZASADNIENIE

W dniu 30 grudnia 2011 r. powód M. G. wniósł pozew skierowany przeciwko (...) Sp. z o.o. we W. domagając się zapłaty na jego rzecz kwoty 16000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 2 września 2011 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że w dniu 4 lipca 2011 r. zawarł z firmą (...) umowę o pracę na czas określony, która to umowa miała trwać do dnia 31 grudnia 2011 r. W dniu 2 września 2011 r. powód otrzymał od pozwanej spółki wypowiedzenie umowy o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Zdaniem powoda strona pozwana niezgodnie z prawem wypowiedziała powodowi umowę, naruszając art. 30 § 1 kp ponieważ łącząca strony umowa była krótsza niż 6 miesięcy i w związku z tym nie powinna być wypowiedziana.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniesiono, że w dniu 4 lipca 2011 r. strona pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na stanowisku elektryka. Umowa została zawartą na okres do dnia 31 grudnia 2011 r. z możliwością jej rozwiązania z zachowaniem terminów ustawowych (§2 ust.3). W dniu 4 lipca 2011 r. strony zawarły aneks nr I do umowy o pracę zgodnie z którym na czas do dnia 31 września 2011

r. wskazano miejsce wykonywania pracy- G. w Belgii. Pracownik wyraził zgodę na takie warunki i wyjechał do pracy do Belgii. W miesiącu sierpniu pracownik przestał właściwie wykonywać obowiązki. Kontrahenci pozwanej spółki którzy byli obsługiwani przez powoda wyrazili swoje niezadowolenie z sumiennosci tego pracownika i wskazywali na jego niewłaściwe podejście do pracy. Kontrahent pozwanej Spółki (...) poinformowała stronę pozwaną pod koniec sierpnia, że M. G. pojawiał się w pracy pod wpływem alkoholu. Na podstawie zachowań powoda Spółka (...) wypowiedziała umowę pozwanemu i obciążyła (...) Sp. z o.o. karami w wysokości 8900 Euro. Był to skutek niewłaściwego realizowania umowy o pracę przez powoda. Strona pozwana nie mogła akceptować takiego stanu rzeczy stąd po ustaleniu iż zarzuty kontrahenta znajdują potwierdzenie w rzeczywistości pracodawca przekazał swoją opinię powodowi. Powód w rozmowie z prezesem zarządu- O. G. wskazał na swoje niezadowolenie z warunków współpracy i tego samego dnia wyjechał z Belgii. Wobec niestawiennictwa powoda w dniu następnym pozwana Spółka zleciła Pani A. W. opracowanie stosownych dokumentów na podstawie których można było rozwiązać stosunek pracy z powodem. Dokumenty takie ostatecznie zostały przygotowane i spółka rozwiązała z powodem stosunek pracy, a także rozliczyła się według stawek wynikających z umowy. Z ostrożności procesowej strona pozwana zakwestionowała także wysokość żądanego przez powoda odszkodowania wskazując, iż miesięczne jego wynagrodzenie wynosiło 2007,73 zł.

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

Powód M. G. został zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 4 lipca 2011 r. na czas określony od dnia 4 lipca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., na stanowisku elektryka. W umowie przewidziano, że miejscem pracy jest siedziba pracodawcy, z tym że pracownik w ramach swojego stanowiska wykonuje obowiązki na całym terytorium Polski, a w przypadku konieczności odbycia podróży służbowej także poza terytorium Polski. Łącząca strony umowa zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania przez którąkolwiek ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (§2 pkt2 umowy). Strony zawarły aneks do umowy o pracę datowany na dzień 4 lipca 2011 r., w myśl którego na czas od 4 lipca 2011 r. do 31 września 2011 r. miejscem wykonywania pracy była miejscowość G. w Belgii.

### **Dowód:**

- umowa o pracę z dnia 4.07.2011 r.k.4;
- aneks do umowy o pracę z dnia 4.07.2011 r.k.4.

Powód wykonywał swoje obowiązki w Belgii. W dniu 2 września 2011r. M. G. został telefonicznie poinformowany przez prezesa pozwanej Spółki- (...), że został zwolniony. Wówczas nie przywiązywał wagi do tych słów.

W dniu 15 listopada 2011r. powód otrzymał od księgowej świadectwo pracy z którego wynikało, że stosunek pracy pomiędzy stronami został rozwiązany za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Skontaktował się więc telefonicznie z A. W., której powiedział, że otrzymał jedynie świadectwo pracy, natomiast nie otrzymał pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę. Wobec powyższego księgowa jeszcze raz wysłała powodowi zeskanowane mailem świadectwo pracy i wypowiedzenie umowy o pracę. Z treści złożonego pisma wynikało, że strona pozwana rozwiązuje z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 4 lipca 2011r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 2 września 2011r. Pismo nie zawierało pouczenia o możliwości odwołania się pracownika do Sądu Pracy. Powód oba dokumenty otrzymał w dniu 13 grudnia 2011 r.

### **Dowód:**

- przesłuchanie powoda k. 141-142;
- zeznania A. W. k. 62-64;
- wypowiedzenie umowy o pracę k.5 i 71;
- świadectwo pracy k.70;

- korespondencja mailowa k.68-69.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 5162,73 złotych brutto.

**Dowód:**

- opinia biegłego sądowego k.116-121
- listy płac k. 102 – 104.

***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie był w zasadzie bezsporny i wynikał w sposób spójny i konsekwentny ze złożonych dokumentów, zeznań świadka A. W. oraz z przesłuchania powoda w charakterze strony. Sąd nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o przesłuchanie Prezesa pozwanej Spółki (...) z uwagi na przyczyny natury faktycznej (art. 302 kpc). Pan Omar G. jest obywatelem Turcji, posługuje się językiem angielskim i z uwagi na zaplanowane roboty budowlane w Belgii nie mógł uczestniczyć na rozprawach- co wynikało z pisma pełnomocnika strony pozwanej. Dodatkowo wskazać należy, że wszelkie czynności z zakresu prawa pracy dokonywała przesłuchana w sprawie świadek A. W., gdyż prezes pozwanej Spółki nie włada j. polskim. W związku z tym Sąd zrezygnował z przesłuchania strony pozwanej, albowiem zebrany materiał dowodowy był pełny i wyjaśnił całkowicie wszystkie okoliczności faktyczne sprawy. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda o przesłuchanie w charakterze świadka P. G. i T. S., którzy byli zawnioskowani na okoliczność przebiegu zatrudnienia powoda i wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Powyższe okoliczności nie były sporne pomiędzy stronami, a w szczególności przebieg zatrudnienia powoda. Natomiast odnosząc się do wysokości otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia, to Sąd również uznał, że przesłuchanie świadków na tą okoliczność nie jest konieczne, gdyż z zeznań powoda wynikało, iż wynagrodzenie otrzymywał za każdym razem od pozwanego bezpośrednio na konto, bez udziału jakichkolwiek świadków. W związku z tym ustalając wysokość otrzymywanego wynagrodzenia Sąd dopuścił dowody z dokumentów płacowych zweryfikowanych przez biegłego księgowego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu strony pozwanej dotyczącego naruszenia przez powoda 7- dniowego terminu wynikającego z art. 264 § 1 kp stwierdzić należy, że nie zasługuje on na uwzględnienie. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Brak takiego pouczenia nie powoduje wadliwości czynności rozwiązującej stosunek pracy, ale jego skutkiem jest przysługujące pracownikowi prawo wystąpienia do sądu z wnioskiem o przywrócenie terminu do złożenia pozwu. Z przedstawionych dokumentów, a w szczególności z treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jednoznacznie wynika, że złożone powodowi wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o możliwości wniesienia powództwa. Brak takiego pouczenia jest traktowane jako okoliczność usprawiedliwiająca uchybienie terminu. W związku z tym wniesienie przez powoda powództwa w dniu 30 grudnia 2011r., podczas gdy pismo o wypowiedzeniu otrzymał 13 grudnia 2011r.- było w pełni usprawiedliwione.

Analizując zawartą między stronami umowę o pracę wskazać należy w pierwszej kolejności na treść art. 33 k.p., który stanowi, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jest to minimum ustawowe, gdyż zgodnie z treścią art. 18 § 1 kp postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w tym przepisie stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy i ma już wieloletnią tradycję. Umocnia i rozwija autonomię woli stron stosunku pracy w kształtowaniu postanowień umownych, nie tracąc równocześnie z pola widzenia funkcji

ochronnej prawa pracy. Strony stosunku pracy mogą bowiem wprowadzać do umowy o pracę (i innych aktów kreujących stosunek pracy) tylko postanowienia korzystniejsze niż wynikające z przepisów prawa pracy, nie mogą natomiast zawierać umów mniej korzystnych.

Zgodnie z art. 50 § 3 i 4 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie, w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

Jak bezspornie ustalono w dniu 4 lipca 2011r strony zawarły umowę o pracę na czas określony która miała trwać do dnia 31 grudnia 2011r. W umowie tej w § 2 strony zawarły klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia.

W ocenie sądu zawarta w umowie o pracę klauzula była niezgodna z prawem, a w związku z tym nie wiązała stron. Umowa o pracę z dnia 4 lipca 2011r. obejmowała bowiem okres krótszy niż 6 miesięcy. W tej sytuacji wypowiedzenie takiej umowy w myśl art. 33 kp nie było w ogóle dopuszczalne. Zapis zawarty w § 2 ust.2 umowy o pracę z dnia 4 lipca 2011r. jako sprzeczny z prawem był od początku nieważny. Z tego powodu wypowiedzenia na tej podstawie powodowi umowy o pracę było wadliwe i już na tej podstawie czyniło skutecznym żądanie powoda o odszkodowanie.

Analizując w dalszej części złożone powodowi wypowiedzenie wskazać należy, że zgodnie z art. 30 § 3 kp, wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

Jak ustalono na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego tj. dowodów z dokumentów, zeznań świadka A. W.jak i z zeznań samego powoda, w dniu 15 listopada 2011r. powód po raz pierwszy dowiedział się, że pozwany wypowiedział mu umowę o pracę. Wiedzę tą uzyskał z treści świadectwa pracy, które otrzymał drogą pocztową. Następnie 13 grudnia 2011 r. mailem otrzymał pismo pracodawcy o wypowiedzeniu umowy. Umowa o pracę rozwiązuje się przez złożenie pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy. Oświadczenie takie należy uważać za złożone z chwilą, gdy doszło do wiadomości adresata w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (wyr. SN z 6.11.1980 r., IPRN 109/80, OSNCP 1981, Nr 6, poz. 107). Doręczenie powodowi za pomocą maila pisma pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, lub poinformowanie go o tym w świadectwie pracy jest skuteczne, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 kp. ponieważ nie spełnia wymogu własnoręcznego podpisu. W ocenie sądu strona pozwana w dniu 15 listopada 2011r., doręczając powodowi świadectwo pracy, dokonała skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę, stosownie do treści art. 60 kc w zw. z art. 300 kp., ale jak wspomniano wyżej stanowiło ono naruszenie art. 30 § 3 kp.

Odnosząc się w dalszej części do treści złożonego wypowiedzenia wskazać należy, że także w tym zakresie jest ono wadliwe. W dniu 15 listopada 2011r. powód dowiedział się po raz pierwszy, o wypowiedzeniu mu umowę o pracę. Strona pozwana w świadectwie pracy, jak i w piśmie o wypowiedzeniu (które powód otrzymał 13 grudnia 2011r) określiła bieg zakończenia stosunku pracy na dzień 2 września 2011r. Taki zapis jest również niezgodny z prawem, ponieważ nie można rozwiązać stosunku pracy, który już nie istnieje.

Z powyższych względów wypowiedzenie powodowi umowy o pracę datowane na dzień 2 września 2011r., a faktycznie złożone w dniu 15 listopada 2011r. uznać należy za sprzeczne z prawem. Wobec powyższego powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres do momentu kiedy umowa o pracę miała trwać, czyli za czas od 15 listopada 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. Sąd, mając na względzie ustaloną przez biegłego wysokość wynagrodzenia powoda ( 5162,73 złotych brutto miesięcznie), zasądził na jego rzecz kwotę 7744,09 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy terminowej pkt-I wyroku.

W ocenie Sądu, opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości z dnia 15 lutego 2013r. zasługuje w pełni na uwzględnienie. Ustalenia biegłego zostały dokonane w oparciu o wiedzę fachową i obiektywizm, zgodnie ze wskazaniami wiedzy, stąd brak jest podstaw do zakwestionowania wniosków końcowych w niej zawartych. Opinię wydaną przez biegłego cechuje w ocenie Sądu, rzetelność, jest ona pełna i logiczna, zaś zawarte w niej wnioski końcowe są jednoznaczne i stanowcze, stąd też Sąd je podzielił, uznając je za trafne i przekonujące. Strona pozwana nie

zgadzała się wprawdzie z wnioskami w niej zawartymi, ale nie przedstawiła żadnego merytorycznego zarzutu. W toku postępowania nie ujawniły się również żadne okoliczności mogące podważyć zaufanie do wiedzy, rzetelności lub bezstronności biegłego.

W dalszym zakresie powództwo zostało oddalone ponad zasądzoną kwotę pkt-II wyroku.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za zwłokę, które Sąd zasądził od kwoty odszkodowania licząc od dnia doręczenia odpisu pozwu, tj. od dnia 19.01.2012r., co znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w pkt. III wyroku znajduje swą podstawę w przepisach art. 98 §1 k.p.c. w zw. z § 11 ust.1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 4 Rozp. Min. Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), tj. należne powodowi - jako stronie wygrywającej proces - od strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego wynoszą 900 zł.

W punkcie IV wyroku, Sąd, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 §1 k.p.c., nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód jako pracownik był zwolniony z mocy ustawy, kosztów opinii sądowej tj. łącznej kwoty 617,90 zł.

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z 5.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik .

W pkt. V-tym sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt. I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5162,73 zł brutto na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Z: odnotować w rep.

Odpis doręczyć pełnomocnikom stron

K.. 14 dni

W. 3 kwietnia 2013r.