

Sygn. akt IV P 94/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Ławnicy:	Judyta Konieczna; Ewa Ściborowska
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 roku

sprawy z powództwa **L. K.**

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

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

ORZECZ:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 94/17

UZASADNIENIE

Powódka L. K. wniosła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w M. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W uzasadnieniu wskazała, że zatrudniona była u pozwanego w oparciu o umowę o pracę na terenie miasta G.. Podnosiła, że wypowiedzenie ma związek z tym, że uprzedzała, że idzie do szpitala na zabieg operacyjny. W chwili obecnej została bez środków do życia, bez ciągłości ubezpieczenia.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania. Pozwany podniósł, że zawarta umowa o pracę z powódką z dnia 3 listopada 2013r była umową na czas określony. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę doręczono powódce w dniu 24 marca 2017r. Termin wypowiedzenia upłynął zaś w dniu 30 kwietnia 2017r. Powódka zatrudniona była u pozwanego od dnia 23 listopada 2014r. Początkowo jako asystentka kierownika sklepu, a następnie od 1 stycznia 2016r wykonując obowiązki zastępcy kierownika sklepu. Finalny zakres obowiązków powódki określony został w porozumieniu z dnia 1 kwietnia 2016r. Pozwana w odpowiedzi na pozew odniosła się do art. 36 § 1 kp i 30 § 4 kp uznając, że zostały zachowane wymogi formalne wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Z powyższego wynika, brak zasadności powództwa. Niemniej jednak pozwany odniósł się do podnoszonej przez powódkę argumentacji, iż złożonego powódce

wypowiedzenia umowy o pracę nie sposób ocenić jako niezasadnego, w szczególności motywowanego planowanym przez powódkę zabiegiem. Pozwany uznał, że wprost przeciwnie – było ono wynikiem przemyślanej decyzji przedstawicieli pracodawcy. Już bowiem podczas realizacji pierwszej z zawartych umów o pracę (z dnia 23 listopada 2014r) pracodawca miał istotne zastrzeżenia co do sposobu oraz jakości świadczenia pracy przez powódkę. Szczególnie wobec faktu, iż pełniła ona istotną funkcję w strukturze sklepu pozwanej – tj. zastępcy kierownika sklepu. Mimo to jednak, aby dać szansę poprawy, zdecydowano się zawrzeć kolejną umowę o pracę. Działalność sklepów pozwanej regulowana jest w szczegółowy sposób w wewnętrznych instrukcjach. Regulują one każdy obszar działalności sklepu, a w tym innymi obrót gotówką. Procedury takie są powszechnie dostępne, a pracownicy z ich treścią zapoznawani są podczas szkoleń. Ich znajomość jest szczególnie istotna w przypadku osoby pełniącej funkcję zastępcy kierownika sklepu. Zastrzeżenia wobec pracy powódki dotyczyły nienależytego wykonywania obowiązków w kluczowych dla zakresu zadań powódki obszarach. Powódka między innymi nie wypełniała w sposób należyty wymaganej przez pracodawcę dokumentacji sklepowej (m.in. dokumentów transportowych). W sytuacji, gdy kierownik sklepu zwrócił powódce uwagę, ta odparła, iż wypełnienie tej dokumentacji nie jest potrzebne. Nie wykazywała się należyłą dbałością o ciągłość sprzedaży produktów i dostępność sklepowego asortymentu. Doprowadzała między innymi do powstawania przerw w dostępności produktów w sklepie – pomimo zwracania przez kierownika okręgu na to uwagi. Powódka nie sprawowała także należytego nadzoru nad sklepową gotówką (pomimo istnienia w tym zakresie jasnych wytycznych). Nie przeliczała stanu sejfu sklepowego. Powódka została ukarana zresztą za to już uprzednio karą nagany. Pomimo wielokrotnych rozmów przeprowadzonych zarówno z kierownikiem sklepu (...) w G., jak również z kierownikiem tegoż okręgu, u powódki nie nastąpiła poprawa. Przede wszystkim jednak istotna była tu prezentowana przez powódkę negatywna postawa wskazująca na brak chęci poprawy. Ponadto powódka już wcześniej była informowana, iż pozwany nosi się z zamiarem podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. K. została zatrudniona u pozwanego w oparciu o umowę o pracę z dnia 23 września 2014r zawierając wpięraw umowę na czas określony do dnia 22 listopada 2014r, w charakterze asystenta kierownictwa sklepu. Następnie umową z dnia 23 listopad 2014r powódka zawarła umowę na czas określony do dnia 22 listopada 2016r obejmując stanowisko asystenta kierownictwa sklepu. Od dnia 1 kwietnia 2016r powódka objęła stanowisko z-cy kierownika sklepu. Umową z dnia 23 listopada 2016r powódka zawarła umowę o pracę na następny okres do dnia 31 października 2018r. Powódka informowała pozwanego o planowanym zabiegu i korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego w miesiącu kwietniu 2017r. Pismem z dnia 1 marca 2017r pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę.

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe, zeznania świadków A. B., J. S. oraz zeznania powódki. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w aktach osobowych. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz powódki.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 33 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998r Nr 21, poz. 94; dalej: kp) przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Natomiast w myśl art. 30 ust. 4 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 może badać, czy taka przyczyna zachodziła. Z ostrożności Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe przesłuchując bezpośrednich przełożonych powódki tj. A. B. - kierownika okręgu oraz J. S. – kierownika sklepu przy ul. (...) w G.. Zeznania świadków były zgodne co do zastrzeżeń do pracy powódki w zakresie nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji sklepowej, oraz

niewykonywaniu w sposób prawidłowy swoich obowiązków dotyczących pracy na sklepie. Powódka potwierdziła wskazane zastrzeżenia do jej pracy.

Brak też w ocenie Sądu było podstaw do badania czy dokonane wypowiedzenie umowy o pracę był zgodne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Takie badanie prowadziłyby 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 2014r 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 1999r 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 uzasadniającą 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. Więcej Sąd nie miał uprawnień by takie badanie przeprowadzić.

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.

W tym miejscu zasygnalizować należy, iż zgodnie z nowelizacją kodeksu pracy która weszła w życie z dniem 22 lutego 2016r, art. 33 kp został usunięty. Jednakże okoliczność ta nie ma wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Obecnie zrównano umowę na czas nieokreślony z umową na czas określony, a więc za wypowiedzeniem można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, niezależnie na jaki czas została zawarta i czy odpowiedni zapis pojawił się w umowie. Co ważne ustawodawca wprowadzając zmiany w możliwości wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony, nie dokonał zmiany art. 30 § 4 kodeksu pracy, a więc nadal zasadą pozostało, iż tylko przy umowach na czas nieokreślony pracodawca zobowiązany jest podać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

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 powódki kosztami procesu zwłaszcza kosztami zastępstwa procesowego pozwanego ponieważ wnosząc sprawę powódka w swoim subiektywnym odczuciu uważała, że została skrzywdzona na skutek działań pozwanego. Zwłaszcza, że powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę w ostatnim jej dniu obecności w pracy kiedy informowała o zaplanowanym zabiegu i hospitalizacji co utrudniło powódce w znaczny sposób poszukiwanie nowego miejsca pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu nosi datę 1 marca 2017r.

Z tych samych względów kosztami sądowymi, od uiszczenia których powódka była zwolniona, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.