

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Sędziowie/Ławnicy:	Krystyna Wojnowska, Mirosław Zawistowski
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2018 roku w Grudziądzu

na rozprawie sprawy z powództwa **P. M.**

przeciwko (...) **S.A.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

### **ORZECZ:**

I oddala powództwo;

II nie obciąża powoda kosztami procesu;

III kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód była zwolniony, obciąża Skarb Państwa

IV nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu na rzecz adwokata R. K. kwotę 90,00 zł (dziewięćdziesiąt złotych zero groszy), powiększoną o kwotę podatku VAT, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

## UZASADNIENIE

Powód P. M. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) S.A. w G. o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, doręczonego powodowi w dniu 20 marca 2017 roku za bezskuteczne i przywrócenie powoda do pracy, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do 31 października 2017 roku. W dniu 20 marca 2017 r. pozwany wręczył mu wypowiedzenie z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2017 r. W wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny wypowiedzenia. Powód nie zgadza się na wypowiedzenie ponieważ ma niepełnosprawną córkę i dlatego często bierze na nią opiekę – L4. Zdaniem powoda, pozwany zakład pracy jest zakładem pracy chronionej i dlatego powinien chronić pracownika i jego rodzinę. Żona powoda nie może opiekować się córką ponieważ pracuje na podstawie umowy zlecenia. Ponadto

powód podnosił, że prosił swoich przełożonych o zmianę godzin pracy, ale bezskutecznie i dlatego zmuszony był brać zwolnienia lekarskie z tytułu opieki nad córką.

W odpowiedzi na pozew /k. 42 – 44 akt/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności pozwany przyznał, iż powód zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie umowy na okres próbny od 1 sierpnia 2016 roku do 28 października 2016 roku, a następnie na podstawie umowy na czas określony od 29 października 2016 r. do 31 października 2017 roku. W okresie zatrudnienia powód wielokrotnie przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. Umowa z powodem została rozwiązana przez pozwanego w trybie art.30 § 1pkt 2 kp. Brak podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony w samej treści oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy nie jest niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a co więcej nie oznacza, że takiej przyczyny nie było. Główną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę jest to, że powód notorycznie nie stawiał się do pracy, co powodowało dużą dezorganizację, a nadto narażało spółkę na dodatkowe zatrudnienie pozostałych pracowników w godzinach nadliczbowych.

W piśmie procesowym z dnia 5 marca 2017 roku /k.87 akt/ pełnomocnik powoda zmienił żądanie pozwu domagając się zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda trzymiesięcznego odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia sporządzenia przedmiotowego pisma oraz zasądzenia od Skarbu Państwa na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych powiększonych o należny podatek VAT.

#### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód P. M. zatrudniony był u pozwanego (...) S.A. w G., na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora obrabiarek sterowanych numerycznie. Początkowo strony zawarły umowę na okres próbny od 1 sierpnia 2016 roku do 28 października 2016 roku, a następnie umowę na czas określony od 29 października 2016 r. do 31 października 2017 roku.

(okoliczności bezsporne,

#### **dowód:**

umowa o pracę z dnia 25 lipca 2016 r. akta osobowe część B k.4, k. 27 i 48 akt,

umowa o pracę z dnia 27 października 2016 r. akta osobowe część B k.9, k.28 i 49

akt,

zeznania świadka S. B. k. 81 akt,

zeznania świadka K. M. k.81 -82 akt,

zeznania świadka M. Ż. k.82 akt;

przesłuchanie powoda P. M. k. 67 i 102 akt).

W okresie zatrudnienia powód wielokrotnie przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy: w 2016 roku powód przedłożył w pozwanym zakładzie pracy zwolnienia lekarskie za okres od 13 do 21 listopada oraz od 21 grudnia 2016 do 5 stycznia 2017 roku. Natomiast w 2017 roku powód przebywał nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich od 9 do 20 stycznia 2017 roku, od 30 stycznia do 3 lutego 2017 r, a następnie od 6 lutego do 10 lutego, od 13 lutego do 17 lutego i 20 lutego do 28 lutego 2017 roku, od 1 marca do 19 marca , 4 kwietnia do 14 kwietnia i 18 kwietnia do 21 kwietnia 2017 roku. Nieobecności w pracy powoda powodowała dezorganizację pracy. Przełożeni odpowiedzialni za wyniki produkcji musieli wyznaczać innych pracowników na zastępstwo powoda. Zatrudniali na

dotatkowe zmiany pracowników zakładu pracy w godzinach nadliczbowych, co z kolei powodowało wzrost kosztów produkcji.

**(dowód:**

kserokopia wykazu okresu pobierania przez powoda wynagrodzenia za pracę z tytułu niezdolności do pracy oraz zasiłków chorobowych i opiekuńczych k.52 akt;

informacja Kierownika Zakładu Produkcji (...) z 5 lipca 2017 roku k.51 akt;

zeznania świadka S. B. k. 81 akt,

zeznania świadka K. M. k.81 -82 akt ,

zeznania świadka M. Ż. k.82 akt;

przesłuchanie powoda P. M. k. 67 i 102 akt).

W dniu 20 marca 2017 roku pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 kwietnia 2017 r. W wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny wypowiedzenia.

Pismem z dnia 27 marca 2017 roku powód zwrócił się do Dyrektorów, Kierowników i Majstrów pozwanej spółki z prośbą o przywrócenie go do pracy. W piśmie tym powód wskazał, że przyczyną jego częstej absencji w pracy była choroba córki M. M., która od 5 lat choruje na astmę oskrzelowo – atopową oraz swoim stanem zdrowia. Powód wskazał nadto, że jego żona J. M. pracuje na umowę zlecenia jako opiekun osób starszych w Polskim Czerwonym Krzyżu i nie może brać opieki na córkę.

Powód wcześniej nie zgłaszał przełożonym, że chciałby mieć zmienione godziny pracy. W rozmowie z powodem kierownik zakładu (...) oświadczył, że powód może wykazać się dobrą pracą w okresie wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia tj. w kwietniu 2017 roku powód przepracował tylko 1 dzień.

Przeciętna absencja powoda w pracy w okresie całego zatrudnienia u pozwanego wynosiła około 79 %.

**(dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę k. 50 akt,

zeznania świadka S. B. k. 81 akt,

zeznania świadka K. M. k.81 -82 akt ,

zeznania świadka M. Ż. k.82 akt;

przesłuchanie powoda P. M. k. 67 i 102 akt).

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 2.262,93 zł.

(okoliczność bezsporna;

**dowód:** zaświadczenie z 29.06.2017 r. – k. 47 akt).

**Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań świadków: S. B., K. M. i M. Ż. oraz zeznań powoda.

Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony ponieważ powód cofnął wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka J. M..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania S. B., K. M. i M. Ż..

Zeznania tych świadków są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Zostały też potwierdzone zeznaniami powoda, który nie kwestionował, że często był nieobecny w pracy korzystając ze zwolnień lekarskich. Powód tylko inaczej oceniał skutki swojej nieobecności uznając, że skoro ma niepełnosprawną córkę, która wymaga opieki któregoś z rodziców, to zakład pracy powinien mu w tym pomagać. Nie zastanawiał się nad tym, w jakim kłopotliwym położeniu stawia swoich przełożonych odpowiedzialnych za wyniki produkcyjne oraz swoich kolegów.

Sąd przyznał też walor wiarygodności zeznaniom powoda P. M.. Były one zgodne z zeznaniami świadków oraz dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy. Jedyną rozbieżnością między zeznaniami powoda, a zeznaniami świadków była okoliczność, kiedy przełożeni powoda dowiedzieli się o jego trudnej sytuacji rodzinnej zwłaszcza o chorobie jego córki i potrzebie sprawowania nad nią osobistej opieki któregoś z rodziców. Powód twierdził, że kierownictwo pracodawcy wiedziało, że powód ma trudną sytuację rodzinną i chciałby pracować na późniejsze zmiany. Natomiast wszyscy świadkowie zgodnie twierdzili, iż dowiedzieli się o sytuacji powoda dopiero jak powód otrzymał wypowiedzenia. Sąd w tym zakresie dał wiarę zeznaniom świadków, ponieważ powód nie przedstawił żadnego dowodu na okoliczność, że wcześniej rozmawiał z którymkolwiek z kierowników na temat zmiany jego godzin pracy. Natomiast z treści pisma z dnia 27 marca 2017 r. wynika, że powód po raz pierwszy przedstawia swoją trudną sytuację rodzinną i opisuje stan zdrowia córki. Podczas rozprawy w dniu 18 października powód przyznał, że kierownictwo zakładu pracy po wniesieniu przez niego pozwu o przywrócenie do pracy „chciało iść na ustępstwa ale dla mnie było już za późno”. Zdaniem Sądu twierdzenie powoda w tym zakresie jest pozbawione sensu. Powód bowiem składając pozew wnosił o przywrócenie do pracy. Gdyby rzeczywiście pozwany po złożeniu pozwu przez powoda chciał dalej zatrudniać powoda i „iść na ustępstwa” powód nie miałby żadnych podstaw do kontynuowania procesu i z całą pewnością cofnąłby powództwo, gdyż osiągnąłby swój cel – dalsze zatrudnienie. W konsekwencji należało przyjąć, iż pracownicy pozwanego nie oświadczyli powodowi, że chcą iść na ustępstwa. Przełożony powoda M. Ż. przyznał jedynie, iż powód powinien wykazać się podczas okresu wypowiedzenia, czego i tak nie wykorzystał powód, gdyż przepracował jedynie jeden dzień podczas okresu wypowiedzenia.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie art. 30 ust. 4 kp ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j.: Dz. U. z 2018 r., poz. 917; dalej: 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 wypowiedzenia 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 jest zobligowany badać, czy taka przyczyna zachodziła.

Co więcej Sąd też nie był zobligowany do badania czy dokonane wypowiedzenie umowy o pracę był zgodne z zasadami współzycia 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 2014 roku 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 1999 roku 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.

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.

Na marginesie jedynie należy zauważyć, iż na wniosek pozwanego Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe dotyczące przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. Mimo, iż pracodawca nie miał obowiązku wskazywać przyczyny rozwiązania umowy, w procesie chciał wykazać, iż przyczyna była zasadna. W ocenie Sądu w toku procesu pozwany wykazał zasadność rozwiązania z powodem umowy o pracę. Powód przez większą część swojego zatrudnienia był nieobecny w pracy. Nie ma wątpliwości, że zgodnie z orzecznictwem sądowym długotrwałe i częste nieobecności pracownika mogą w określonych okolicznościach stanowić podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29 września 1998 roku (I PKN 335/98) ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. W orzecznictwie podkreśla się również, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00). W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż długotrwałe nieobecności powoda dezorganizowały pracę i zwiększały koszty produkcji. Podkreślić jeszcze

raz trzeba, że przeciętna absencja powoda w pracy w okresie całego zatrudnienia u pozwanego wynosiła około 79 %. Zatem powód częściej był nieobecny w pracy niż w niej przebywał. Co więcej świadkowie zgodnie zeznali, iż z uwagi na z uwagi nieobecności powoda oraz fakt, że zwolnienia lekarskie od powoda wpływały z opóźnieniem następowała dezorganizacja pracy. Konieczne było wówczas powierzanie pracy powoda innym pracownikom, którzy musieli pracować w nadgodzinach, co zwiększało koszty produkcji. Świadek S. B. wskazał, iż pozwany przewidywał możliwość nieobecności pracowników i w taki sposób planował pracę, aby nieobecność pracowników nie wpływała na organizację pracy. Wskazał jednak, iż z zasady przewidują efektywny czas pracy danego pracownika na poziomie 81 %. Powoda natomiast czas pracy w okresie zatrudnienia wyniósł 21 %, a więc znacznie odbiegał od średniej i zdaniem Sądu pracodawca mógł nie być przygotowany na tak częste nieobecności powoda.

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 powoda kosztami procesu zwłaszcza kosztami zastępstwa procesowego pozwanego ponieważ wnosząc sprawę powód w swoim subiektywnym odczuciu uważał, że został skrzywdzony na skutek działań pozwanego.

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

W punkcie IV wyroku Sąd nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu na rzecz adwokata R. K. kwotę 90 zł, powiększoną o kwotę podatku VAT, tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu. Wysokość stawki występujących w sprawie radców prawnych określono na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U. z 2016, poz. 1714) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.