

Sygn. akt VI P 12/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anita Niemyjska-Wakieć
Ławnicy:	Agnieszka Pruska, Elżbieta Piekoś-Doroszevska
Protokolant:	Protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy P. A.

przeciwko (...) SA z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda P. A. na rzecz pozwanej kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych ) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

Sygn. akt VI P 12/16

## UZASADNIENIE

Powód P. A. wniósł pozew o przywrócenie do pracy w (...) S.A., podnosząc, iż pozwany rozwiązał umowę o pracę bez racjonalnych powodów.

Pozwany (...) S.A. w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, podnosząc, iż wypowiedzenie jest zgodne z przepisami prawa, spełnia wszystkie przewidziane prawem wymogi.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. A. zawarł z pozwanym (...) S.A. w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 24 listopada 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r. z możliwością wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w wymiarze pełnego etatu na stanowisku magazyniera, z wynagrodzeniem 2220 zł brutto miesięcznie.

**(dowód: umowa k. 3-4)**

W dniu 29 grudnia 2015r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który jak wskazano w oświadczeniu, upłyne 16 stycznia 2016r.

***(dowód: wypowiedzenie umowy k. 5)***

Powodem tej decyzji był udział powoda w szarpaninie z pracownikiem tymczasowym. Pozwany rozwiązał stosunek pracy z powodem i zwrócił się do agencji pracy tymczasowej o skierowanie do niego do pracy drugiego uczestnika zajęcia.

Wypowiedzenie zawierało pouczenie o sposobie odwołania się do sądu, zostało wręczone powodowi osobiście w miejscu pracy, w dniu jej wykonywania.

Powód nie był na urlopie wypoczynkowym ani na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby w dniu złożenia wypowiedzenia.

***(okoliczność bezsporna, nadto akta osobowe powoda)***

Powód otrzymywał średnie wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 2.636,49 zł brutto.

***(dowód: zaświadczenie k. 52)***

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając okoliczności faktyczne sąd oparł się, w zakresie ustalenia przebiegu zatrudnienia powoda, na przedłożonych dokumentach, w szczególności aktach osobowych powoda, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd pominął zeznania powoda, albowiem mimo prawidłowego wezwania i pouczenia w trybie art. 210 § 2 1 k.p.c., powód nie stawiał się na rozprawę i nie usprawiedliwił nieobecności.

Wobec powyższego oraz wobec roszczenia zgłoszonego przez powoda i niezmodyfikowanego do zamknięcia rozprawy (o przywrócenie do pracy) sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej o przesłuchanie świadków, albowiem wobec zgłoszonego przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy, przesłuchanie tych świadków byłoby zbędne.

Przechodząc do materialno prawnej podstawy rozstrzygnięcia Sąd stwierdził co następuje:

Nie ulega wątpliwości że umowa powoda była umową na czas określony. Była to umowa zawarta na okres –około roku. Zawarcie takiej umowy jest dozwolone prawem, a długość okresu zatrudnienia nie wskazuje, iż by stanowiło to próbę obejścia przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony. Umowy takiej długości nie są kwestionowane przez SN, ustawodawca przewiduje rozróżnienie w umowach pod względem czasu jej trwania, co oznacza, iż dopuszcza możliwości legalnego zatrudniania na czas określony, a okres roku jest okresem typowym dla umów na czas określony i zrozumiałym w sytuacji, gdy jest zatrudniany pracownik nowy, którego predyspozycji i umiejętności pracodawca jeszcze nie zna.

W tym miejscu wskazać należy, iż 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. Oznacza to, iż sąd nie ma obowiązku badania zasadności przyczyny rozwiązania takiej umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione (por. wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000 Nr 8, poz. 308; wyrok z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 Nr 21-22, poz. 321).

Zwrócić należy uwagę na słuszny pogląd SN wyrażony w wyroku z dnia 30 września 2009r, II PK 8/09, LEX nr 559938, iż wola stron (wynikająca z zasady swobody umów oraz autonomii praw prywatnych) powinna być uwzględniana w pierwszym rzędzie i należycie respektowana przez sąd pracy. Godząc się na możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem umowy terminowej dłuższej niż sześć miesięcy strony uznają, że będzie to dopuszczalne w razie zaistnienia okoliczności uznanych przez każdą z nich za wymagające takiego wypowiedzenia.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. , P 48/07, OTK-A 2008/10/173, Dz.U.2008/219/1409, iż art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zaś art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że dopuszczalne jest - w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji - istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, jest dopuszczalna wyłącznie w wypadkach wyraźnie w ustawie określonych, jako odstępstwo od ogólnego zakazu wypowiedzania tego rodzaju umów i od reguły, zgodnie z którą umowa taka winna trwać do końca okresu w niej wskazanego. Stabilizacja stosunku pracy na czas określony może jednak zostać ograniczona przez strony w razie zaistnienia okoliczności, które mogą powstać po zawarciu umowy, a których ze względu na założony okres obowiązywania umowy strony nie mogły przy zawieraniu kontraktu przewidzieć, bądź też które, z uwagi na znaczną ich doniosłość dla dalszego utrzymywania stosunku pracy. Podstawę wypowiedzenia umowy na czas określony stanowi art. 33 k.p. o treści: "Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem". Taka możliwość wymaga odpowiedniego sformułowania w umowie, na które muszą zgodzić się obie strony umowy. Dopuszczenie możliwości wypowiedzenia nie stanowi, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, naruszenia praw stron wynikających z umowy ani nie jest, z istoty swej, przejawem dyskryminacji.

Z cytowanego wyżej przepisu art. 50 § 3 k.p. wynika, iż po pierwsze, pracownikowi zatrudnionemu na czas określony przysługuje określone w tym przepisie roszczenie tylko w przypadku niezgodności z przepisami wypowiedzenia (tj. naruszenia warunków formalnych), nie zaś w przypadku niezasadności roszczenia; po drugie jedynym roszczeniem przewidzianym przez przepis art. 50 § 3 k.p., jest odszkodowanie.

W tym miejscu należy zauważyć, iż powód nie domagał się odszkodowania, a przywrócenia do pracy – roszczenia, które pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano umowę za okresem wypowiedzenia, nie przysługuje z mocy przepisów prawa.

Ustawodawca przewidział możliwość żądania przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego na czas określony jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, i to pod pewnymi warunkami.

Ta sytuacja jednakże w przypadku powoda nie zachodziła – otrzymał rozwiązanie stosunku pracy za okresem wypowiedzenia.

Stwierdzić należy, iż wypowiedzenie doręczone powodowi nie narusza żadnych wymogów formalnych wypowiedzenia – jest sporządzone na piśmie, nie musiało zawierać przyczyny, zawierało właściwe pouczenie, nie zostało dokonane w warunkach art. 39 czy 41 k.p.

Żądanie powoda nie mogło być uwzględnione również i z tego względu, iż powód domagał się roszczenia nie przewidzianego przez przepisy prawa w tym przypadku.

Sąd nie miał możliwości zmodyfikowania roszczenia powoda z urzędu. Taką możliwość przewiduje jedynie art. 45 k.p., ten zaś dotyczy tylko pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, zatem powoda nie obejmuje.

Podobnie podstawą przejścia na odszkodowanie nie może być art. 477<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się niezasadne, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Jak bowiem wynika z analizy art. 50 § 3 k.p., powodowi nie przysługiwało żadne roszczenie alternatywne a wyłącznie odszkodowanie, zatem ten przepis też nie znajdzie zastosowania w tej sprawie.

Powód jednakże o odszkodowanie nie wnosił.

Sąd zatem stwierdzając, iż powód domagał się roszczenia nieprzewidzianego prawem w okolicznościach ustalonego stanu faktycznego, powództwo musiał oddalić.

Z tego też względu sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadków zdarzenia będące podstawą wypowiedzenia – mogłoby to mieć tylko znaczenie w sytuacji procesowej, w której powód domagałby się przewidzianego w art. 50 § 3 k.p. odszkodowania – wtedy sąd, zgodnie z cytowanym wyrokiem TK, mógłby oceniać, czy wypowiedzenie to nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W sytuacji jednak, gdy powód nie domagał się odszkodowania, nie stawiał się na rozprawę bez usprawiedliwienia, i nie zmienił roszczenia na odszkodowanie, było to bez znaczenia, bowiem tak czy inaczej sąd nie mógłby przywrócić powoda do pracy, takie roszczenie mu bowiem nie przysługuje, a sąd nie mógłby zmienić tego roszczenia na odszkodowanie z urzędu.

Biorąc pod uwagę powyższe, sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. obciążając nimi stronę pozwaną stosownie do wyniku sporu.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanej ustalono na kwotę 180 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.