

Sygn. akt IV P 81/16

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Stanisław Kędziora, Marta Seremak

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko U. N.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 2 maja 2016r. powód K. K. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej U. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w P. odszkodowania w wysokości 5.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za niezgodne z zasadami współżycia społecznego rozwiązanie z nim umowy o pracę. W piśmie procesowym z dnia 8 lipca 2016r. powód sprecyzował, że działanie pozwanej wobec niego było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą uczciwego działania, dobrymi obyczajami, przyzwoitością oraz lojalnością wobec pracownika (k.27).***

Pozwana U. N. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. zatrudniony był w firmie (...) w P. od dnia 21 kwietnia 2015r., początkowo na okres próbny, a w dniu 20 lipca 2015r. zawarł umowę o pracę z U. N. na czas określony tj. na okres od dnia 20 lipca 2015r. do 31 grudnia 2018r., w ramach której to umowy powód miał pracować na stanowisku kontroler jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 1750 zł, a w umowie tej przewidziano możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem ( akta osobowe).

Do obowiązków powoda jako kontrolera jakości, przedstawionych jemu ustnie przez przełożonego A. K., należało kontrolowanie procesów produkcji poprzez wykonywanie pomiarów międzyprodukcyjnych, dbanie o stan urządzeń pomiarowych, a przed wysłaniem produktu do odbiorcy to do jego obowiązków należało sprawdzenie tolerancji

wymiarowej wynikającej z realizacji projektu ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.75, zeznania świadka A. K. k.36v-37).

W dniu 29 lutego 2016r. powód wykonywał swoje obowiązki kontrolera jakości, w tym i związane z wysyłką systemu ciśnieniowego za granicę ( bezsporne).

Po paru dniach po tej wysyłce okazało się, że wystąpił błąd co do jednego z elementów systemu tj. tulei, który polegał na podaniu przez powoda niefaktycznych wymiarów tzn. naniesieniu na projekt wymiarów finalnych niezgodnych z rzeczywistością a następnie urządzenie to wróciło do P. i zostało poprawione (zeznania świadków: A. K. i J. Ś. k.54-54v).

W dniu 8 marca 2015r. pozwana, w porozumieniu ze swoim mężem, poleciła J. F. zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. personalnych, aby ta sporządziła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (zeznania świadka J. F. k.36-36v).

Powód w pozwie złożonym do tut. sądu w dniu 16 marca 2016r. w sprawie IVP 54/16 odwołał od tej decyzji pracodawcy i w dniu 22 kwietnia 2016r., na rozprawie, strony zawarły ugodę sądową, zgodnie z którą, oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało za zgodą powoda cofnięte, powód miał zgłosić się do pracy w dniu 25 kwietnia 2016r. i podjąć dotychczasowe obowiązki, a pozwana miała wypłacić powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy tj. za okres od 9 marca 2016r. do 24 kwietnia 2016r. (akta osobowe, zeznania świadka J. F. k.36-36v).

Powód w dniu 25 kwietnia 2016r. zgłosił się do pracy, lecz po kilku minutach wręczone mu zostało pismo wypowiedzające jemu umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji podano: utratę zaufania wobec pracownika oraz wadliwe i niestaranne wykonywanie swoich obowiązków. Dopuszczenie w dniu 29 lutego 2016r. do wysyłki urządzenia ciśnieniowego, które nie spełniało tolerancji wymiarowych wynikających z założenia projektu, co naraziło pracodawcę na straty materialne oraz utratę reputacji firmy ( akta osobowe). Powód jednocześnie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy ( akta osobowe).

Stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się w dniu 31 maja 2016r. (akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej odszkodowania za rozwiązanie z nim przez pozwaną umowę o pracę zawartą na czas określony z naruszeniem art. 8 kp, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym ze sposobów zakończenia trwania stosunku pracy, w sytuacji, gdy jedna ze stron nie chce kontynuować tego stosunku pracy. Poza sporem pozostaje, że powoda z pozwaną łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, a w takim przypadku i zgodnie z treścią art. 50 §3 kp, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż pozwany pracodawca wypowiedzając powodowi przedmiotową umowę, nie naruszył żadnych przepisów o wypowiedzaniu tego rodzaju umów, a w szczególności, wypowiedzenie to nastąpiło zgodnie z treścią art. 33 kp, który to przepis w chwili zawierania przez strony tej umowy o pracę obowiązywał i zgodnie z art. 30 §2<sup>1</sup> - §5 kp.

Pracodawca bowiem – w świetle wskazanych wyżej przepisów, nie miał obowiązku wskazać w piśmie wypowiedzającym, przyczyn uzasadniających to wypowiedzenie ( §4 art. 30 kp), zaś sąd – mając na uwadze treść art. 50 §3 kp, bada tylko czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie nastąpiło z naruszeniem przepisów

o wypowiedzaniu tych umów; natomiast sąd nie bada czy decyzja pracodawcy przy wypowiedzeniu tego rodzaju umowy, była uzasadniona.

W przedmiotowej sprawie, pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę wskazał jednak przyczyny, jakimi kierował się podejmując decyzję o wcześniejszym, niż to wynika z treści zawartej przez strony umowy o pracę, rozwiązaniu stosunku pracy.

Podnieść należy, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 grudnia 2008r w sprawie P 48/07 orzekł, iż art. 30 §4 kp 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 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej a art. 50 §3 kp, 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 i 32 Konstytucji. W uzasadnieniu tegoż wyroku, Trybunał Konstytucyjny podniósł też, iż wypowiedzenie umowy o pracę może być poddane przed sąd kontroli pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego ( art. 8 kp) bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo zróżnicowania bądź dyskryminacji pracownika, w sytuacji określonej w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> kp.

Powód właśnie podnosi, iż przedmiotowe wypowiedzenie narusza przepis art. 8 kp, jako że – jego zdaniem, postępowanie pozwanej, która najpierw składa wobec niego oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, potem zawiera ugodę sądową, mocą której powód miał wrócić do pracy, a następnie ponownie składa wobec niego oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, tym razem za wypowiedzeniem, naruszyła zasady współżycia społecznego, a w szczególności zasad uczciwego działania, dobre obyczaje, przyzwoitość oraz lojalność wobec pracownika. Badanie wskazanych przez powoda okoliczności, jak też i – wobec wskazania przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym przyczyn podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę tychże okoliczności - w kontekście jednak tylko badania czy ta decyzja pracodawcy o wcześniejszym zerwaniu łączącej strony umowy o pracę nie naruszyła społeczno - gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego ( art. 8 kp), stało się przedmiotem dociekań sądu.

Sąd, jak już wyżej podniesiono, nie zajmuje się badaniem zasadności takiego wypowiedzenia, a więc nie bada zasadności istnienia konkretnych zarzutów, bo jest to sprzeczne z treścią art. 50§3 kp. Jednakże pozwany przedstawił dowody świadczące o zasadności – w jego ocenie, dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z uwagi na – jak wynika z treści pisma wypowiadającego umowę o pracę, dopuszczenie przez powoda w dniu 29 lutego 2016r. do wysyłki urzędzenia ciśnieniowego, które nie spełniało tolerancji wymiarowych wynikających z założenia projektu, co naraziło pracodawcę na straty materialne oraz utratę reputacji firmy, a co z kolei spowodowało utratę zaufania wobec pracownika za wadliwe i niestaranne wykonywanie swoich obowiązków. Jak wynika z zeznań świadków A. K. i J. Ś., a czego powód nie kwestionował, faktycznie w dniu 29 lutego powód jako kontroler jakości odpowiadał za to, aby wysyłane do kontrahenta zagranicznego urzędzenie ciśnieniowe, spełniało wymogi tolerancji wymiarowych wynikających z założenia projektu. Z zeznań wskazanych wyżej świadków wynika też, że po paru dniach okazało się, że tak nie było, czyli że wystąpił błąd co do jednego z elementów systemu tj. tulei, który polegał na podaniu przez powoda niefaktycznych wymiarów tzn. naniesieniu na projekt wymiarów finalnych niezgodnych z rzeczywistością, a następnie urzędzenie zostało zwrócone do P. i zostało poprawione. Zeznania tych świadków sąd obdarzył wiarą, gdyż są zgodne ze sobą, w jednakowy sposób przedstawiają stan faktyczny, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi osobami, uznał że ich zeznania są szczere. Ta okoliczność ma o tyle znaczenie ( bo przecież sąd nie może badać zasadności dokonania tego wypowiedzenia) dla istoty sprawy, bo jak wynika z zeznań świadka J. F., pozwana i jej mąż, po stwierdzeniu tego uchybieniu ze strony powoda byli zdeterminowani, aby w ich firmie powód już nie pracował, bo utracili do niego zaufanie i skoro ich pierwsza decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt1 kp nie mogła, choćby z przyczyn formalnych, się ostać, to zdecydowali się, po formalnym powrocie powoda do pracy, zastosować inny sposób rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, którego nie chcieli już w zespole, przewidziany w treści umowy o pracę, jak i w treści obowiązującego wówczas art. 33 kp. Zdaniem sądu działanie pozwanej zaprezentowane w tej sprawie nie narusza art. 8 kp. Jeszcze raz należy podkreślić, że

możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony była dopuszczalna w art. 33 kp obowiązującym do dnia 22 lutego 2016r. i powód zawierając taka umowę winien się liczyć z taką ewentualnością. Pozwana uznała, że nie chce już pracować z powodem bo powód nie spełnia jej oczekiwań jako pracownik i miała prawo podjąć decyzję o wcześniejszym zakończeniu trwania tej umowy. Okoliczność, że najpierw została zawarta pomiędzy stronami przed sądem w sprawie IVP 54/16 ugoda, w myśl której powód miał od dnia 25 kwietnia 2016r. ponownie stać się pracownikiem firmy pozwanej oczywiście po stronie powoda mogła spowodować powstanie poczucia że stosunek pracy pomiędzy stronami będzie dalej kontynuowany, tym bardziej, że pozwana zobowiązała się wypłacić powodowi wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy a także zwrócić jemu koszty zastępstwa procesowego. Pozwana wywiązała się z tego obowiązku, wypłaciła powodowi wynikające z zawartej ugody należności, lecz w ocenie sądu, jako pracodawca mogła uznać, że jednak nie chce, aby powód dalej pracował w jej firmie, bo nie ma już do niego zaufania, o czym niewątpliwie świadczy fakt, że pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Istotnym w sprawie jest też, że stosunek pracy łączący strony powstał przed wejściem w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. (Dz.U, z 2015r. poz 1220), czyli przed dniem 22 lutego 2016r., a więc zgodnie z przepisem art. 14 ust 3 tejże ustawy, przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w 36 §1 ustawy zmienianej w art1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Jednakże art. 16 ustawy stanowi, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Zatem okres wypowiedzenia przedmiotowej umowy powinien wynosić dwa tygodnie, bo rozwiązanie umowy miało nastąpić przed upływem sześciu miesięcy obowiązywania ustawy ( jeden miesiąc, w przypadku rozwiązania umowy w okresie od upływu sześciu miesięcy obowiązywania ustawy). Pozwana wypowiedziła powodowi umowę o pracę zastosowała jednomiesięczny okres wypowiedzenia, choć -w świetle powyższego, mogła zastosować dwutygodniowy okres wypowiedzenia, a przyznając powodowi prawo do dłuższego okresu wypowiedzenia i zwalniając go w tym czasie z obowiązku świadczenia pracy i wypłacając za ten czas wynagrodzenie, niewątpliwie spowodowała, że powód miał większy komfort ( bo miał jeden miesiąc wypowiedzenia i wynagrodzenie, choć nie pracował), aby zająć się np. poszukiwaniem nowej pracy.

Reasumując więc, uznać należy, iż przedmiotowe wypowiedzenie nie zostało dokonane z naruszeniem art. 8 kp.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności.

Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego.

Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód bowiem jest młodym człowiekiem, decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia i obciążanie go kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczna dolegliwość.