

Sygn. akt VII P 336/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Grażyna Jagodzińska, Barbara Orzechowska
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) sp. z o.o. w R.

o odszkodowanie

1. powództwo oddać;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu strony pozwanej;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt VII P 336/17

UZASADNIENIE

A. B. wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. w R., domagając się zasądzenia kwoty 1.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu wskazał, że zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę początkowo na okres próbny, a następnie na czas określony od 14 maja 2017 r. do 31 maja 2018 r. Dnia 22 maja 2017 r. doręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, w którym wskazano naruszenie art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p., polegające na braku staranności i sumienności pracowniczego oraz naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy, polegające na samowolnym zjechaniu z trasy w dniach 18-19 maja 2017 r. bez zgody pracodawcy oraz doprowadzeniu do powstania szkody przez pracodawcę. Przyczyny te nie są prawdziwe, gdyż zawierając umowę strony ustaliły, iż będzie świadczył pracę przez 3 tygodnie, po upływie których będzie korzystał z tygodnia czasu wolnego. Dnia 19 maja 2017 r. spółka zażądała od niego świadczenia pracy poza Polską, jednak wrócił do siedziby firmy, gdyż pracodawca nie może jednostronnie zmienić ustaleń, a w dacie powrotu upływał właśnie 3-tygodniowy okres świadczenia pracy. Żaden przepis prawa nie upoważnia pracodawcy do jednostronnej zmiany ustalonych warunków pracy.

W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powód był zatrudniony od

dnia 14 lutego 2017 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 14 maja 2017 r. Oświadczeniem z dnia 19 maja 2017 r. rozwiązano umowę o pracę za 2-tygodniowym wypowiedzeniem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 1 k.p. Wypowiedzenie umowy terminowej nie wymaga podawania przyczyny tej czynności, na co wskazano w oświadczeniu, jednakże aby powód miał świadomość przyczyn rozwiązania umowy o i szkody, jaką wyrządził pracodawcy, pozwana wskazała w nim przyczyny rozwiązania umowy. Wbrew stanowisku powoda nie istniały ustne ustalenia stron o rzekomym systemie czasu pracy, tj. 3 tygodni pracy i tygodnia wolnego. Łączny czas pobytu kierowców pozwanej poza granicami kraju, wraz z powrotem do Polski, trwa około 4 tygodni. Ilość dni wolnych po takim powrocie zależy natomiast od ilości weekendów i dni wolnych od pracy w trakcie pobytu za granicą. Spółka nie wyraziła zgody na powrót pracownika do kraju, o czym został on poinformowany w dniu 18 maja 2017 r. w rozmowie telefonicznej. Wydano mu polecenie dalszego wykonywania obowiązków, co było zgodne z obowiązującymi przepisami.

Sąd ustalił, co następuje:

A. B. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w R. w okresie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia 10 czerwca 2017 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 13 maja 2017 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 28 kwietnia 2017 r. na okres od 14 maja 2017 r. do 31 maja 2018 r. na stanowisku kierowcy międzynarodowego, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

W dniu 22 maja 2017 r. powodowi doręczono listownie oświadczenie pracodawcy z dnia 19 maja 2017 r., o rozwiązaniu umowy o pracę za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, które upłynęło w dniu 10 czerwca 2017 r. Padano w nim, iż nie wymaga ono takiego wskazania, jednakże przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest brak staranności i sumienności pracowniczej określonej w art. 100 k.p. oraz naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Obowiązki te zostały naruszone poprzez: samowolne zjechanie z trasy w dniach 18-19 maja 2017 r. bez zgody pracodawcy; doprowadzenie do poniesienia przez pracodawcę szkody w następujących kwotach: 520,35 zł związanych ze zjazdem do Polski bez zgody pracodawcy, 400,00 euro (1.682,76 zł) związanych z utratą przez pracodawcę otrzymanego zlecenia oraz nierozliczenia się w dniu 19 maja 2017 r. z podróży służbowej.

(dowód: umowy o pracę z dnia 14 lutego 2017 r. i z dnia 14 maja 2017 r. – k. 1 i 16 części B akt osobowych powoda; oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 19 maja 2017 r. – k. 4; przesłuchanie powoda – k. 39-40, 43)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny, w zasadniczej mierze bezsporny pomiędzy stronami, Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zebrane w toku postępowania, które uznać należało za w pełni wiarygodne, tym bardziej, że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron. Bezspornym pozostawało w sprawie, iż strony w dniu 28 kwietnia 2017 r. zawarły umowę o pracę na czas określony, obowiązującą od dnia 14 maja 2017 r. W świetle obowiązujących już wówczas przepisów nie może budzić wątpliwości prawna możliwość wypowiedzenia tego rodzaju umowy i z niej właśnie skorzystał pracodawca, który nie był w związku z tym zobowiązany do wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdyż ten obowiązek dotyczy wyłącznie umów o pracę na czas nieokreślony.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawały w istniejącym stanie prawnym zeznania świadków E. J., P. K. i K. J., dotyczące okoliczności związanych z zasadnością rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sąd nie bada bowiem zasadności rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż pracodawca nie ma obowiązku wykazywania przyczyn uzasadniających rozwiązanie takiej umowy.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 r., kwestia nie tylko dopuszczalności, ale również długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony była uregulowana w art. 33 k.p. Oznaczało to, że jeśli taka umowa była wypowiedzalna, okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie i nie zależał od czasu, na jaki była zawarta. Sytuacja uległa radykalnej zmianie począwszy od dnia 22 lutego 2016 r., kiedy to wprowadzono kompleksowo regulacje dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony, wskazując jednoznacznie dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę na czas określony, bez jakichkolwiek warunków.

Stosownie do art. 36 § 1 pkt 1 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy.

Taka też sytuacja miała miejsce w sprawie, a jednocześnie wbrew stanowisku powoda (wywołanym w dużej mierze zawarciem w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia umowy), pozwana spółka nie miała obowiązku wskazywać w treści wypowiedzenia przyczyn je uzasadniających. Stosownie bowiem do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Skoro zaś strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to pracodawca takiego obowiązku nie miał, a Sąd nie jest władny badać ewentualnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Jak trafnie wskazał Trybunał Konstytucyjny badając konstytucyjność art. 33 k.p. (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, OTK ZU 2008/10A/173), cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej, stając na stanowisku, że 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. Wskazał także, że przepis 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 (przyznając prawo do ewentualnego odszkodowania wyłącznie w sytuacji naruszenia przepisów prawa, a pomijając kwestię zasadności rozwiązania umowy), nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że „odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej ratio. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia, który jest ograniczany jedynie do okoliczności wskazanych w art. 25¹ k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę.” Poglądy te należy w pełni podzielić, stwierdzając jednoznacznie, iż w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony Sąd władny jest badać wyłącznie zgodność z prawem czynności pracodawcy, nie może natomiast badać zasadności rozwiązania umowy, gdyż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywać przyczyn leżących u podstaw swej decyzji. Wprowadzenie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy terminowej prowadziłoby przy tym do wzmoczonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby jednocześnie kreowaniem ochrony poważniejszej, niż wynikająca z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Trafnie wskazuje się w orzecznictwie sądowym, iż „W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Uzasadnienie przez pracodawcę wypowiedzenia (podanie jego przyczyn) nie jest wymagane w przypadku terminowych umów o pracę (co jednoznacznie wynika z art. 30 § 4 k.p.). Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione” (por. wyroki z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000/8/308; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321 i z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07, Lex nr 499160). Podzielając tą argumentację należy podkreślić, iż pozwana spółka dopełniła wszelkich wymogów rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem i już z tych przyczyn powództwo należało oddalić, albowiem bez znaczenia dla zgodności z prawem pozostają przyczyny leżące u podstaw podjętej przez pracodawcę decyzji w tym zakresie.

Przyjmując przy tym czysto hipotetycznie, iż pracodawca musiałby uzasadniać swe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to i tak roszczenie powoda nie mogłoby znaleźć uzasadnienia w istniejącym stanie faktycznym sprawy, w którym czynność tę należało uznać w tym kontekście za uzasadnioną i nie spowodowaną w najmniejszym stopniu jakimikolwiek okolicznościami niezgodnymi ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi przy tym normalny, zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się więc znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (por. wyroki z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Lex nr 14491; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 i z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163). W orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd rozpoznający sprawę w pełni podziela, nie nasuwała i nie nasuwa wątpliwości teza o dopuszczalności wypowiedzenia pracownikowi umowy wtedy, gdy wypowiedzenie to było podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978/2/18) lub dążeniem do usprawnienia pracy (por. wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986/5/76). Oczywistym pozostaje, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli więc w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie wykonuje swych obowiązków w sposób prawidłowy. Taka też sytuacja miała miejsce w sprawie, w której to pracodawca w stosunku do powoda wysunął trafne zarzuty odnośnie niewykonania polecenia służbowego. Kwestia ta jednakże, w kontekście powyższych wywodów nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z powyższych przyczyn Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I CZ 66/12 Lex nr 1232749 i z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 69/12, Lex nr 1232622 oraz wcześniejszych judykatach). Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Lex nr 7366). 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. Podkreślić przy tym należy, że do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można zaliczyć także sytuacje wynikające z samego charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 października 2012 r., V CZ 43/12, Lex nr 1243106). W powyższych okolicznościach sprawy, wszystkie te argumenty, w odniesieniu do sytuacji powoda, który pozostał bez zatrudnienia, ale przede wszystkim mógł uznać (z uwagi na zachowanie pracodawcy), że skoro pozwana wskazała mu w oświadczeniu przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia, to nie tylko może, ale i powinien je kwestionować, nie zgadzając się z nimi, w toku postępowania sądowego, należało uznać za wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu powołanego przepisu. Okoliczności te łącznie skutkowały nieobciążeniem powoda kosztami procesu strony przeciwnej, albowiem w ocenie Sądu do samego procesu doszło wskutek niepotrzebnej próby uzasadnienia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Wpisanie do oświadczenia podstaw faktycznych wypowiedzenia umowy wywołało błędne przeświadczenie u powoda, że jeśli nie zgadza się z nimi, to może je kwestionować właśnie w procesie.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski