

Sygn. akt IV P 89/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i>SSR Agata Mularska-Karamon</i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Magdalena Dzwonek</i> <i>Teresa Teczyńska</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>stażysta Weronika Ziobroniewicz</i>

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa M. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w L.

o odszkodowanie

I oddała powództwo,

II nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej.

Magdalena Dzwonek SSR Agata Mularska-Karamon Teresa Teczyńska

/na oryginale właściwe podpisy/

UZASADNIENIE

Powód M. C. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w L. domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 9.514 zł, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od grudnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana w dniu 4 kwietnia 2016 r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Powód zarzucił, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w związku z faktem, iż w dniu 22.02. 2016 r. powód uległ wypadkowi przy pracy na skutek, którego doznał obrażeń ciała w postaci skręcenia odcinka szyjnego kręgosłupa. W konsekwencji powyższego przebywał na zwolnieniu lekarskim do 1 kwietnia 2016 r. Wskazał, że przełożeni powoda wskazywali, że zdarzenie nie było wypadkiem przy pracy i do chwili wniesienia pozwu nie sporządzono w sprawie protokołu powypadkowego. Nadto powód podniósł, że strona pozwana zastosowała zbyt krótki okres wypowiedzenia, ponieważ w stosunku do jego osoby okres ten powinien wynosić 1 miesiąc. Na rozprawie w

dniu 12.05.2016 r. powód wskazywał, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, a jego bezpośrednią przyczyną był fakt, że uległ on wypadkowi przy pracy, a jego relacja co do przebiegu zdarzenia była odmienna niż jego przełożonych.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w L. wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z zachowaniem właściwego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Podała również, że zakład pracy z uwagi na rodzaj łączącej strony umowy o pracę nie miał obowiązku wskazywania przyczyny dokonanego wypowiedzenia .

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. C. był zatrudniony u strony pozwanej w (...) sp. z o.o. w L. w na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 26.12. 2014 r. do 31.12.2017 r. W niniejszej umowie strony zastrzegły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za 2- tygodniowym okresem wypowiedzenia.

dowód: - umowa o pracę, a/o, k. B 15,20

W dniu 22.02.2016 r. podczas świadczenia pracy doszło do zdarzenia na skutek, którego powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do 1.04.2016 r. Po stawieniu się w pracy 4.04.2016 r. strona pozwana wręczyła powodowi pismo wypowiadające umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Dowód : - pismo z dnia 4.04.2016r., a/o, k. C1,

- zeznania powoda, k. 32-33

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód domagał się uznania zasądzenia odszkodowania w wysokości 9.514 zł .

Na wstępie zaznaczyć należy, że strony łączyła umowa zawarta na czas określony. Strony w tej umowie zastrzegły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Prawo przewiduje zawieranie umów na czas nieokreślony jak i umów terminowych. Konsekwencją takiego zróżnicowania umów ze stosunku pracy są odmienne rygory dotyczące ochrony danego stosunku pracy. Umowy zawierane na czas nieokreślony są umowami, które podlegają wzmożonej ochronie prawa, w zakresie ich trwałości, co przejawia się obowiązkiem wskazywania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia takiej umowy, która to przyczyna następnie podlega kontroli sądu na wypadek skorzystania przez pracownika z prawa odwołania się do sądu.

Z kolei umowy terminowe wiążą się ze znacznym uproszczeniem dokonywania rozwiązania takiej umowy w stosunku do umów zawieranych na czas nieokreślony. Przede wszystkim zakład pracy dokonując wypowiedzenia takiej umowy nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia (a contrario art. 30 § 4 k.p.). Pracownik zaś kwestionując takie wypowiedzenie umowy może podnosić zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących wypowiedzania takich umów (czyli zachowania formy pisemnej wypowiedzenia umowy, terminu wypowiedzenia, czy też dokonania wypowiedzenia w okresach tzw. ochronnych np. usprawiedliwionej nieobecności.)

Podsumowując, na wypadek odwołania się pracownika od takiego wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Pracy nie kontroluje przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i nie prowadzi w tym zakresie postępowania dowodowego. Zważyć nadto należy, że kontrola taka jest znacznie utrudniona z uwagi na fakt, że umowy te są zgodnie z prawem wypowiadane bez konieczności wskazywania przyczyny wypowiedzenia.

W realiach niniejszej sprawy sam sposób wypowiedzenia umowy o pracę stanowi fakt przyznany i nie kwestionowany przez żadną ze stron sporu, a w sytuacji braku w tej mierze wątpliwości w myśl dyspozycji art. 229 k.p.c. nie wymagają one dowodu.

Fakt nieuznania zdarzenia z dnia 22.02.2016 r. za wypadek przy pracy, w ocenie Sądu nie może mieć wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie niniejszej. Powodowi przysługują roszczenia na wypadek nieuwzględnienia przez zakład pracy zdarzenia jako wypadek przy pracy. Okoliczności te zdaniem Sądu nie dawały podstaw dla uznania naruszenia art. 8kp przy wypowiedaniu umowy o pracę powodowi. Zdaniem Sądu bowiem nawet przyjmując, że okoliczności o jakich wspominał powód podczas przesłuchania, faktycznie miały miejsce, to materiał dowodowy był niewystarczający dla uznania, że strona pozwana nadużywała swojego prawa podmiotowego przy wypowiedaniu umowy. Nadto z uwagi na fakt, że rozwiązanie umowy o pracę terminowej nie wymagało wskazania przyczyny wypowiedzenia to brak jest możliwości skontrolowania faktycznej przyczyny tego wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutów powoda wskazanych w pozwie, a dotyczący zastosowania niewłaściwego okresu wypowiedzenia wskazać należy, że kwestie związane z zachowaniem właściwego, czy też niewłaściwego okresu wypowiedzenia, nie mają żadnego wpływu na prawidłowość dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie mogą zatem stanowić o bezskuteczności tego wypowiedzenia, bądź też uznania go za niezgodne z prawem. Przepisy prawa pracy przewidują jednak w przepisie art. 49 kodeksu pracy, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Na marginesie jedynie należy zaznaczyć, że w niniejszej sprawie strona pozwana zastosowała właściwy okres wypowiedzenia w stosunku do osoby powoda. Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.) uchylił przepis art. 33 kodeksu pracy, który przewidywał możliwość wypowiedzenia umowy terminowej za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia w razie stosownego zapisu zawartego w umowie o pracę. Jednocześnie zmianie uległ zapis art. 36 kp poprzez wskazanie, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy i 3 miesiące, jeżeli pracownik zatrudniony co najmniej 3 lata. Przepisy przejściowe zawarte w ustawie z dnia 25 czerwca 2015 roku, o której mowa wyżej, wskazują § 14, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 po zmianach. Art. 16 tejże ustawy stanowi jednak, że przy ustalaniu długości okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, czyli poczynając od dnia 22.02.2016 r., w którym wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie w tejże ustawy. Zatem okres zatrudnienia powoda, od którego uzależniono długość okresu wypowiedzenia należy liczyć poczynając od 22 lutego 2016 roku. Wobec powyższego w stosunku do powoda zastosowanie miał 2 tygodniowy okres wypowiedzenia.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 102 kpc. Z uwagi na charakter sprawy, oraz fakt, że powód w tych konkretnych okolicznościach mógł mieć uzasadnioną wątpliwość, co do słuszności decyzji pracodawcy, Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.