

UZASADNIENIE

Powód A. M. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniósł o zasądzenie od pozwanej Zintegrowane Systemy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. odszkodowania w wysokości 38.510,60 zł brutto z tytułu rozwiązania umowy o pracę (nieuzasadnionego pozbawienia miejsca pracy i utraconego wynagrodzenia) i odprawy pieniężnej w kwocie 3.851,06 zł brutto(k.12).

Podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 września 2016r. , najpierw na podstawie umowy na okres próbny do dnia 30 listopada 2018r. , a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 1 grudnia 2016r. do 30 listopada 2018r. , na stanowisku technika obsługi budynku Centrum Handlowego (...) w Ł.. Stwierdził, że pomimo tego, iż nie był karany dyscyplinarnie i pracodawca nie wnosił zastrzeżeń do jakości jego pracy, to w dniu 22 grudnia 2017r. wypowiedział jemu umowę o pracę, nie wskazując przyczyny jej rozwiązania. Zdaniem powoda pracodawca powinien chociaż przeprowadzić z nim rozmowę wyjaśniającą, aby miał świadomość przyczyny, która doprowadziła do wypowiedzenia. Wskazał na brak komunikacji w pracy, fakt wykonywania niebezpiecznych prac w pojedynkę, przy niekorzystnych warunkach atmosferycznych, pomijaniu w wydawaniu odzieży roboczej. Podniósł, że w dniu wypowiedzenia jemu umowy o pracę tak ustawiono grafik, aby nie wykonywał żadnych obowiązków służbowych, a kierownik zażądał aby natychmiast rozliczył się z pobranego sprzętu, uniemożliwiono jemu także logowanie się do służbowego programu (...). Podał, że pozostał w dniu wypowiedzenia w pracy, ponieważ nikt go nie poinformował o zmianie grafiku. Zaznaczył, że pomimo ww. okoliczności dążył do porozumienia, albowiem nie chciał utracić pracy. Złożył do pracodawcy podanie o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę., ponieważ w jego ocenie nie uczynił nic, co mogłoby skutkować utratą pracy. Zaznaczył, że zawsze postępował zgodnie z zasadami współzycia społecznego , zarówno w relacjach z współpracownikami, jak i podmiotami zewnętrznymi.

Pozwana- Zintegrowane Systemy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana zakwestionowała powództwo co do zasady, jak i wysokości. Podniosła, że łącząca strony umowa o pracę na czas określony została rozwiązana w sposób prawidłowy, dlatego zgłoszone przez powoda żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, jest bezzasadne. Pracodawca nie był zobowiązany do wskazania w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia. Zostało ono sporządzone w przewidzianej przepisami formie i treści oraz prawidłowo doręczone. Twierdziła, że powód nie wskazał zaś żadnych zarzutów do oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Wskazała ,że zgodnie z treścią art. 50 k.p. maksymalna wysokość odszkodowania może wynosić nie więcej niż 3 miesięczne wynagrodzenie za pracę. Maksymalna wysokość odszkodowania , którą powód mógłby uzyskać w przypadku naruszenia przez pozwaną przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę wynosiłoby 11.533,18 zł (3x3.851,06 zł) .

Odnośnie roszczenia dotyczącego zapłaty odprawy pieniężnej podniosła ,że przysługuje ona w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wskazanych w art.10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(t.j.Dz.U. z 2016r., poz. 1474), a takie okoliczności nie wystąpiły w przedmiotowej sprawie. Wskazała, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była sformułowana w sposób obiektywny przez bezpośredniego przełożonego powoda, krytyczna ocena jakości pracy powoda.

Sąd Rejonowy w Łomży ustalil i zważył, co następuje:

Powód A. M. został zatrudniony w pozwanej Zintegrowane Systemy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w dniu 01.09.2016r. na okres próbny od 01.09.2016r. do 30.11.2016r. na stanowisku technika obsługi budynku (k.45- umowa na okres próbny), a następnie na czas określony ,na podstawie umowy z zawartej 01.12.2016r. na okres od dnia 01.12.2016r. do dnia 30.11.2018r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym

w wysokości 3.851,06 zł brutto (dowód: k. 52 -umowa o pracę). Powód ostatnio pracował w Centrum Handlowym (...) w Ł.. Do obsługi obiektu Galerii (...) w Ł. wyznaczonych jest łącznie 4 pracowników, tj. 3 techników oraz jedna osoba nadzorująca pracę , tj. kierownik ds. technicznych H. Z. (dowód: pismo pozwanego z dnia 23.03.2018r- k. 60, zeznania świadków: G. D. (1) k. 58v- 59, A. J. k. 59, R. K. k. 59 i H. Z. k.63v).

Kierownik H. Z. , który był bezpośrednim przełożonym powoda , złożył do pracodawcy wnioski o rozwiązanie z powodem umowy o pracę z uwagi na negatywną ocenę jego pracy – spóźnienia i trudności w egzekwowaniu wykonywania przez powoda poleceń kierownika(dowód: zeznania św. H. Z. k. 63v).

W dniu 22. 12.2017r. pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 30 §1 pkt. 2 k.p., z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.01.2018r. (dowód: wypowiedzenie – k. 24). Z uwagi ,iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony w wypowiedzeniu nie podano przyczyny wypowiedzenia. Powód złożył do pracodawcy prośbę o cofnięcie wypowiedzenia (dowód: pismo z dnia 03.01.2018r. k. 7). Pozwany nie cofnął wypowiedzenia.

W dniu 31.01.2018r. pracodawca sporządził świadectwo pracy, w którym zawarto informację, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt. 2 k.p. (k.23).

W okresie 3 miesięcy przed datą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w pozwanej spółce nie były dokonywane rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników . Obsługę obiektu Centrum Handlowego (...) w Ł., w okresie trwania stosunku pracy powoda i po jego rozwiązaniu, wykonywało łącznie z powodem 4 pracowników: 3 techników i kierownik ds. technicznych H. Z.. Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę , na jego miejsce został zatrudniony od 1 stycznia 2018r. , nowy pracownik P. P. (dowód: pismo z dnia 23.03.2018r. –k. 60, zeznania świadków: G. D. (1) k. 58v- 59, A. J. k. 59, R. K. k. 59 i H. Z. k.63v).

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd, po analizie dowodów z zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów załączonych do akt sprawy uznał, iż w omawianym przypadku nie doszło do uchybień związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Wskazać należy, iż treść i autentyczność dowodów z dokumentów, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne, albowiem są one spójne i logiczne. Powód nie kwestionował wiarygodności zeznań świadków.

Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 30 §1 pkt. 2 k.p. Z jego treści wynika, że umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Bezspornym pozostawało w sprawie, iż strony w dniu 01.12.2016r. zawarły umowę o pracę na czas określony do 30.11.2018r. Wskazać należy, że w świetle obowiązujących przepisów istnieje prawna możliwość wypowiedzenia tego rodzaju umowy i z niej właśnie skorzystał pracodawca. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie ma obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Tym samym, wbrew stanowisku powoda, 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 nieokreślony 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 o pracę na czas określony.

W tym miejscu należy wspomnieć, że Trybunał Konstytucyjny badając konstytucyjność art. 33 k.p. (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, (...) 2008/10A/173) wskazał, że 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. Dlatego też, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia żądania powoda dotyczącego zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, pozostawały zeznania świadków: G. D. (1), A. J., R. K. i H. Z. dotyczące przyczyn rozwiązania z z powodem umowy o pracę. Sąd bowiem, jak wskazano powyżej, nie bada zasadności rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyn uzasadniających rozwiązanie takiej umowy.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził 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. Oceniał więc, że „odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania”. Zatem 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. 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. Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś tut. Sąd nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. Podzielając tą argumentację należy podkreślić, iż pozwana spółka dopełniła wszelkich wymogów formalnych w zakresie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę powoda, zawartej na czas określony i dlatego powództwo o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem bez znaczenia dla zgodności z prawem pozostają przyczyny leżące u podstaw podjętej przez pracodawcę decyzji w tym zakresie. Sąd stwierdził także, że roszczenie powoda nie mogłoby znaleźć uzasadnienia w istniejącym stanie faktycznym sprawy, w którym czynność tę należało uznać w tym kontekście za zgodną z prawem i nie spowodowaną w najmniejszym stopniu jakimikolwiek okolicznościami niezgodnymi ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Z powyższych przyczyn roszczenie o odszkodowanie jako bezzasadne podlegało oddaleniu. Powodowi nie przysługuje prawo do odszkodowania, gdyż nie doszło do uchybień formalnych przy złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę łączącej strony.

Roszczenie o zasądzenie odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę Sąd uznał także za bezzasadne.

Prawo do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(t.j. Dz.U z 2016r. ,poz. 1474.) nabywa pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, o którym mowa w art. 1 ustawy lub zwolnienia indywidualnego w trybie art. 10 ust. 1 tej ustawy. Przepis ten dotyczy tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy w okresie 30 dni wypowiedają lub rozwiązują za porozumieniem stron, stosunek pracy z wynikającą z tego przepisu liczbą pracowników, z przyczyn niedotyczących pracowników.

W przypadku zwolnień indywidualnych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn niedotyczących pracowników, prawo do odprawy jest uregulowane częściowo odmiennie. Przepis art. 10 ust. 1 ustawy

wprowadza wymagania, aby niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

Przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowiące „wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Sformułowanie „z przyczyn niedotyczących pracowników”, którym posługuje się zarówno art. 1, jak i art. 10 ww. ustawy, oznacza, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r. I PK 185/10), Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy - należy stwierdzić, że to na powodzie spoczywał obowiązek wykazania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy jego samego.

Powód temu obowiązkowi nie sprostał. Powód nie wykazał, że pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z przyczyn jego niedotyczących. Pozwana zaś wykazała, że decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była podjęta właśnie z przyczyn leżących po stronie powoda - krytycznej ocenie sposobu wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a nie z przyczyn niedotyczących powoda. Wykazała także, że na miejsce powoda został przyjęty nowy pracownik. Te okoliczności potwierdzili świadkowie - kierownik ds. technicznych H. Z. (k. 63v), który był bezpośrednim przełożonym powoda oraz współpracownicy powoda świadkowie: G. D. (2) (k. 58-59), A. J. (k. 59) i R. K. (k. 59).

Z tych względów Sąd roszczenie powoda o zasądzenie odprawy pieniężnej oddalił na podstawie wyżej wskazanych przepisów.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 855 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego fachowego pełnomocnika. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego została ustalona na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U., poz. 1804), zmienionego Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 03.10.2016r (Dz. U. z 2016r, poz. 1667) na uwadze rodzaj i wysokość dochodzonych roszczeń:

- w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 tego rozporządzenia - w wysokości 180zł, mając na uwadze, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o

pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. III PZP 15/02 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10),

- w zakresie roszczenia o odprawę na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 2 pkt. 3 tego rozporządzenia - 675zł.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanej - r.pr. K. L..

Ł., 30.05.2018r.