

Sygn. akt VI P 178/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz

Ewa Zembrzycka-Wiater

Protokolant stażysta Ewa Daniło

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. H.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda Z. H. na rzecz pozwanego (...) w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 178/13**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 marca 2013 roku powód Z. H. wniósł o uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa oraz o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania w wysokości 18.673,65 zł od pozwanego (...)z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 13 listopada 2012 roku do dnia 12 listopada 2013 roku. Powód został oddelegowany do F., gdzie wykonywał sumiennie powierzone mu obowiązki. Dnia 1 marca 2013 roku otrzymał on rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, które zostało mu wręczone przez osobę do tego nieuprawnioną.

**(pozew – k. 1 – 3)**

Pozwany wyraził swe stanowisko w piśmie procesowym z dnia 18 kwietnia 2013 roku, w którym wniósł o oddalenie powództwa w całości.

**(pismo procesowe z dnia 18 kwietnia 2013 roku – k. 32 – 36)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. H. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) z siedzibą w W. w okresie od 14 sierpnia 2012 roku do 12 listopada 2012 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, zaś od dnia 13 listopada 2012 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 12 listopada 2013 roku. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 16 marca 2013 roku, w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Średnia wysokość wynagrodzenia powoda z trzech ostatnich miesięcy jego pracy w pozwanej spółce obliczana jak ekwiwalent z urlopu wynosi 6.212,30 zł brutto miesięcznie.

**(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 58 oraz cz. B a/o powoda, umowa o pracę na czas określony – k. 57 oraz cz. B a/o powoda, świadectwo pracy – k. 46 oraz cz. C a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 78)**

W toku zatrudnienia powoda w pozwanej spółce został on oddelegowany do F. do pracy na budowie (...) w miejscowości S.. Oddelegowanie to miało trwać od dnia 12 listopada 2012 roku, aż do momentu zakończenia wszystkich prac na danej budowie.

**(dowód: oddelegowanie pracownika – k. 55 – 56 oraz cz. B a/o powoda)**

W dniu 1 marca 2013 roku o godzinie 16:20 powodowi zostało wręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego termin upływał dnia 16 marca 2013 roku. Oświadczenie to zostało podpisane i wręczone powodowi przez R. K. w obecności dwóch świadków. Powód odmówił przyjęcia tego oświadczenia, po uprzednim przeczytaniu go. Nie żądał on przy tym okazania przez R. K. jakiegokolwiek pełnomocnictwa.

**(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 47 oraz cz. C a/o powoda, notatka służbowa – k. 43 oraz cz. C a/o powoda, zeznania świadka R. K. – k. 147 - 148)**

R. K. pełnił funkcję brygadzysty na budowie we F., na której pracował także powód jako monter instalacji sanitarnych. Pracodawca udzielił R. K. w dniu 7 stycznia 2013 roku pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu i na rzecz pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników oddelegowanych do pracy na budowie w miejscowości S. we F.. Pełnomocnictwo to zostało udzielone w formie pisemnej i obejmowało, zgodnie ze swą treścią, w szczególności umocowanie do zarządzania pracownikami w toku wykonywania zleconych im zadań, wydawania poleceń służbowych, wypłaty wynagrodzenia oraz innych świadczeń dodatkowych, stosowania wobec pracowników środków dyscyplinujących, w szczególności nakładania kar porządkowych, udzielania pracownikom urlopów oraz odwoływania z urlopów, a także składania w imieniu pracodawcy oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pełnomocnictwo to zostało udzielone na czas nieokreślony. R. K. był zapoznany z tym pełnomocnictwem jeszcze przed wyjazdem do S., czytał je w biurze firmy, ale nie okazywał tego pełnomocnictwa powodowi, ani żadnemu innemu pracownikowi. Jednocześnie R. K. był odpowiedzialny za całą budowę, a pracownicy wykonywali jego polecenia odnośnie tej budowy. Rozdzielał on codziennie z rana zadania między pracowników, z wszelkimi problemami pracownicy przychodzili od niego. Wszelkie sprawy kadrowe związane z pracownikami na budowie w S. R. K. konsultował z G. O., który był jego przełożonym do spraw pracowników i do spraw kadrowych.

**(dowód: pełnomocnictwo – k. 42, zeznania świadka R. K. – k. 147 – 148, zeznania świadka G. M. – k. 150 - 151)**

Powód nie dogadywał się z innymi współpracownikami, był skonfliktowany z pracownikiem, z którym mieszkał w pokoju hotelowym na tle palenia przez niego papierosów w tym pokoju. Inni pracownicy po jakimś czasie nie chcieli pracować z powodem. Powód zachowywał się w stosunku do pracowników ordynarnie.

**(dowód: zeznania świadka R. K. – k. 147 – 148, zeznania świadka K. D. – k. 148 – 149)**

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy, w tym dokumentów z akt osobowych powoda. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków R. K. (k. 147 – 148), K. D. (k. 148 – 149), I. K. (k. 149 – 150) oraz G. M. (k. 150 – 151), którym dał wiarę w całości.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda Z. H. (k. 151 – 152) w zakresie, w jakim twierdzi on, iż nie wie dlaczego R. K. był na budowie, oraz że nie wiedział on, iż R. K. jest jego przełożonym, w innym bowiem miejscu swych zeznań powód twierdzi, że słuchał R. K.. Ponadto nie jest to spójne i zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie wziął pod uwagę zeznań powoda odnośnie jego konfliktu o samochód z R. K., gdyż ustalenie tej okoliczności nie ma wpływu na rozpoznanie przedmiotowej sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest prawidłowość złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony za wypowiedzeniem oraz związane z tym roszczenie odszkodowawcze powoda, który jako jego podstawę prawną wskazał regulację zawartą w art. 50 § 3 Kodeksu pracy (dalej jako: KP).

Zgodnie z art. 50 § 3 KP jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Należy wprawdzie zauważyć, że powód musi wykazać, iż rzeczywiście w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Powód swą argumentację opiera na fakcie, iż osoba, która przedstawiła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie była do takiej czynności umocowana. Z kolei pozwany w obronie procesowej wykazuje, że osoba ta miała odpowiednie pełnomocnictwo i wskazuje na nie oraz na treść art. 3<sup>1</sup> § 1 KP.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jak wynika wprost z treści tego przepisu chodzi tu o oświadczenie jednej ze stron. Stronami zaś umowy o pracę są pracodawca oraz pracownik. Z tego faktu wynika, że w przedmiotowej sprawie to pracodawca powinien wręczyć swoje oświadczenie pracownikowi. Za pracodawcę zaś, który jest osobą prawną działają odpowiednie organy takiej osoby prawnej. W przedmiotowej sprawie za pracodawcę będącego spółką z ograniczoną odpowiedzialnością wszelkich czynności dokonuje jego zarząd i prezes tego zarządu, którego podpis widnieje chociażby na zawartej z powodem umowie o pracę. Praktyka obrotu gospodarczego i prowadzenia przedsiębiorstwa pokazuje jednak, że nie zawsze pracodawca może mieć czas i możliwość, aby zająć się wszystkimi sprawami kadrowymi w jego firmie, zwłaszcza jeśli przedsiębiorstwo jest dużych rozmiarów i zatrudnia wielu pracowników, stąd też ustawodawca wychodząc naprzeciw potrzebom stworzonym przez praktykę wprowadził do KP regulację z art. 3<sup>1</sup> § 1, zgodnie z którą za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Wobec powyższego pracodawca ma możliwość wyznaczenia innej osoby, która może w jego imieniu dokonywać czynności z zakresu prawa pracy, do których niewątpliwie należy również sporządzanie oświadczeń dotyczących, czy to nawiązania stosunku pracy, czy też jego rozwiązania. Takie wyznaczenie dokona się z wykorzystaniem przepisów Kodeksu cywilnego odnoszących się do udzielenia pełnomocnictwa.

Z ustaleń stanu faktycznego dokonanych w niniejszej sprawie wynika, iż pracownicy pozwanego, w tym powód, zostali skierowani na budowę do F.. Pozwany nie mógł bezpośrednio ich nadzorować, ani też załatwiać spraw związanych z ich zatrudnieniem, stąd też ustanowił z dniem 7 stycznia 2013 roku swoim pełnomocnikiem brygadzystę R. K.. Pełnomocnictwo swym zakresem obejmowało również dokonywanie przez R. K. czynności związanych ze składaniem w imieniu pracodawcy oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W toku postępowania powód podnosił, że pełnomocnictwo to nosi datę wsteczną, jednak swych twierdzeń nie poparł żadnymi dowodami, wobec czego Sąd nie dał im wiary.

Należy w tym miejscu zauważyć, że regulacja art. 50 § 3 KP mówi o naruszeniu przepisów dotyczących wypowiedzania umowy o pracę, jako o przesłance zasądzenia odszkodowania na rzecz pracownika. Do naruszenia tych przepisów może dojść również w przypadku, gdy pracodawca nie jest właściwie reprezentowany przy czynności składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Z przedstawionego w toku niniejszego postępowania dokumentu pełnomocnictwa wynika, iż pracownik R. K. był właściwie umocowany do dokonania takiej czynności. Udzielenie mu tego pełnomocnictwa zostało również potwierdzone w toku postępowania zeznaniami świadka I. K., która wprost stwierdziła, że podjęto decyzję, aby takie pełnomocnictwo zostało R. K. udzielone. Sąd ustalił także, że był on brygadzystą na budowie, na której pracował powód i jako brygadzysta odpowiadał za nią. W toku postępowania świadkowie zeznali, że pełnomocnictwo takie, tj. do dokonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy, było zwykle udzielane kierownikowi budowy. Jednak na przedmiotowej budowie kierownika takiego nie było, wobec czego R. K. jako brygadzysta, przejął niejako obowiązki kierownika budowy, a wraz z nimi również i obowiązki związane z wykonywaniem kompetencji pracodawcy.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika również, że wszyscy pracownicy wiedzieli, że R. K. jest brygadzystą, wiedzieli też, że jest on osobą odpowiedzialną we wszelkich sprawach pracowniczych. Z zeznań samych pracowników wynika, że jak mieli jakieś problemy to zgłaszali się do niego (zeznania świadka K. D. – k. 149 akt sprawy). Wszelkie sprawy pracownicze R. K. rozwiązywał po uprzedniej konsultacji z biurem, jednak wobec pracowników to on występował jako osoba właściwie upoważniona. Warto także zauważyć, że również i sam powód w chwili wręczenia mu wypowiedzenia nie żądał od R. K. przedstawienia jakiegokolwiek pełnomocnictwa.

Sąd ponadto zwrócił uwagę, że nie jest zasadnym twierdzenie powoda, jakoby to sam prezes pozwanej spółki miał mu wręczyć wypowiedzenie. Jak bowiem wynika z powyższych rozważań i samej treści art. 3<sup>1</sup> § 1 KP prezes pozwanej może wyznaczyć do tego inną osobę i nie ma obowiązku osobistego działania, co w praktyce rynkowej rodziłoby zresztą często niemałe trudności. Warto jednak zauważyć, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż R. K. wręczył wypowiedzenie powodowi na wyraźne polecenie prezesa pozwanej spółki. Wynika to wprost z zeznań świadka I. K., która mówi, że „prezes podjął decyzję o zwolnieniu powoda”, a następnie „wiem, że szef poprosił G. O., żeby przesłał R. K. wypowiedzenie umowy”. Wobec powyższego nie ulega wątpliwości, iż wręczone powodowi przez R. K., co warto jeszcze raz podkreślić – właściwie umocowanego do dokonania takiej czynności, wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z wolą samego pracodawcy i wprost ją wyrażało.

Niezasadne jest także twierdzenie strony powodowej, że po godzinach pracy nie może dojść do skutecznego wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę. W tym względzie przepis art. 41 KP nie daje podstaw do wysnuwania takiego wniosku. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód nie znajdował się w żadnej z takich sytuacji.

Z art. 30 § 4 kp a contrario wynika, że podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie jest wymagane przez przepisy prawa pracy (punkt 1 umowy o pracę z dnia 13 listopada 2012 roku). Zatem Sąd nie prowadził w tym zakresie postępowania dowodowego uznając je za zbędne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że zarzuty powoda nie są zasadne i na podstawie wskazanych przepisów orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł mając na względzie regulację art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).