

Sygn. akt VI P 11/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2016 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Tomasz Sowa

Protokolant stażysta Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) I. K., (...) Spółce jawnej w W.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo,

II. zasądza od M. T. na rzecz (...) I. K., (...) Spółki jawnej w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Joanna Chmielewska SSR Przemysław Chrzanowski Tomasz Sowa

Sygn. akt VI P 11/16

UZASADNIENIE

Powódka M. T. wniosła pozew przeciwko (...) I. K., (...) Spółce jawnej w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie kosztów procesu, a następnie o przywrócenie do pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. T. została zatrudniona przez (...) I. K., (...) Spółkę jawną w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku.

(okoliczność bezsporna)

Uprzednio strony miały zawarte umowy zlecenia na okres 67 dni.

(dowód: k. 59-61)

Następnie powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2019 roku na stanowisku sprzedawcy w K. w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony umowy zastrzegły sobie prawo do rozwiązywania umowy o pracę za uprzednim dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

(okoliczność bezsporna)

M. T. pracowała w sklepie w (...)w K.. Lokal został wynajęty w dniu 25 marca 2014 roku na okres 5 lat.

(dowód: umowa najmu – k. 43-47, umowa podnajmu – k. 48-51)

Przedmiotowy sklep w (...)w K. został otwarty w dniu 28 czerwca 2014 roku.

(dowód: k. 52)

W dniu 19 grudnia 2015 roku pracodawca wręczył powódce pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 2 stycznia 2016 roku. Powódka odmówiła potwierdzenia odbioru tego pisma.

(okoliczność bezsporna)

Przeciętne wynagrodzenie powódki z trzech miesięcy wynosiło 2.181,71 zł brutto.

(dowód: k. 55)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach rozpoznawanej sprawy, a także w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki. Te zgromadzone w niniejszej sprawie dowody, Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznania sprawy, strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Zeznania świadków M. K. oraz J. W. nie wniosły niczego istotnego do obrazu sprawy. Świadkowie potwierdzili, że powódka w ostatnim czasie przed wypowiedzeniem nie wywiązywała się prawidłowo ze swoich obowiązków. Z kolei świadek J. W. potwierdził okoliczności dotyczące czasowego zawarcia umowy w zakresie najmu sklepu w (...) w K..

Sąd uznał za niewiarygodne twierdzenia powódki w zakresie w jakim twierdzi, że zawarta przez strony umowa o pracę była na czas nieokreślony. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie przeczy tym twierdzeniom powódki.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie do pracy.

Okolicznością sporną między stronami była zasadność dokonania przez pozwaną Spółkę wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 kp umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Natomiast zgodnie z § 2¹ tegoż artykułu okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Z art. 33 kp – obowiązującego do dnia 22 lutego 2016 roku – wynika, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Jednakże w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje na podstawie art. 50 § 3 kp wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Sąd ustalił, że umowa o pracę była zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, zaś strony przewidziały dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu wypowiedzenie przez pozwaną Spółkę umowy o pracę z powódką zostało złożone w sposób prawidłowy, z zachowaniem wymogów przewidzianych dla tego trybu rozwiązania umów o pracę. W szczególności pozwana zastosowała dwutygodniowy okres wypowiedzenia, które zostało dokonane w pisemnej formie, zaś okres wypowiedzenia skończył się w sobotę. Nadto pracodawca pouczył powódkę o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy. W dniu doręczenia wypowiedzenia powódka nie podległa też szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianej przepisami prawa pracy.

W ocenie Sądu, pomimo ciężaru dowodu, strona powodowa nie udowodniła w żaden sposób, by przedmiotowa umowa o pracę na czas określony była zawarta z obejściem prawa lub nieposzanowaniem zasad współzycia społecznego.

Należy podnieść, że o ocenie, iż pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współzycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Taka ocena pozostaje w zakresie swobody sędziowskiej i - co do zasady - uchyla się spod kontroli kasacyjnej (najkrócej rzecz ujmując, chodzi o stosowanie w określonych stanach faktycznych klauzul generalnych, zwrotów nieokreślonych). Taka kontrola kasacyjna jest możliwa tylko wówczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym doszło do oczywistego, rażącego uchybienia przy stosowaniu przepisów zawierających klauzule generalne przez sądy orzekające (tak Sąd Najwyższy, II PK 225/13, orzeczenie z 27.05.2014r., Lex nr 1511138).

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że okres pięciu lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Stanowi on standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z kadrą menedżerską. Wypowiedzenie zaś umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy (I PK 79/12, orzeczenie z 5.10.2012r., OSNP 2013/15-16/180).

Sąd w niniejszej sprawie ustalił, że okres pięciu lat stanowi standardowy czas trwania umów o pracę zawieranych z pracownikami pozwanego w sytuacji takiej jak powódka. Ponadto strona pozwana wykazała, że w przypadku przedmiotowego sklepu w (...)w K., również umowa najmu została zawarta na okres 5 lat, do 2019 roku.

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.

Reasumując, Sąd uznał żądanie powódki za bezpodstawne i oddalił powództwo na podstawie w/w przepisów.

Art. 98 § 1 kpc stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, który wnosił o zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wobec powyższego Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej Spółki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie – obowiązującego w niniejszej sprawie – § 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.

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w sentencji.