

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Andrzej Sowul Małgorzata Zarzecka
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko Fabrykom (...) S. A. w O. (...) Oddziałowi w S.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. Powództwo oddala.

II. Odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego.

UZASADNIENIE

Powódka B. C. w pozwie wniesionym przeciwko Fabrykom (...) S.A. w O. (...) Oddział w S. domagała się przywrócenia do pracy w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

Argumentowała, że jest samotną matką i wychowuje dwójkę dzieci. Nie była karana przez pracodawcę i swoją pracę wykonywała należycie.

W odpowiedzi na pozew pozwany Fabryki (...) S.A. w O. (...) Oddział w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazał, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 25 lipca 2014r. zawartej na czas określony. Strony przewidziały w umowie możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę powódki nastąpiło zgodnie z warunkami umowy i obowiązującymi przepisami. Strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem, zgodnie z treścią art. 33 kodeksu pracy i taki też termin został zachowany przy wypowiedzeniu umowy z powodem. Podejmując decyzję w tym przedmiocie pracodawca dokonał oceny pracy powódki. Nie przykładła ona dużego znaczenia do jakości wykonywanej pracy, nie wyrażała chęci i woli rozwijania swoich umiejętności w celu podnoszenia jakości i wydajności pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

B. C. pozostawała zatrudniona w Fabrykach (...) S.A. w O. (...) Oddział w S. od dnia 25 kwietnia 2014r. na stanowisku pomocnika produkcji, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a od dnia 25 lipca 2014r. na podstawie umowy zawartej na czas określony do dnia 31 lipca 2016r. W umowie o pracę z dnia 25 lipca 2014r. strony przewidziały możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, zgodnie z art. 33 kodeksu pracy. B. C. nie przykładała się do jakości świadczonej pracy; operatorzy wielokrotnie skarżyli się na jej pracę, wskazując na potrzebę dokonywania po niej poprawek. Nie była chętna do pracy, wykonywała to, co się jej zleciło, bez własnej inicjatywy. W czasie pracy często opuszczała stanowisko pracy i robiła przerwę na papierosa. Rozmowy z przełożonym odnośnie poprawy jakości jej pracy nie przynosiły rezultatu (dowód: zeznania świadków: K. G. k.39v, M. B. k.40).

Oświadczeniem woli z dnia 20 marca 2015r. pracodawca wypowiedział B. C. umowę o pracę zawartą na czas określony zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 4 kwietnia 2015r. Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o możliwości odwołania się pracownika do Sądu Pracy w terminie 7 dni od doręczenia oświadczenia (dowód: rozwiązanie umowy o pracę k.1 części C akt osobowych powódki).

Sąd zważył, co następuje:

W myśl art. 50§3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Powołane przepisy kodeksu pracy wyłączają uprawnienie pracownika zatrudnionego na czas określony do domagania się przywrócenia do pracy. Z tej też przyczyny roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie mogło zostać uwzględnione. Na uwzględnienie nie zasługiwało również roszczenie powódki o odszkodowanie.

Zgromadzone w sprawie dowody nie dały podstaw do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki zawartej na czas określony, dokonane w dniu 20 marca 2015r., nastąpiło z naruszeniem prawa. Stosownie do treści art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Strony niniejszego sporu w umowie o pracę zawartej w dniu 25 lipca 2014r. przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwany pracodawca z zapisu umownego skorzystał i w dniu 20 marca 2015r. wypowiedział umowę o pracę powódki. Oświadczenie pracodawcy zgodnie z art. 30§3 k.p. nastąpiło na piśmie oraz zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu Pracy (art. 30§5 k.p.). Pracodawca dokonał również prawidłowego wyliczenia okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 4 kwietnia 2015r. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień albo jego wielokrotność kończy się bowiem odpowiednio w sobotę (art. 30§2¹ k.p.).

Zważywszy na fakt, iż strony w umowie o pracę przewidziały możliwość jej wypowiedzenia nie można zgodzić się z powódką, że wypowiedzenie umowy było dla niego zaskoczeniem. Godząc się bowiem na taki zapis umowny powódka powinna była liczyć się z tym, że z wypowiedzenia umowy o pracę może w każdej chwili, skorzystać każda ze stron stosunku pracy.

Należy również wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 k.p. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza również art. 50 § 3 k.p., który przewiduje prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia.

Stąd też nie wskazanie przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódką na czas określony nie skutkuje naruszeniem przepisów prawa i nie stanowi podstawy do przyznania odszkodowania.

Pomimo braku obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca wykazał w niniejszym procesie, iż to negatywna ocena pracy powódki była podstawą decyzji pracodawcy. Powódka zarówno przez swojego bezpośredniego przełożonego jak i kierownika wydziału produkcji została oceniona jako pracownik słaby, niedokładny, bez jakiegokolwiek inicjatywy do kształcenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji. Skargi na jakość jej pracy pochodziły również od innych pracowników – operatorów, którzy na skutek niedokładnej pracy powódki musieli dokonywać poprawek.

W tym stanie rzeczy nie znajdując podstaw do uwzględnienia argumentów powódki Sąd oddalił jej powództwo jako bezpodstawne.

Mając na uwadze trudną sytuację majątkową powódki, która aktualnie pozostaje bez pracy i jest matką samotnie wychowującą dwoje dzieci, Sąd na zasadzie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwanego.

SSR Alicja Wiśniewska