

Sygnatura akt IV P 77/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 22 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintal

Ławnicy: Anna Czekalowska, Joanna Issel

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 09-11-2016 r. w Żarach

na rozprawie sprawy z powództwa M. C. i J. C.

przeciwko A. L.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódek kosztami postępowania.

Sygn. akt IVP 77/16

UZASADNIENIE

Powódki M. C. oraz J. C. wniosły przeciwko A. L. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w S. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu powódki wskazały, że były zatrudnione w u pozwanej od 31 sierpnia 2016 roku na stanowisku sprzedawca, na pełny etat z umówionym wynagrodzeniem w wysokości 1850 zł miesięcznie. W dniu 30 września 2016 roku pozwana rozwiązała z powódkami umowy o pracę z miesięcznym wypowiedzeniem bez podania przyczyny. W ocenie powódek czynności na zajmowanych przez nie stanowiskach były wykonywane bez wcześniejszych zarzutów od pozwanej, nie było konfliktów ani żadnych zastrzeżeń do nich od pozwanej. Po wykonaniu dwunastogodzinnej pracy - zgodnie z grafikiem pracy, pozwana wręczyła im wypowiedzenia bez podania przyczyny ze względu na czas określony w umowie. W takiej sytuacji uznały, że powództwo jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie w całości.

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwana przyznała, że powódki były zatrudnione na umowę o pracę na czas określony na stanowisku sprzedawcy. Pozwana wypowiedziała powódkom umowy o pracę bez wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Powołała się na treść art. 30§4 kodeksu pracy zgodnie, z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wskazała z powyższego wynika, iż w przypadku umowy zawartej na czas określony obowiązek taki nie występuje, a pracodawca nie jest zobowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Jednocześnie zaznaczyła, iż każda z umów o pracę może zostać rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia - jak wynika z art. 30§1 pkt 2 kodeksu pracy. Pozwana, wypowiadając umowy o pracę powódkom i to nawet bez

wskazywania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, postąpiła w granicach obowiązującego prawa, a zatem nie ma żadnych podstaw do uwzględnienia powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka M. C. była zatrudniona przez R. B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 1 lipca 2016 roku na okres do 31 marca 2018 roku na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31 sierpnia 2016 roku nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego - pozwaną A. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) w S.. W dniu 30 września 2016 roku pozwana wręczyła powódce pisemne wypowiedzenie umowy o pracę wskazując, iż wypowiada umowę o pracę zawartą w dniu 1 lipca 2016 roku z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 października 2016 roku.

/niesporne, a nadto dowód:

zeznania powódki – k. 52v akt;

zeznania pozwanej – k. 53 akt;

umowa o pracę – k. 5 akt;

informacja „o przejęciu zakładu pracy” – k. 6 akt;

oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 4 akt;

Powódka J. C. była zatrudniona przez R. B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 1 czerwca 2016 roku na okres do 27 lutego 2018 roku na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31 sierpnia 2016 roku nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego - pozwaną A. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) w S.. W dniu 30 września 2016 roku pozwana wręczyła powódce pisemne wypowiedzenie umowy o pracę wskazując, iż wypowiada umowę o pracę zawartą w dniu 1 czerwca 2016 roku z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 października 2016 roku.

/niesporne, a nadto dowód:

zeznania powódki – k. 52v akt;

zeznania pozwanej – k. 53 akt;

umowa o pracę – k. 6 akt IVP 82/16;

informacja „o przejęciu zakładu pracy” – k. 5 akt IVP 82/16;

oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę

– k. 4 akt IVP 82/16;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie

Stan faktyczny nie był sporny. Sporne było czy wypowiedzenie umów o pracę łączących strony bez podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia było zgodne z prawem.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na dokumentach przedłożonych przez strony oraz zeznaniach stron, którym dał wiarę nie znajdując powodów do zakwestionowania ich prawdziwości.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były przepisy art. 32§1 k.p., art. 30§1 pkt 2 i §4 k.p. oraz art. 50§3 k.p.

Zgodnie z art. 32§1-§2 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016r. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (§1). Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30§1 pkt 2 i §4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§4).

Umowy o pracę łączące strony były umowami zawartymi na czas określony. Powódki jednoznacznie zeznały, że rodzaj umowy o pracę i okres, na jaki zostały zawarte zostały dobrowolnie i zgodnie ustalone z pracodawcą. Należy również podkreślić, że okres na jaki zostały zawarte umowy nie przekraczał okresu 33 miesięcy wskazanego w treści art. 25(1) k.p. Nie było wobec powyższego podstaw do kwestionowania charakteru umów o pracę łączących strony.

Jak jednoznacznie wynika z treści art. 30§4 k.p. pracodawca wypowiadając jedynie umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony jest zobowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Należy w związku z tym uznać, iż w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca nie jest zobowiązany do wskazywania przyczyny wypowiedzenia.

Brak obowiązku wskazywania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony oznacza brak podstaw do badania przez Sąd, jaka była przyczyna wypowiedzenia i czy przyczyna ta uzasadniała decyzję pracodawcy. Ustawodawca uznał bowiem, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas określony z jakiegokolwiek przyczyny – której nie musi podawać pracownikowi, ani jej zaistnienia wykazywać przed Sądem. Należy też podkreślić, że zgodnie z art. 50§3 k.p. jedynie w przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownik może dochodzić odszkodowania. Ustawodawca nie przewidział zatem możliwości przywrócenia pracownika do pracy, a ponadto uzyskania odszkodowania jeżeli wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Tymczasem brak było przesłanek do uznania, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów zawartych na czas określony. Pozwana wypowiedziała powódkom umowy zgodnie z uprawnieniem przewidzianym w art. 32§1 k.p., zachowując przy tym formę pisemną – zgodnie z art. 30§3 k.p. i określając okres wypowiedzenia nie krótszy niż wynikający z przepisów art. 36§1 k.p.

Wobec powyższego należało powództwo powódek oddalić.

Odnośnie kosztów postępowania, Sąd orzekł w oparciu o przepisy art. 102 k.p.c., zgodnie z którymi w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy uzasadnione było nieobciążanie powódek kosztami postępowania, pomimo przegrania przez nie sprawy.