

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Urszula Okrzesik, Elżbieta Ziółkowska

Protokolant: Katarzyna Bakalarczyk-Kielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 lutego 2017 roku we W.

sprawy z powództwa K. L.

przeciwko (...) Centrum (...) + Sp. z o.o. z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód K. L. w dniu 19 sierpnia 2016r. (data stempla pocztowego na kopercie – k.9) wniósł do Sądu Rejonowego w Suwałkach pozew przeciwko stronie pozwanej – (...) Centrum (...) + Sp. z o.o. z siedzibą we W., o zasądzenie odszkodowania w kwocie 18.000 zł w związku z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony. Jednocześnie powód wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy od rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, iż świadczył pracę na rzecz strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony do dnia 31.12.2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. instalacji za wynagrodzeniem wynoszącym 6000 zł miesięcznie. Od 15.06.2016r. do 16.08.2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód poinformował, że dopiero w dniu 09.08.2016r. dowiedział się o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, gdyż w tym dniu otrzymał od swojego przełożonego e-maila, z którego wynikało, iż w dacie 13.08.2016r. kończy mu się okres wypowiedzenia umowy o pracę i do 12.08.2016r. powinien zwrócić komputer, telefon i narzędzia pracy.

Jednocześnie powód wskazał, że pozostawał w przekonaniu, iż ustne wypowiedzenie mu umowy o pracę nie wywołało skutków prawnych, a nadto wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 25.07.2016r. narusza art. 41 k.p., gdyż nastąpiło w okresie zwolnienia lekarskiego powoda.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazem zapłaty z dnia 08.09.2016r., sygn. akt IV Np. 34/16 wydanym w postępowaniu upominawczym, uwzględnił powództwo w całości – wraz z kwotą kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3.600 zł (k.14).

Strona pozwana – (...) Centrum (...) + Sp. z o.o. z siedzibą we W. w ustawowym terminie wniosła sprzeciw od wskazanego nakazu zapłaty, w pierwszej kolejności wnosząc o przekazanie sprawy do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, z uwagi na fakt, że powód wykonywał pracę w zakładzie pracy we W. oraz strona pozwana ma siedzibę we W. (k.22-25).

Postanowieniem z dnia 11.10.2016r. (k.38) Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził swą niewłaściwość miejscową i przekazał sprawę do rozpoznania tut. Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Strona pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska w sprawie, pozwany pracodawca zarzucił, że powód złożył pozew z naruszeniem ustawowego terminu do jego wniesienia i brak jest podstaw do przywrócenia powodowi tego terminu. Bowiem powód w dacie otrzymania wypowiedzenia, tj. w dniu 25.07.2016r. był gotów świadczyć pracę i nie powoływał się na żadną chorobę ani na fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim. Strona pozwana zarzuciła, iż nie polegają na prawdziwości twierdzenia powoda, jakoby dopiero z e-maila przelozonego z dnia 09.08.2016r. dowiedział się on o wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Na spotkaniu służbowym w dniu 25.07.2016r. kierownik działu HR M. R. w obecności J. S. – bezpośredniego przełożonego powoda - odczytała powodowi treść wypowiedzenia umowy o pracę wraz z pouczeniem o terminie i sposobie złożenia odwołania do Sądu Pracy, a powód otrzymał egzemplarz tego wypowiedzenia, jednakże odmówił jego podpisania.

Natomiast zwolnienie lekarskie zostało powodowi wystawione dopiero dzień później tj. 26.07.2016r. Stąd też, zdaniem strony pozwanej, pracodawca nie naruszył treści art. 41 k.p.

Z uwagi na powyższe strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. L. był zatrudniony u strony pozwanej – w Spółce (...) + Sp. z o.o. z siedzibą we W., w okresie od 01.12.2014r. do 13.08.2016r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 01.12.2014r. do 28.02.2015r., a następnie w oparciu o kolejno następujące po sobie dwie umowy o pracę zawarte na czas określony: od 01.03.2015r. do 31.12.2015r. i od 01.01.2016r. do 31.12.2016r., na stanowisku specjalisty ds. instalacji, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strony przewidziały możliwość rozwiązania obu umów o pracę zawartych na czas określony przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 08.03.2016r. strona pozwana poinformowała powoda o zmianach w Kodeksie pracy, obowiązujących od 22.02.2016r., a dotyczących rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.000 zł brutto.

Dowód: - świadectwo pracy powoda, umowy o pracę, pismo strony pozwanej z 08.03.2016r. – w aktach osobowych powoda,

- zaświadczenie o zarobkach powoda: k.58.

Stanowisko pracy powoda odpowiadało pod względem zakresu czynności oraz odpowiedzialności, stanowisku głównego energetyka, tj. osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo energetyczne całego zakładu pracy. Stanowisko

pracy powoda było bardzo odpowiedzialne, powód miał do czynienia z bardzo wysokim napięciem elektrycznym. Do jego obowiązków należało przede wszystkim zapewnianie poprawnego funkcjonowania infrastruktury technicznej oraz instalacji i sieci poprzez planowanie i wykonywanie przeglądów, konserwacji, napraw i modernizacji sieci, a także usuwanie drobnych awarii sieci i instalacji oraz nadzór nad usuwaniem poważniejszych awarii przez podmioty zewnętrzne.

Dowód: - opis stanowiska pracy powoda – w aktach osobowych;

- zeznania świadków: J. S.: k.61-62, M. R.: k.62-63.

Bezpośrednim przełożonym powoda był J. S. – kierownik utrzymania infrastruktury. Począwszy od kwietnia 2016r. przełożony powoda J. S. zauważył, że powód zaczął zaniedbywać swoje obowiązki pracownicze. J. S. przeprowadzał rozmowy dyscyplinujące z powodem, jednakże bez pozytywnego efektu - powód odpowiadał, że nie wie, co się dzieje. W czerwcu 2016r. zdarzyła się taka sytuacja, że powód nie stawiał się w poniedziałek na poranną odprawę. J. S. poszedł do pokoju powoda, aby zapytać, dlaczego powód nie stawiał się na poranną odprawę, a powód bez słowa wyjaśnienia, wstał, zabrał teczkę i wyszedł z pracy. W nocy z poniedziałku na wtorek powód przyjechał do pracy i wysłał wiadomość tekstową SMS do koordynatora, z której wynikało, że jeśli strona pozwana nadal chce, żeby powód dla niej pracował, to na portierni zostawia on kartkę, na której napisał kwotę, za którą może nadal pracować. Wówczas powód na stanowisku ochrony zostawił kartkę, na której napisał numer rejestracyjny jakiegoś samochodu. Kartkę tę J. S. znalazł we wtorek rano. Po tym zdarzeniu powód przez okres około 3 dni w ogóle nie stawiał się do pracy, nie podając pracodawcy przyczyn swego niestawiennictwa.

W tej sytuacji strona pozwana rozważała dyscyplinarne zwolnienie powoda z pracy, zwłaszcza mając na uwadze bardzo odpowiedzialne stanowisko, jakie powód zajmował, jednakże ostatecznie Zarząd Spółki podjął decyzję, iż za niewłaściwe wykonywanie swoich obowiązków powodowi zostanie wręczona wypowiedzenie umowy o pracę, po to, aby nie zaszkodzić powodowi wpisem w świadectwie pracy o dyscyplinarnym zwolnieniu.

Dowód: - zeznania świadków: J. S.: k.61-62, M. R.: k.62-63.

Nie zdążono jednak wówczas wręczyć powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż miał on wypadek motocyklowy i w dniu 15.06.2016r. udał się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywał nieprzerwanie do dnia 22.07.2016r. (piątek).

Następnie powód zgłosił w dziale kadr (HR), że od 25.07.2016r. wraca do pracy. Poinformowano go, że najpierw musi odebrać skierowanie na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy po zwolnieniu lekarskim trwającym dłużej niż 30 dni. W dniu 25.07.2016r. (poniedziałek) powód stawiał się do pracy w celu odebrania skierowania na badania kontrolne. Nie mówił, że nadal źle się czuje, nie zgłaszał, że zamierza ponownie udać się na zwolnienie lekarskie – wręcz przeciwnie - zamierzał poddać się badaniom kontrolnym w celu dopuszczenia go do świadczenia dalszej pracy i mówił M. R. (kierownikowi działu HR), że chce wrócić do pracy.

Kiedy powód stawiał się do pracy w dniu 25.07.2016r. przełożony powoda J. S. i kierownik działu kadr M. R. wręczyli powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. M. R. odczytała powodowi treść tego wypowiedzenia wraz z pouczeniem o przysługującym powodowi prawie, sposobie i terminie złożenia odwołania do Sądu Pracy. Powód zapoznał się z treścią tego wypowiedzenia i wręczono mu jeden jego egzemplarz. Powód odmówił podpisania wypowiedzenia, oświadczając, że musi jego treść skonsultować z prawnikiem. Powód nie był zaskoczony wypowiedzeniem, powiedział, że rozumie tę sytuację, nie ma żalu do Spółki i wie, że „narozrabiał”.

Strona pozwana nie kierowała już powoda na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy, gdyż na okres wypowiedzenia udzielono powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego oraz dwóch dni na poszukiwanie pracy, a w pozostałym zakresie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Wypowiedzenie nastąpiło z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 13.08.2016r. W piśmie tym nie wskazywano przyczyny wypowiedzenia (z uwagi na fakt, że wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony) oraz zawarto prawidłowe pouczenie o prawie i 7-dniowym terminie odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy we W..

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę: k.26;

- notatka służbowa z przebiegu spotkania z 25.07.2016r.: k.27;

- zeznania świadków: J. S.: k.61-62, M. R.: k.62-63.

W dniu 26.07.2016r. powód udał się do lekarza specjalisty chorób wewnętrznych i w tym dniu otrzymał zwolnienie lekarskie wystawione z datą wsteczną, na okres od 23.07.2016r. do 02.08.2016r.

S. tego zwolnienia powód przesłał e-mailem do J. S. w dniu 26.07.2016r.

W dniu 02.08.2016r. powód otrzymał dalsze zwolnienie lekarskie na okres od 03.08.2016r. do 16.08.2016r., od tego samego lekarza specjalisty chorób wewnętrznych.

W dniu 09.08.2016r. powód otrzymał od kierownika J. S. e-maila, w którym kierownik wskazał, iż wobec upływu okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dniem 13.08.2016r., prosi on powoda, aby zwrócił narzędzia pracy, w tym komputer i telefon służbowy.

W dacie 13.08.2016r. powód wysłał do J. S. e-maila, w którym podał: „po konsultacji z Państwową Inspekcją Pracy stwierdzam, że złożone wypowiedzenie jest nieskuteczne i zostało złożone z łamaniem przepisów Kodeksu pracy. Jeżeli podtrzymują Państwo swoje stanowisko, sprawa zostanie skierowana do Sądu Pracy. Czekam w takim razie na informację od Państwa”.

Dowód: - zwolnienia lekarskie powoda: k.6-7;

- e-mail do powoda od J. S.: k.8, k.59;

- e-mail do J. S. od powoda: k.59.

Pozew w niniejszej sprawie powód złożył w dniu 19.08.2016r.

Dowód: - koperta: k.9.

Od 01.01.2017r. powód znalazł nowe zatrudnienie.

Dowód: - przesłuchanie powoda: k.64-65.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu, przede wszystkim z tego powodu, że zostało wniesione z uchybieniem terminu określonego w przepisie art. 264 §1 k.p., a ponadto również i dlatego, że było nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: dokumentach zawartych w aktach osobowych powoda, umowach o pracę łączących strony, na pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, na korespondencji e-mailowej stron z 09.08.2016r. i z 13.08.2016r.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: J. S. (przełożony powoda) i M. R. (kierownik działu kadr), których zeznania Sąd ocenił jako jasne, rzeczowe i wzajemnie zbieżne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Natomiast nie stanowiły dla Sądu wiarygodnego dowodu w sprawie zeznania powoda K. L., gdyż nie tylko pozostawały one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, ale były także wewnętrznie niespójne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż w rozpoznawanej sprawie do ustalenia obowiązującego powoda terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy, znajduje zastosowanie przepis art. 264 §1 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym przed jego nowelizacją ustawą z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U z 30.12.2016r., poz.2255).

Ustawa ta w art. 2 ust.5 zmieniła treść art. 264 §1 k.p., stanowiąc: „Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.”

Wskazana ustawa nowelizująca co do zasady weszła w życie z dniem 01.01.2017r., jednakże jej przepis art. 24 stanowi, iż tylko: „Do terminów określonych w art. 264 ustawy zmienianej w art. 2 (czyli w Kodeksie pracy), które nie upłynęły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 264 ustawy zmienianej w art. 2, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.”

W tej sytuacji, skoro termin do odwołania się od wypowiedzenia upłynął powodowi przed dniem wejścia w życie cyt. ustawy nowelizującej (tj. przed dniem 01.01.2017r.), to dla oceny prawnej stanu faktycznego zaistniałego w niniejszej sprawie zastosowanie znajdują przepisy art. 264 §1 k.p. w brzmieniu sprzed tej nowelizacji.

Zatem zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Po upływie terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. wygasa możliwość dochodzenia roszczeń określonych w Kodeksie Pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, a Sąd Pracy powinien wniesione po tym terminie powództwo oddalić. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, że Sąd przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wniosek taki musi być, zgodnie z art. 265 § 2 k.p., wniesiony przez pracownika w nieprzekraczalnym i nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i musi zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu.

Jak wynika z konkretnych i spójnych zeznań świadków: J. S. i M. R., z całą pewnością wręczyli oni powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 25.07.2016r., sporządzone na piśmie i zawierające pouczenie o przysługującym powodowi prawie, sposobie i terminie złożenia odwołania od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy. Jak zeznali wskazani świadkowie, M. R. odczytała powodowi treść tego wypowiedzenia wraz z pouczeniem o przysługującym powodowi prawie, sposobie i terminie złożenia odwołania do Sądu Pracy. Powód zapoznał się z treścią wypowiedzenia i wręczono mu jeden jego egzemplarz, natomiast odmówił on podpisania wypowiedzenia, oświadczając, że musi jego treść skonsultować z prawnikiem. Świadkowie wskazali także, iż powód nie był zaskoczony wypowiedzeniem, powiedział, że rozumie tę sytuację, nie ma żalu do Spółki i wie, że „narozrabiał”.

Na okoliczność opisanego powyżej zdarzenia, J. S. i M. R. sporządzili notatkę służbową znajdującą się w materiale dowodowym sprawy – k.27.

W tej sytuacji, za całkowicie gołosłowne Sąd uznał twierdzenia powoda zawarte w pozwie, iż dowiedział się on o złożeniu mu wypowiedzenia dopiero z treści e-maila J. S. z dnia 09.08.2016r., w którym kierownik wskazał, iż wobec upływu okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dniem 13.08.2016r., prosi on powoda, aby zwrócił narzędzia pracy, w tym komputer i telefon służbowy.

Wskazane twierdzenie powoda nie polega na prawdzie także i dlatego, gdyż powód w odpowiedzi na w/w polecenie przełożonego, w dniu 13.08.2016r. wysłał do J. S. e-maila, w którym napisał, że w kwestii wypowiedzenia mu umowy o pracę kontaktował się z Państwową Inspekcją Pracy i skieruje sprawę do Sądu Pracy.

Jak zatem wynika z powyższego, powód doskonale zdawał sobie sprawę z tego, że w dniu 25.07.2016r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, złożone mu na piśmie. Zgodnie z zeznaniami świadków, powód posiadał jeden egzemplarz tego wypowiedzenia. W treści e-maila z 13.08.2016r. wskazał, że konsultował to wypowiedzenie z PIP i wyraźnie napisał, iż „złożone wypowiedzenie” jest jego zdaniem nieskuteczne. Tym samym powód potwierdził fakt, że wypowiedzenie zostało mu wcześniej złożone.

W toku swych zeznań przed Sądem powód w sposób nieudolny zasłaniał się niepamięcią odnośnie faktu, czy w dniu 25.07.2016r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę.

Argumentacja powoda jest sprzeczna i niespójna także z tej przyczyny, gdyż w treści pozwu powód z jednej strony wskazywał, że o wypowiedzeniu dowiedział się dopiero w dniu 09.08.2016r., a z drugiej strony napisał, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę dokonane w dniu 25.07.2016r. zostało złożone „ustnie”.

Reasumując, Sąd zważył, iż powód ze swej własnej winy nie dochował ustawowego terminu 7-dniowego na złożenie wypowiedzenia umowy o pracę, a który to termin upłynął powodowi bezskutecznie z dniem 01.08.2016r. Nie ma podstaw do uznania braku winy powoda w niedochowaniu tego terminu.

Powód wprawdzie wskazywał w trakcie swego przesłuchania, iż był w tym czasie w depresji i co dwa tygodnie chodził na spotkania z psychologiem, jednakże nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie tych okoliczności, informując zresztą, że w lipcu i sierpniu 2016r. nie leczył się, bo psycholog był na urlopie. Powód, zapytany o adres gabinetu tego psychologa, nie potrafił wskazać tego adresu – pomimo, że podał przecież, iż uczęszczał na spotkania z psychologiem co dwa tygodnie, a więc relatywnie często.

Nadto zważyć należy, iż znajdujące się w aktach sprawy zwolnienia lekarskie wystawiał powodowi lekarz specjalista chorób wewnętrznych, a nie ewentualnie – lekarz psychiatra.

W tym zaś miejscu podnieść trzeba, iż nawet gdyby przyjąć, że powód dowiedział się o wypowiedzeniu mu umowy o pracę dopiero w dacie 09.08.2016r., to powinien był złożyć wniosek o przywrócenie mu terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu, czyli do dnia 16.08.2016r. (licząc od 09.08.2016r.). Tymczasem powód złożył pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu dopiero w dacie 19.08.2016r.

Powód podnosił w toku procesu, że złożył pozew dopiero w dacie 19.08.2016r., gdyż do dnia 16.08.2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Zważyć jednakże należy, iż powód przecież w dniu 25.07.2016r. stawiał się do pracy po to, aby odebrać skierowanie na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy i aby podjąć pracę po okresie zwolnienia lekarskiego. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że powód stawiał się do pracy w dniu 25.07.2016r. z zamiarem świadczenia tej pracy. Powód nie mówił, że nadal źle się czuje, nie zgłaszał, że zamierza ponownie udać się na zwolnienie lekarskie – wręcz przeciwnie - zamierzał poddać się badaniom kontrolnym w celu dopuszczenia go do świadczenia dalszej pracy i mówił M. R., że chce wrócić do pracy.

Ponadto jak wynika z treści e-maila powoda z 13.08.2016r. skierowanego do J. S., powód w tym czasie czuł się na tyle dobrze, aby konsultować kwestię swojego wypowiedzenia z Państwową Inspekcją Pracy i poinformował wprost kierownika, że skieruje sprawę do Sądu Pracy.

W tej sytuacji Sąd nie znalazł podstaw, aby uznać, że dla powoda termin 7 dni do złożenia wniosku o przywrócenie mu terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, należy liczyć dopiero od zakończenia przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim, czyli od dnia 16.08.2016r.

Powód spóźnił się nie tylko z wniesieniem samego odwołania od wypowiedzenia mu umowy o pracę, ale i nie wniósł w ustawowym terminie wniosku o przywrócenie mu terminu do złożenia odwołania. Już chociażby z tych tylko przyczyn powództwo winno podlegać oddaleniu.

Niezależnie od powyższego, Sąd zważył, iż w rozpoznawanej sprawie strona pozwana dopełniła wszelkich wymogów prawnych rozwiązując z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony wynoszący rok (od 01.01.2016r. do 31.12.2016r.), przy czym strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W aktach osobowych powoda znajduje się pismo pracodawcy, z dnia 08.03.2016r., w którym poinformował on powoda o zmianach w Kodeksie pracy, obowiązujących od 22.02.2016r., a dotyczących rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony.

Zgodnie z art. 1 ust.6 ustawy z dnia 25.06.2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 21.08.2015r., poz.1220), która weszła w życie w dacie 22.02.2016r., w art. 36 Kodeksu pracy aktualnie przewidziano identyczne okresy wypowiedzenia dla umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jak i na czas określony (przepis art. 1 ust.6 ustawy nowelizującej stanowi: „W art. 36 w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie: „Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:”).

W myśl art. 14. ust. 3 cyt. ustawy: „Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.”

A zatem, do umowy o pracę powoda, zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy (bo na 1 rok) i w której przewidziano możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia oraz która trwała w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. w dacie 22.02.2016r., zastosowanie znajdują okresy wypowiedzenia przewidziane dla umów o pracę zawartych na czas określony już w znowelizowanym art. 36 Kodeksu pracy.

Nadto zgodnie z art. 16 noweli z dnia 25.06.2015r.: „Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.”

W tej sytuacji, przy ustaleniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę powoda, nie można uwzględniać okresów zatrudnienia powoda u strony pozwanej, przypadających przed dniem wejścia w życie w/w ustawy, czyli przed dniem 22.02.2016r.

Okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej licząc od 22.02.2016r. do dnia złożenia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. do dnia 25.07.2016r. jak i też licząc do końca tego zatrudnienia czyli do dnia 13.08.2016r., nie przekroczył 6 miesięcy.

Zatem obowiązujący powoda okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony wynosił 2 tygodnie z art. 36 §1 pkt.1 k.p. Taki też okres wypowiedzenia prawidłowo zastosował pozwany pracodawca.

Nadto zgodnie z art. 30 § 3 i 5 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a 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. Przedstawione powodowi wypowiedzenie spełniało wskazane wymogi formalne – zostało złożone w formie pisemnej, z prawidłowo podanym okresem wypowiedzenia oraz zawierało pouczenie o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do Sądu. Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. tylko 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. Zatem pozwany pracodawca nie musiał podawać powodowi przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej na czas określony.

Wbrew twierdzeniom powoda, strona pozwana nie naruszyła przy wypowiedzeniu umowy o pracę art. 41 k.p., gdyż w dniu wręczenia powodowi tego wypowiedzenia, tj. w dniu 25.07.2016r. powód nie był na zwolnieniu lekarskim. Jak wynika z treści zwolnienia lekarskiego powoda (k.6) powód dopiero następnego dnia, tj. w dacie 26.07.2016r. udał się do lekarza specjalisty chorób wewnętrznych i w tym dniu otrzymał zwolnienie lekarskie wystawione z datą wsteczną, na okres od 23.07.2016r. do 02.08.2016r.

S. tego zwolnienia powód przesłał e-mailem do J. S. także dopiero w dniu 26.07.2016r.

Sąd Najwyższy w pełnym składzie Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w uchwale z dnia 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92 (opubl. OSNCP 1993, z. 9, poz. 140), stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił w tej uchwale, że przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby.

Ponadto, jak już wskazano powyżej, przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie zeznali, iż powód zgłosił w dziale kadr (HR), że od 25.07.2016r. wraca do pracy. A kiedy w dniu 25.07.2016r. stawił się do pracy, nie mówił, że nadal źle się czuje, nie zgłaszał, że zamierza ponownie udać się na zwolnienie lekarskie.

Wobec powyższego, należy wskazać, że w dniu rozwiązania stosunku pracy, powodowi nie przysługiwała ochrona, o której mowa w art. 41 k.p.

Nie można więc mówić o jakimkolwiek naruszeniu prawa przez stronę pozwaną w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Ponadto jak wynika z zeznań w/w świadków, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było także uzasadnione, gdyż powód nie wypełniał prawidłowo swoich obowiązków pracowniczych, a zajmował bardzo odpowiedzialne stanowisko i miał do czynienia z wysokim napięciem elektrycznym. Powód opuścił nawet swoje stanowisko pracy na kilka dni i nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy. Takie zachowanie pracownika może stanowić podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Z całą zaś pewnością w takich sytuacjach pracodawca ma prawo zakończyć współpracę z pracownikiem i wypowiedzieć mu umowę o pracę.

Dodać należy, iż wypowiedzenie stosunku pracy stanowi zwyczajny, normalny sposób rozwiązywania umów o pracę, zaś przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

Pracodawca może bowiem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (vide wyrok SN z 02.10.1996r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

W konsekwencji, roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę nie mogło zostać uwzględnione, albowiem było spóźnione, a nadto nieuzasadnione. Powód nie przedstawił również żadnych dowodów na poparcie swej tezy, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił powództwo w całości w pkt. I-wszym sentencji wyroku jako spóźnione i nieuzasadnione.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II-gim sentencji wyroku znajduje swą podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez Sady Pracy, tym bardziej, że powód pracuje, nie jest osobą bezrobotną.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił na kwotę 3.600 zł w oparciu o § 9 ust. 1 pkt.2 w zw. z § 2 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 – przed nowelizacją tego rozporządzenia obowiązującą od dnia 02.11.2016r., gdyż pozew wpłynął w dniu 19.08.2016r.).

Jak bowiem wynika z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24.07.2009r., I PZP 3/09 (Biul. SN 2009/7/18), w sprawach o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony, opłaty pełnomocników za czynności zastępstwa procesowego określa się z zastosowaniem § 9 ust. 1 pkt.2 cyt. powyżej Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości (dawniej - § 11 ust.1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.