

Sygn. akt IV P 581/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odprawę, wynagrodzenie

I. oddała powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód M. B. pozwem z dnia 20.07.2016r., złożonym w Sądzie Rejonowym w Kłodzku, domagał się zasądzenia od strony pozwanej – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., łącznej kwoty 9.199,99 zł brutto, a w tym: 5.600 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem z nim przez stronę pozwaną stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 09.07.2016r. do dnia zapłaty oraz 3.599,99 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Nadto powód wniósł o nakazanie stronie pozwanej, aby wydała mu świadectwo pracy.

Pismem z dnia 03.03.2017r. (k.81) powód rozszerzył powództwo i dodatkowo wniósł o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za 2,5 miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, podnosząc, że strona pozwana nieprawidłowo zastosowała wobec niego 2-tygodniowy okres wypowiedzenia stosunku pracy, zamiast 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku lidera magazynu wysyłkowego, z wynagrodzeniem wynoszącym 2.600 zł brutto miesięcznie plus 200 zł brutto dodatku stanowiskowego.

W dniu 24.06.2016r. strona pozwana wypowiedziała powodowi stosunek pracy z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Powód zarzucił, że z uwagi na jego 6-letni staż pracy u strony przysługuje mu odprawa pieniężna odpowiadająca wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sąd Rejonowy w Kłodzku IV Wydział Pracy nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym, z dnia 18.08.2016r., sygn. akt IV Np 31/16, uwzględnił powództwo w całości (k.7).

Strona pozwana - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., w sprzeciwie od w/w nakazu zapłaty (k.12-14), podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej Sądu Rejonowego w Kłodzku i wniosła o przekazanie sprawy do tut. Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia, a nadto wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwana Spółka zarzuciła, że wydała powodowi świadectwo pracy oraz wypłaciła mu należny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Ponadto wskazała, że wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony z uwagi na niską jakość i wydajność pracy powoda na zajmowanym przez niego stanowisku pracy. Dlatego zdaniem strony pozwanej powodowi nie należy się odprawa pieniężna.

Postanowieniem z dnia 19.09.2016r. Sąd Rejonowy w Kłodzku IV Wydział Pracy stwierdził swoją niewłaściwość miejscową w niniejszej sprawie i przekazał tę sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (k.33).

Na rozprawie w dniu 19.01.2017r. (k.67) powód cofnął roszczenia pozwu o nakazanie stronie pozwanej wydania świadectwa pracy oraz o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i zrzekł się tych roszczeń, wskazując, że strona pozwana uczyniła już zadość tym roszczeniom.

Wobec tego tut. Sąd postanowieniem wydanym na tej rozprawie umorzył postępowanie w sprawie w zakresie roszczeń powoda o nakazanie wydania świadectwa pracy oraz o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (k.74).

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

Powód M. B. był zatrudniony u strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B., w okresie od 24.06.2010r. do 09.07.2016r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 24.06.2010r. do 21.09.2010r., a następnie w oparciu o dwie kolejno po sobie następujące umowy o pracę zawarte na czas określony: od 22.09.2010r. do 21.09.2012r. i od 21.09.2012r. do 30.09.2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku lidera magazynu wysyłkowego (magazyn (...)).

W punkcie 2 ostatniej umowy o pracę zawartej na czas określony, z dnia 21.09.2012r., strony przewidziały możliwość jej rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.028,28 zł brutto (2.185,05 zł netto).

W dniu 22.02.2016r., w związku z nowelizacją Kodeksu pracy, strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 21.09.2012r., ustalając, iż od dnia 22.02.2016r. będą je obowiązywały przepisy znowelizowanego Kodeksu pracy, w zakresie art. 34 i 36 k.p., tj. długości okresów wypowiedzenia.

Wskazane porozumienie stron nie zmierzało do wydłużenia okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z 2 tygodni do 3 miesięcy. Stanowiło jedynie zobligowanie stron do stosowania znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy, począwszy od 22.02.2016r., zgodnie z ustawą z 25.06.2015r. o zmianie Kodeksu Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 21.08.2015r. poz.1220).

***Dowód:*** - umowy o pracę powoda – w aktach osobowych powoda,

- świadectwo pracy powoda: k.26,
- zaświadczenie o zarobkach powoda k. 30,

- porozumienie stron z dnia 22.02.2016r. – w aktach osobowych powoda;
- przesłuchanie powoda: k.85-86.

Powód pracował w dziale dostaw. Bezpośrednim przełożonym powoda do czerwca 2016r. była menadżer E. F.. Na przestrzeni okresu zatrudnienia powoda stopniowo obniżała się jakość pracy powoda. Przełożona powoda, E. F. zauważyła spadek zaangażowania powoda w wykonywanie obowiązków pracowniczych i brak chęci do pracy. Około miesiąca kwietnia 2016r. E. F. przeprowadziła z powodem rozmowę, informując go, że obserwuje spadek jego zaangażowania w pracę.

Począwszy od czerwca 2016r. bezpośrednim przełożonym powoda został P. S., który także stwierdził niskie wyniki w pracy powoda i jego niską wydajność.

Powód w sposób lekceważący podchodził do swoich obowiązków pracowniczych. Na forum pracowników negował polecenia przełożonych i krytykował zakres swoich obowiązków. Powód nawet nie zważając na obecność przełożonych w pobliżu, potrafił siedzieć przy biurku i zajmować się gramami na telefonie komórkowym w trakcie godzin pracy.

U strony pozwanej obowiązuje system kwartalnych ocen pracowniczych. Występują oceny: S, A, B, C, gdzie S jest oceną najlepszą, a C – oceną najgorszą. Kryteriami dokonywania ocen pracowników są: umiejętność organizacji pracy, zarządzania pracownikami, komunikacja w dziale i poza działem, jakość pracy, absencja w pracy. (...) szeregowych oceniają liderzy, a liderów ich przełożony - menadżer.

Powód: - w 2011r. otrzymał za pierwszy kwartał ocenę najgorszą C, za drugi i ostatni kwartał – B,

- w 2012r. – otrzymał dwie oceny C i za kolejne kwartały – dwie oceny A,

- w 2013r. uzyskał za pierwszy kwartał ocenę B, za kolejne 3 kwartały – ocenę C,

- w 2014r. – w pierwszym i kolejnym kwartale oceny C i za ostatni kwartał – A,

- w 2015 roku otrzymał za pierwszy kwartał ocenę najgorszą C, a za dwa kolejne kwartały oceny B,

- w 2016r. powód otrzymał za pierwszy kwartał ocenę A, zaś za drugi kwartał ponownie najgorszą ocenę – C.

Powód znał swoje oceny pracy i nie odwoływał się od nich.

Po przeanalizowaniu 19 ocen kwartalnych powoda z okresu 2011-2016r., oraz po zapoznaniu się z informacjami od przełożonych powoda o lekceważącym podchodzeniu do obowiązków przez powoda, pozwany pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi.

Pismem z dnia 24.06.2016r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 09.07.2016r.

Powód nie odwoływał się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy.

Na miejsce powoda strona pozwana zatrudniła innego pracownika. Początkowo z działu sprzedaży na stanowisko pracy powoda został przeniesiony lider K. T., który przyuczał do pełnienia obowiązków na stanowisku powoda nowo zatrudnionego pracownika – Ł. S.. Nie zmniejszono stanu zatrudnienia w dziale powoda.

K. T. osiągał na przestrzeni lat 2011-2016 lepsze wyniki pracy aniżeli powód. Tylko pięciokrotnie uzyskał w tym okresie najgorszą ocenę C (powód aż dziesięciokrotnie) i także pięciokrotnie uzyskał ocenę najlepszą – S (powód nigdy takiej oceny nie uzyskał).

**Dowód:** - oceny powoda i K. T.: k.66,

- zeznania świadków: E. F.: k.68-69, M. S.: k.69-70, P. S.: k.70-71.

Strona pozwana nie prowadzi zwolnień grupowych, ani też zwolnień indywidualnych, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Strona pozwana nie zalega z wypłatą wynagrodzeń dla pracowników.

W 2016r. nie zmniejszył się stan zatrudnienia w dziale dostaw, w którym pracował powód. Nie uległa zmniejszeniu także liczba zmian – w dalszym ciągu są 3 zmiany.

**Dowód:** - zeznania świadków: E. F.: k.68-69, M. S.: k.69-70, P. S.: k.70-71.

Pismem z dnia 28.06.2016r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na to pismo, strona pozwana udzieliła powodowi pisemnych wyjaśnień (pismem z dnia 05.07.2016r.), wskazując, że powód nie został zwolniony z pracy w trybie przepisów w/w ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

**Dowód:** - pismo powoda z dnia 28.06.2016r.: k.3,

- pismo strony pozwanej z dnia 20.07.2015r.: k.5.

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

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało w całości oddaleniu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz na wykazie ocen kwartalnych powoda.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: E. F. (bezpośrednia przełożona powoda do czerwca 2016r.), P. S. (bezpośredni przełożony powoda poczynając od czerwca 2016r.) i M. S. (dyrektor ds. personalnych i administracyjnych), które to zeznania Sąd ocenił jako rzeczowe, spójne i wzajemnie zbieżne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Natomiast nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym zarzuty powoda, że strona pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy z przyczyn nietyczących powoda jako pracownika oraz że strona pozwana nieprawidłowo zastosowała wobec niego 2-tygodniowy okres wypowiedzenia stosunku pracy, zamiast 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Podstawy prawnej roszczenia powoda o odprawę, należy upatrywać w treści art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (DZ. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (tzw. zwolnienia indywidualne).

W przypadku zwolnień indywidualnych, przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, przez co należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia (tak jak było to określone w poprzednio obowiązującej ustawie) lecz ogólnym zwrotem "przyczyn nietyczących

pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza, co nie oznacza jednak pełnej dowolności, albowiem przyczyny muszą dotyczyć pracownika, bądź pracodawcy. Przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie przypadki, w których przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy będzie leżeć poza pracownikiem (np. zmiany organizacyjne, zlikwidowanie stanowiska pracy, zmiana miejsca świadczenia pracy, nieopłacalność dotychczasowej produkcji, kłopoty finansowe, ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy).

Dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy, decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika (por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 1995r., I PRN 6/95, OSNP 1995/19/239).

Sąd ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony, z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia, zawarta w dniu 21.09.2012r.

W dniu 24.06.2016r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, a jednocześnie w oświadczeniu woli nie wskazała przyczyny wypowiedzenia, nie mając takiego obowiązku. W tym miejscu wyjaśnić bowiem należy, iż w przypadku wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, Kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, gdyż zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. tylko w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Powód nie odwoływał się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy.

W związku z powyższym, koniecznym stało się ustalenie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Ocena zebranych w toku postępowania dowodów doprowadziła Sąd do przekonania, iż wszystkie roszczenia powoda były bezzasadne, albowiem wyłączna przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę leżała po stronie powoda, a nie po stronie pracodawcy.

Jak wynika z zeznań świadków: E. F. - bezpośredniej przełożonej powoda do czerwca 2016r., P. S. - bezpośredniego przełożonego powoda poczynając od czerwca 2016r. i M. S. - dyrektora ds. personalnych i administracyjnych, wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło z uwagi na niską wydajność powoda w pracy i niską jakość jego pracy. Zarówno świadek E. F. jak i P. S. zgodnie zeznali, iż od dłuższego już czasu można było zaobserwować spadek zaangażowania powoda w pracę i lekceważące podejście przez niego do obowiązków pracowniczych. Powód negował polecenia przełożonych i jednocześnie krytykował swój własny zakres obowiązków.

Ponadto, jak wynika z zestawienia ocen kwartalnych powoda z okresu jego 5-u i pół lat pracy u strony pozwanej, na 19 ocen kwartalnych powód aż 10 razy otrzymał ocenę najniższą C i nigdy nie otrzymał oceny najwyższej S. Powód zeznał, iż wiedział, że otrzymywał tak niskie oceny.

W rezultacie, jak zeznał świadek – dyrektor ds. personalnych M. S., biorąc pod uwagę te negatywne opinie przełożonych o pracy powoda, a nadto bardzo słabe oceny kwartalne, jakie powód otrzymywał na przestrzeni lat 2011-2016, pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Ponadto przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie wskazali, iż pozwany pracodawca nie ma kłopotów ekonomicznych, nie prowadzi zwolnień grupowych, ani też zwolnień indywidualnych, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a także nie zalega z wypłatą wynagrodzeń dla pracowników.

W 2016r. nie zmniejszył się stan zatrudnienia w dziale dostaw, w którym pracował powód. Nie uległa zmniejszeniu także liczba zmian – w dalszym ciągu są 3 zmiany.

Sam powód w swoim piśmie procesowym z dnia 21.11.2016r. (k.50-52) podał, iż w dalszym ciągu w dziale, w którym pracował obowiązuje 3-zmianowy system czasu pracy, a jego stanowisko pracy zajął inny pracownik i stanowisko to nie zostało zlikwidowane.

W/w świadkowie zeznali, że na miejsce powoda strona pozwana zatrudniła innego pracownika. Początkowo bowiem z działu sprzedaży na stanowisko pracy powoda został przeniesiony lider K. T., który przyuczał do pełnienia obowiązków na stanowisku powoda nowo zatrudnionego pracownika – Ł. S.. Nie zmniejszono stanu zatrudnienia w dziale powoda.

W konsekwencji Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był fakt niskiej jakości pracy powoda, jego lekceważącego podchodzenia do obowiązków służbowych i fakt otrzymywania bardzo słabych ocen kwartalnych.

**Wskazać przy tym należy, iż zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, pracodawca może 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 osiąganie lepszych rezultatów pracy (vide wyrok SN z 02.10.1996r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).**

Zaś 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).

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odprawę jako nieuzasadnione.

Oddaleniu podlegało także zgłoszone przez powoda roszczenie o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za 2,5 miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Powód zarzucił bowiem, że strona pozwana nieprawidłowo zastosowała wobec niego 2-tygodniowy okres wypowiedzenia stosunku pracy, zamiast 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wyjaśnić należy, iż na rozprawie w dniu 19.01.2017r., Sąd mając wątpliwości, czy porozumieniem z dnia 22.02.2016r. zmieniającym warunki umowy o pracę (znajdującym się w aktach osobowych powoda), strony umownie wydłużyły przewidziany w umowie (...) -tygodniowy okres wypowiedzenia do 3-miesięcznego, polecił pełnomocnikowi strony pozwanej wyjaśnienie tej sytuacji i wskazanie, czy powodowi wypłacono wynagrodzenie za 3-miesięczny okres wypowiedzenia. W wykonaniu tego postanowienia Sądu, strona pozwana pismem z dnia 02.02.2017r. (k.76-77) wyjaśniła, iż porozumienie z dnia 22.02.2016r. zostało zawarte jedynie w związku ze zmianą przepisów Kodeksu pracy i miało na celu funkcję informacyjną, tj. poinformowanie powoda o zaistniałej zmianie przepisów Kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z 25.06.2015r. o zmianie Kodeksu Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 21.08.2015r. poz.1220), począwszy właśnie od daty 22.02.2016r. Strona pozwana podniosła, że taki był zgodny zamiar stron zawarcia tego porozumienia.

Powód M. B. po otrzymaniu w/w pisma strony pozwanej, pismem z dnia 03.03.2017r. (k.81) również potwierdził, iż porozumienie z dnia 22.02.2016r. stanowiło jedynie informację pozwanego pracodawcy o zmianie przepisów Kodeksu pracy dotyczących okresów wypowiedzenia umów zawartych na czas określony. Jednocześnie jednak powód pismem tym rozszerzył powództwo i dodatkowo wniósł o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za 2,5 miesięczny

okres wypowiedzenia umowy o pracę, podnosząc, że strona pozwana nieprawidłowo zastosowała wobec niego 2-tygodniowy okres wypowiedzenia stosunku pracy, zamiast 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wobec powyższego wyjaśnić należy, iż strona pozwana zastosowała do sytuacji prawnej powoda prawidłowy okres wypowiedzenia umowy o pracę łączącej strony i powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za dalszy okres 2 i pół miesiąca wypowiedzenia.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony wynoszący prawie pięć lat (od 21.09.2012r. do 30.09.2017r.), przy czym strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

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 prawie na 5 lat) 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 jednak 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 oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę tj. do dnia 24.06.2016r. jak i też licząc do końca tego zatrudnienia czyli do dnia 09.07.2016r., nie przekroczył 6 miesięcy.

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

Tym samym powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie za dalszy 2 i pół miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż pracodawca zastosował prawidłowy – 2-tygodniowy okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Dlatego powództwo, jako w całości nieuzasadnione, podlegało oddaleniu w pkt. I-wszym sentencji wyroku.

W pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powoda tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości kształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż powód wytaczając powództwo pozostawał w subiektywnym, acz błędnym przekonaniu o słuszności swych roszczeń i miał prawo żądać ich wyjaśnienia i usunięcia stanu niepewności prawnej przed Sądem, a co przemawiało za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej.

W pkt. III-cim 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.