

Sygn. akt IV P 102/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Sędziowie/Ławnicy:	Mirosława Lupa Ludwik Nowak
Protokolant:	protokolant sądowy Kinga Poręba

po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko Przedsiębiorstwo Handlowe (...) T.K. Ś., J. Z. K. - Spółka Jawna w N.

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki M. C. na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowego (...) T.K. Ś., J. Z. K. - Spółka Jawna w N. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

**Sygn. akt IV P 102/17**

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 lipca 2017 r.

Powódka M. C. w pozwie wniesionym dnia 20 maja 2017 r. złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27.04.2017 r. i domagała się zasądzenia od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Handlowego (...) T.K. Ś., J.Z. K. – Spółka jawna w N. odszkodowania w wysokości 2000 zł.

Powódka domagała się ponadto uchylenia kary nagany nałożonej w dniu 27.04.2017 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka zarzuciła, że pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę gdyż podjęła z nim dyskusję na temat wypłaty normalnej pensji.

Zdaniem powódki wypowiedzenie jest nieuzasadnione a więc dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę.

Powódka kwestionuje również udzieloną jej nagane gdyż nie dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k.15-19) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 20.06.2016 r. do 19.09.2016 r. a następnie na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres od dnia 19.09.2016 r. do 31.05.2019 r. Pozwana pismem z dnia 29.04.2017 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc, który upłynął w dniu 31.05.2017 r. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie musi wskazywać przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów w tym zakresie.

Strona pozwana zarzuciła ponadto, że powódka nie złożyła sprzeciwu do pracodawcy, od nałożonej na nią kary nagany pomimo otrzymania stosownego pouczenia w tym zakresie.

Dodatkowo strona pozwana wskazała, iż nie była zadowolona ze świadczenia pracy przez powódkę. Już w marcu na powódkę nałożono karę porządkową upomnienia, która nie została zakwestionowana. O braku rzetelności powódki w wykonywaniu obowiązków świadczy raport z audytu pracowniczego tzw. Tajemniczego Klienta. (...) audytor stwierdził, że powódka nie przestrzega podstawowych standardów obsługi panujących na stacjach obsługi BP.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. C. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Handlowym (...)K. Ś., J.Z. K. – Spółka jawna w N. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 20.06.2016 r. do 19.09.2016 r. a następnie na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres od dnia 19.09.2016 r. do 31.05.2019 r., na stanowisku kasjer – sprzedawca. Wynagrodzenie powódki wynosiło 2000 zł brutto.

(akta osobowe)

Pismem z dnia 27.04.2017 r. strona pozwana nałożyła na powódkę karę nagany za naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy a w szczególności niewypełnianie standardów obsługi na stacji paliw BP w miesiącu lutym 2017 r. co zostało potwierdzone wynikami z programu (...) z dnia 20.04.2017 r.

W przedmiotowym piśmie zawarto pouczenie o prawie wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od otrzymania pisma. Powódka nie złożyła w tej sprawie sprzeciwu do pracodawcy.

(dowód: akta osobowe, zeznania powódki k. 51)

Strona pozwana pismem z dnia 29.04.2017 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc, który upłynął w dniu 31.05.2017 r. Jednocześnie strona pozwana zwolniła powódkę z obowiązku dalszego świadczenia pracy.

(akta osobowe)

Wypowiedzenie umowy powódce było zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony.

(dowód: zeznania K. Ś. k. 51, akta osobowe)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań pozwanego oraz akt osobowych powódki. Stan faktyczny ustalony powyżej przez sąd był w zasadzie bezsporny. Stanowiska stron różniły się w zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz zasadności nałożenia kary nagany.

Przyczyna rozwiązania umowy i jej zasadność nie miała żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W świetle art. 45 § 1 k.p. pracownik może zakwestionować w drodze odwołania jedynie nieuzasadnione wypowiedzenie

umowy o pracę na czas nieokreślony. Odwołanie od wypowiedzenia umowy na czas określony może nastąpić wyłącznie w oparciu o zarzut naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów - art. 50 § 3 k.p.

Także zasadność nałożenia przez pracodawcę kary nagany nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia w zakresie jej uchylenia, gdyż powódka nie złożyła od nałożonej kary sprzeciwu do pracodawcy.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony i Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo podlega oddaleniu.

Zgodnie z Art. 25<sup>1</sup> § 1. k.p. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Pomimo, że powódka nie składała zarzutu w tym zakresie sąd ustalił, że umowa o pracę została zawarta przez strony zgodnie z powołanym powyżej przepisem gdyż nie przekraczała 33 miesięcy. Tym samym nie było podstaw do ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę przekształciła się w umowę zawartą na czas określony co powodowałoby wymóg podania przyczyny wypowiedzenia.

Art. 45. § 1 k.p. stanowi, co następuje: w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej **na czas nieokreślony** jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten daje pracownikowi uprawnienie do zakwestionowania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z punktu widzenia wskazanej w tym wypowiedzeniu przyczyny. Jednak art. 45 k.p. odnosi się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, nie dotyczy zaś pracowników zatrudnionych na czas określony. Reguła ta znajduje potwierdzenie także w art. 50 § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej **na czas określony** lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Przepis ten odnosi się do uprawnień pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, przysługujących mu w razie wypowiedzenia umowy. W/w przepis przyznaje takiemu pracownikowi prawo do odszkodowania **wyłącznie w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów.**

Powódce zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony nie przysługuje więc prawo do odszkodowania z przyczyny wymienionej w art. 45 k.p. to jest z uwagi na nieuzasadnione wypowiedzenie.

Okoliczność czy wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione nie miała w tej sytuacji żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd ustalił, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było zgodne z przepisami o wypowiedaniu umów na czas określony. Strona pozwana złożyła powódce wypowiedzenie na piśmie, powódka odebrał pismo pracodawcy osobiście. Strona pozwana prawidłowo określiła w wypowiedzeniu datę, z którą nastąpi rozwiązanie umowy.

Mając powyższe argumenty na uwadze sąd oddalił powództwo w zakresie odwołania od rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 112 § 1 k.p. jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu

decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

W wyroku z dnia 09.05.2000 r. (I PKN 626/99) Sąd Najwyższy orzekł, że:

I. Zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej nie musi zawierać pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej.

II. Termin wystąpienia do sądu pracy o uchylenie kary porządkowej (art. 112 § 2 KP) jest terminem zawitym prawa materialnego i nie podlega przywróceniu.

Skoro powódka w ogóle nie wniosła sprzeciwu do pracodawcy, od nałożonej na nią kary nagany tym samym nie powstało uprawnienie do złożenia w tej sprawie odwołania do Sądu.

Sąd obciążył powódkę kosztami procesu jako stronę przegrywającą na zasadzie art. 98 k.p.c. Na koszty te składają się koszty poniesione przez stronę pozwaną na zastępstwo prawne zgodnie z najniższą stawką przewidzianą w § 9 ust.1 punkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.