

Sygn. akt IV P 22/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Ławnicy:	Dariusz Janik, Janina Maciuszek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2018 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko Urzędowi Miasta w K.

o przywrócenie do pracy

I. Oddala powództwo;

II. Kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 22/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 7 maja 2018 r.

Powód T. S. domagał się od strony pozwanej Urzędu Miejskiego w K. przywrócenia do pracy na zajmowane uprzednio stanowisko oraz zasądzenia odszkodowania w wysokości 1650 zł.

W uzasadnieniu powód podał, że w pozwanej firmie pracował od 1.09.2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku pracownika obsługi strefy płatnego parkowania.

W dniu 9.02.2018 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, za miesięcznym wypowiedzeniem nie podając przyczyny. Jednocześnie powoda zwolniono z obowiązku wykonywania pracy.

Powód uważa, że wypowiedzenie umowy o pracę, było nieobiektywne, niesprawiedliwe i podyktowane względami politycznymi ponieważ powód swoją pracę świadczył zawsze sumiennie i nie był upominany.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k.23-27) wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. W szczególności pracodawca nie miał obowiązku wskazać powodowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwany wskazał nadto, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy była merytoryczna i niezwiązana z okolicznościami podawanymi przez powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. S. był zatrudniony w Urzędzie Miejskim K. od 1.09.2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku pracownika obsługi strefy płatnego parkowania. Wynagrodzenie powoda wynosiło 2245 zł miesięcznie.

(dowód: akta osobowe, zaświadczenie k. 28)

W dniu 9.02.2018 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc. W piśmie nie wskazano przyczyny wypowiedzenia. Jednocześnie powoda zwolniono z obowiązku wykonywania pracy.

(dowód: pismo k. 6)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych w sprawie dokumentów i akt osobowych a częściowo także zeznań powoda.

Zeznania powoda w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy były zgodne ze znajdującymi się w aktach dokumentami.

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:

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 wypowiedzaniu 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 wypowiedzaniu 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 wypowiedzaniu umów.**

Powodowi zatrudnionemu 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. Tym bardziej powód nie mógł domagać się przywrócenia do pracy.

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 o pracę na czas określony może nastąpić wyłącznie w oparciu o zarzut naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów - art. 50 § 3 k.p.

Z obszernych zeznań złożonych przez powoda na rozprawie nie wynika również aby powód był zwolniony w wyniku dyskryminacji.

Art. 18^{3a} § 1 k.p. stanowi, że: Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powód jako przyczynę zwolnienia go z pracy wskazywał względy polityczne i konflikt z Burmistrzem. Jednocześnie podał, że z Burmistrzem współpracował w trakcie kampanii wyborczej a także później. Z zeznań powoda nie wynika aby Burmistrz zwolnił go z uwagi na przekonania polityczne lub przynależność partyjną. Tak więc w ocenie Sądu powód nie został zwolniony w wyniku dyskryminacji politycznej.

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

Mając powyższe argumenty na uwadze sąd oddalił powództwo.

ZARZĄDZENIE

- odnotować uzasadnienie,
- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powodowi,

K.. 14 dni.