

UZASADNIENIE

A. N. pozwem z dnia 8 kwietnia 2016 r. odwołał się od oświadczenia pracodawcy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o rozwiązaniu umowy o pracę, wnosząc o zapłatę odszkodowania w kwocie 12.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa (k. 2 i 8o). Nadto zażądał zapłaty kwoty 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za brakujący okres wypowiedzenia od 16 do 30 kwietnia 2016 r. Wniósł także o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu powództwa wskazał, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu (zmniejszenie zatrudnienia) jest nierzeczywista. Poza tym pracodawca – zdaniem powoda – nie dochował procedury wskazanej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. nie poinformował przedstawicieli pracowników o zamiarze zwolnień i nie zawiadomił Powiatowego Urzędu Pracy. Kolejny zarzut dotyczył zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Podkreśliła, iż okres wypowiedzenia został zastosowany prawidłowo, stosownie do regulacji art. 14 ust. 3 w związku z art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 205 r. o zmianie kodeksu pracy. Następnie wskazała, że pozwany nie miał obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, skoro art. 30 § 4 k.p. odnosi się tylko do umów na czas nieokreślony. Pracodawca podał tę przyczynę jedynie z lojalności wobec powoda. W dalszej części uzasadnienia przedstawiono zakres zmian organizacyjnych u pozwanego, rzutujących na zmniejszenie stanu zatrudnienia. Odnosząc się do naruszenia przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników strona pozwana podniosła, że wymogi zawarte w art. 5, 6 i 8 ustawy odnoszą się do zwolnień grupowych, a powód został zwolniony w ramach tzw. zwolnień indywidualnych. Zakwestionowano także wysokość dochodzonego odszkodowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. N. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w O. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 31 stycznia 2020 r., na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony zamieściły w umowie zastrzeżenie o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem przez każdą ze stron.

Niesporne, a nadto umowa o pracę – k. 8-9

W dniu 22 lutego 2016 r. A. N. otrzymał od pracodawcy pisemną informację o podstawowych warunkach pracy, z której wynikało, że okres wypowiedzenia wynosi obecnie 2 tygodnie. Po przepracowaniu 6 miesięcy od 22 lutego 2016 r. okres wypowiedzenia wzrośnie do 1 miesiąca, natomiast po 3-letnim okresie zatrudnienia od dnia 22 lutego 2016 r. wypowiedzenie będzie trwało 3 miesiące (punkt III informacji). Natomiast w punkcie V informacji wskazano, że na podstawie art. 25¹ § 1 k.p. 22 listopada 2018 r. umowa o pracę przekształci się w umowę na czas nieokreślony. A. N. pokwitował otrzymanie informacji.

Dowód: informacja o podstawowych warunkach pracy – k. B 18 części B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 77, 80, zeznania świadka

W. 1 kwietnia 2016 r. A. N. otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze wskazaniem, że upłynie on w dniu 16 kwietnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z ustawą z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 1.04.2016 – k. 7

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w O. zatrudniała w okresie marca-kwietnia 2016 r. około 150 pracowników, z czego około 70 kierowców. W kwietniu 2016 r. wypowiedzenia otrzymało dwóch pracowników. Spółka nie prowadziła w tamtym okresie zwolnień grupowych.

Dowód: zeznania świadka A. K. – k. 78, zeznania świadka J. A. – k.79 , zeznania świadka W. S. – k. 79-80

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie z art. 50 § 3 kodeksu pracy, a także o wynagrodzenie za brakujący okres wypowiedzenia z art. 49 k.p., okazało się nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności należało zakwalifikować umowę o pracę, jako zawartą na czas określony w obliczu nowych przepisów kodeksu dotyczących umów terminowych, zawartych w art. 25¹ i następne k.p., które weszły w życie w dniu 22 lutego 2016 r., na mocy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220), zwanej dalej „ustawą zmieniającą”.

Umowa o pracę powoda została zawarta w dniu 30 stycznia 2015r., a więc w okresie obowiązywania przepisów w poprzednim brzmieniu, natomiast została wypowiedziana w dniu 1 kwietnia 2016 r., czyli pod rządem nowej regulacji. Stąd koniecznym było sięgnięcie do przepisów przejściowych zawartych w ustawie zmieniającej.

Stosownie do regulacji art. 14 ust. 4 ustawy zmieniającej do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

Powód zawarł z pozwaną spółką tylko jedną umowę o pracę, przy czym na okres pięciu lat. Natomiast art. 25¹ § 1 k.p. ogranicza okres zatrudnienia do 33 miesięcy. Jednocześnie przywołany powyżej przepis przejściowy nakazuje liczyć okres 33 miesięcy poczynając od chwili wejścia ustawy w życie, a więc od 22 lutego 2016 r. Po upływie maksymalnego okresu 33 miesięcy umowa przekształca się w umowę bezterminową na mocy sankcji przewidzianej w art. 25¹ § 3 k.p. Należy jednak podkreślić, że skutek ten następuje dopiero po upływie okresu wspomnianych 33 miesięcy.

Pozwany pracodawca liczył się z tą konsekwencją, ponieważ w złożonej powodowi w dniu 22 lutego 2016 r. informacji o warunkach zatrudnienia wskazał, że 22 listopada 2018 r. umowa o pracę przekształci się w umowę na czas nieokreślony.

Niewątpliwie jednak w chwili wypowiedzenia umowy o pracę powoda, a więc 1 kwietnia 2016 r., skutek jeszcze nie wystąpił, a zatem umowa o pracę była wciąż umową zawartą na czas określony.

Na mocy art. 14 ust. 3 ustawy zmieniającej 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.

Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony na mocy znowelizowanego art. 36 § 1 k.p. jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W odniesieniu do powoda należało wziąć jednak pod uwagę art. 16 ustawy zmieniającej, który stanowi, że 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.

Zatem okres zatrudnienia powoda liczony od dnia 22 lutego 2016 r. do chwili wypowiedzenia wynosił znacznie mniej, niż 6 miesięcy, co prowadzi do wniosku o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia.

Pozwana zastosowała więc prawidłowy okres wypowiedzenia, co prowadziło do oddalenia roszczenia o wynagrodzenie dochodzone na podstawie art. 49 k.p.

Uznanie, że w chwili wypowiedzenia umowę o pracę powoda należało uznać za umowę na czas określony prowadziło również do oddalenia powództwa o odszkodowanie. O ile nowelizacja kodeksu pracy uchyliła art. 33 k.p. dotyczący wypowiedzania umów terminowych, to pozostawiła aktualnym art. 30 § 4 k.p., z którego wynika obowiązek pracodawcy podania przyczyny wypowiedzenia jedynie w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podawania pracownikowi przyczyny zwolnienia. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Taki obowiązek przepisy kodeksu pracy przewidują w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony bądź w przypadku zastosowania trybu rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia (tzw. natychmiastowego), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Dla prawidłowości wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przepisy wymagają, aby oświadczenie pracodawcy zostało wyrażone we właściwej formie. Forma ta określona została w art. 30 § 3 k.p., w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Uzupełnieniem tej regulacji jest art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym 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 wskazuje, iż Sąd zobowiązany jest do badania jedynie spełnienia wymogów formalnych wypowiedzenia umowy na czas określony. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. (I PKN 607/98 OSNAPIUS 2000/8 poz. 308), podkreślając, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 kp).

W konsekwencji, skoro ustawodawca nie zobowiązał pracodawcy do wskazywania przyczyn wypowiedzenia, Sąd nie badał zasadności dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ograniczając się jedynie do badania zachowania przez pracodawcę warunków formalnych. Zarówno forma wypowiedzenia – pisemna – jak i okres wypowiedzenia zostały zachowane. Nie doszło również do naruszenia przez pozwanego pracodawcę przepisu art. 41 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana wskazała w wypowiedzeniu, że jego przyczyną było zmniejszenie zatrudnienia, lecz uczyniła to tylko na zasadzie dobrowolnego udzielenia informacji pracownikowi. Ze względu na brzmienie art. 30 § 4 k.p. oraz art. 50 § 3 k.p. Sąd nie bada zasadności, tj. prawdziwości i konkretności tej przyczyny, nawet jeśli pracodawca zdecydował się wpisać ją do treści wypowiedzenia, pomimo braku takiego obowiązku.

Wbrew twierdzeniom powoda pozwana nie miała obowiązku wdrożenia obowiązków przewidzianych w art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r., poz. 1474), tj. zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych ze związkiem zawodowym lub przedstawicielami pracowników oraz zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o planowanych zwolnieniach. Już z samej treści art. 2 ust. 1 ustawy wynika, że: Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Mowa tu o prowadzeniu grupowego zwolnienia. Podobnie art. 4 ust. 1 stanowi o obowiązku zawiadomienia PIP o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia.

Stosownie do art. 1 ust. 1 ustawy przez zwolnienie grupowe należy rozumieć takie, które w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Pozwana zatrudniała w okresie spornym ok. 150 pracowników, a zatem zwolnienie grupowe musiałoby obejmować co najmniej 10% pracowników w okresie 30 dni. Tymczasem świadkowie A. K., J. A. i W. S. zgodnie zeznali, że dokonano jedynie dwóch wypowiedzeń umowy o pracę w okresie kwietnia 2016 r. Były to zatem tzw. zwolnienia indywidualne, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy, a do których nie stosuje się wymogów wynikających z art. 2-4 ustawy. Wynika to z samego brzmienia art. 10 ust. 1 ustawy.

W konsekwencji, ponieważ wypowiedzenie powodowi umowy na czas określony zostało dokonane zgodnie z przepisami, nie przysługuje mu odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 k.p.

W związku z powyższym należało orzec jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 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. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 360 zł. Stawka ta wynika z zasady ujednoczenia stawek, niezależnie od wyboru żądania pomiędzy przywróceniem do pracy, a odszkodowaniem (uchwała składu 7 sędziów z 24.02.2011 r., I PZP 6/10). Poza tym na mocy art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata (radcę prawnego) zalicza się wydatki jednego adwokata (radcy prawnego). Pełnomocnik strony pozwanej wykazał wydatki na przejazd do Sądu (w obie strony) wynoszące 499,61 zł (k. 70). Koszt samolotu był w tym wypadku uzasadniony, ponieważ przejazd pociągiem musiałby odbyć się poprzedniego dnia względem rozprawy, a wówczas towarzyszyłby mu koszt noclegu i tym samym wydatek większy od tutaj poniesionego.

Sąd nie zwracał stronie pozwanej kosztu przewozu świadków, ponieważ każdy z tych świadków był uprawniony do żądania zwrotu kosztów stawiennictwa od Skarbu Państwa. Pozwana nie była zobowiązana do ponoszenia tego kosztu i tym samym nie można uznać go za koszt celowy w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.

Oplata skarbową od pełnomocnictwa nie podlegała zwrotowi, jako koszt niecelowy. W myśl art. 1 ust. 1 litera f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r., poz.783) potwierdzenie udzielenia pełnomocnictwa w sprawach dotyczących zatrudnienia i wynagrodzenia jest wyłączone z obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)