

Sygn. akt IV P 107/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	A. K. (1), J. L.
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **W. Z.**

przeciwko(...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo

II stwierdza, że strony ponoszą koszty procesu w dotychczasowym zakresie.

A. K. (1) SSR Mariusz Szwałd J. L.

Sygn. akt IV P 107/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 lipca 2016 roku

Powód W. Z. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy.

Do protokołu rozprawy w dniu 14 lipca 2016 r. powód oświadczył, że rezygnuje z żądania zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że od dnia 1 listopada 2015 r. był zatrudniony u pozwanego na stanowisku pracownika produkcyjnego. W maju 2016 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, bez wskazania tego przyczyny. Pozwany przytoczył jedynie art. 36 k.p., który określa okresy wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony. W umowie strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym

wypowiedzeniem. Pozwany w związku z naruszeniem przez powoda dyscypliny pracy i konsekwencji zasad BHP wypowiedział powodowi umowę o pracę. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powód otrzymał 13 maja 2016r., a okres wypowiedzenia upłynął 28 maja 2016 r. Ze strony formalnej brak uzasadnienia wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony nie stanowi uchybienia, poza tym powód wiedział o przyczynie wypowiedzenia, bowiem przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, powód był wezwany do złożenia wyjaśnień. Przyczyną tą była samowolna zmiana ustawienia maszyny, na której powód pracował, czym pracownik spowodował zagrożenie bezpieczeństwa pracy dla siebie i innych pracowników. Dla przestawienia maszyny potrzebny jest specjalny (...) w posiadanie którego powód wszedł podstępnie i bezprawnie. Niezależnie od tego żądanie powoda przywrócenia do pracy nie mieści się w uprawnieniach przysługujących pracownikom w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 9 października 2015 r. pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. zatrudnił powoda na czas określony do 31 października 2017 r. na stanowisku pomocniczego pracownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa przewidywała możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W notatce służbowej z dnia 29 kwietnia 2016 r. wskazano, że w dniu 29 kwietnia 2016 r. otrzymano informację od szefa produkcji A. K. (2) o wydarzeniu, które miało miejsce w dniu 27 kwietnia 2016 r. Sprawa dotyczyła samowolnej zmiany ustawienia maszyny, na której W. Z. w dniu 27 kwietnia 2016 r. wykonywał operację (...) (...). Operacja jest wykonywana na (...) i według technologii i zasad bhp ma być wykonywana ze sterowaniem (...) Pracownik samowolnie własnym (...) zmienił sterowanie na (...). 29 kwietnia zaproszono pracownika w celu przekazania mu informacji na temat zaistniałej sytuacji i wysłuchania jego wersji zdarzeń z dnia 27 kwietnia 2016 r. Z rozmowy wynikało, że taka sytuacja miała miejsce wielokrotnie.

W piśmie z dnia 10 maja 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem za wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 maja 2016 r.

Pismo powód odebrał w dniu 13 maja 2016 r.

Dowód : akta osobowe powoda

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015, poz. 1220) ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 12, który wchodzi w życie z dniem 30 sierpnia 2015 r. W świetle powyższego ustawa weszła w życie od 22 lutego 2016 r.

Zgodnie z art. 14 ust. 3 tej 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.

Zgodnie z art. 16 tej ustawy 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.

Zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 świetle przytoczonych powyżej przepisów przejściowych, mimo uchylenia art. 33 k.p., istnieje możliwość dokonania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, a przewidziany w art. 36 § 1 k.p. okres zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony należy liczyć od 22 lutego 2016 r. Oznacza to, że biorąc pod uwagę datę 22 lutego 2016r. powód zatrudniony był krócej niż 6 miesięcy i w jego przypadku okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie.

Zgodnie z art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia obejmujący wielokrotność tygodnia kończy się w sobotę, co też miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wynika z tego, że przepis ten w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę ma zastosowanie tylko do umów zawartych na czas nieokreślony. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie powinno zawierać przyczyny wypowiedzenia.

Koresponduje z tym treść art. 50 § 3 k.p., z którego wynika, inaczej niż w przypadku art. 45 § 1 k.p., że sąd nie bada zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, a jedynie czy w takim przypadku nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy.

Ponieważ przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony nie doszło do naruszenia przepisów regulujących wypowiedzenie takiej umowy, sąd oddalił powództwo.

O kosztach są orzekł na mocy art. 108 k.p.c.