

Sygn. akt VIII *Pa 2/21*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Jolanta Łanowy- Klimek
Sędziowie:	Grzegorz Tyrka (del) Magdalena Kimel (spr)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 czerwca 2021r. w G.

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 27 listopada 2020 r. **sygn. akt** IV P 228/20

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Jolanta Łanowy- Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII Pa 2/21

UZASADNIENIE

M. P. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. domagając się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 2.333,11 złotych stanowiącej wysokość jego wynagrodzenia za czas, do którego umowa o pracę miała trwać. Uzasadniając swoje żądanie podał, że 21 września 2020r. wręczono mu wypowiedzenia. W dniu 22 września 2020r. skierował do pracodawcy wniosek o udzielenie mu zwolnienia na poszukiwanie pracy na podstawie art. 37 §1 k.p. W odpowiedzi na wniosek pracodawca odmówił udzielania mu zwolnienia wskazując, że w okresie wypowiedzenia zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, czym w ocenie powoda naruszył przepisy prawa pracy. Niezależnie od powyższego w wypowiedzeniu pozwana błędnie wskazała datę upływu okresu wypowiedzenia na 9 października 2020r., podczas gdy winien on upłynąć 10 października 2020r.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Odniosła się do zarzutu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia i wskazała na regulację zawartą w art.49 k.p. Nadto podała, że w zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mieści się zezwolenie na poszukiwanie pracy.

Wyrokiem z 27 listopada 2020r. (sygn. akt: IV P 228/20) Sąd Rejonowy w Zabrze w punkcie pierwszym powództwo oddalił. Z kolei w punkcie drugim sentencji orzeczono o zasądzeniu od powoda kosztów procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że 31 lipca 2020r. powód zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na okres próbny od 1 sierpnia do 31 października 2020r. M. P. powierzono obowiązki asystenta likwidatora w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że 21 września 2020r. członkowie zarządu pozwanej spółki, w osobach S. K. i J. G., wręczyli powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia, w dniach od 22 do 25 września 2020r., udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego, zaś w od 28 września 2020r. zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy z prawem do wynagrodzenia. Jednocześnie w wypowiedzeniu wskazano, że okres wypowiedzenia upłynie 9 października 2020r.

Sąd merytoryczny ustalił również, że 21 września 2020r. powód świadczył pracę, nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, czy urlopu wypoczynkowego.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwany nie uwzględnił wniosku powoda o udzielenie mu wolnego na poszukiwanie pracy wskazując, że w okresie wypowiedzenia został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że 12 października 2020r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy wskazując okres zatrudnienia od 1 sierpnia do 10 października 2020r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd I instancji uznał, że roszczenia powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem złożone mu wypowiedzenie było zgodne zobowiązującymi przepisami prawa pracy.

W pierwszej kolejności, odnosząc się do żądania zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd I instancji wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w przypadku umów o pracę na okres próbny pracodawca może w każdym czasie złożyć pracownikowi oświadczenie zmierzające do zakończenia stosunku pracy, jeżeli pracownik w tym czasie nie przebywa na zwolnieniu lekarskim bądź urlopie wypoczynkowym.

Sąd merytoryczny podkreślił również, że każda z umów o pracę przewidziana w kodeksie pracy tj. umowa na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony służy ustalonym celom, uzależnionym od potrzeby stron ją zawierających. Ustawodawca wyróżniając poszczególne rodzaje umów o pracę w sposób odmienny uregulował także kwestie ochrony prawnej pracownika. Nie ulega wątpliwości, iż ochrona ta jest słabsza

w przypadku umów terminowych. Nadto pracownikowi, z którym rozwiązano umowę na okres próbny przysługuje roszczenie z art. 50 k.p. jedynie wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów.

W konsekwencji istnieje wyłącznie jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu tej umowy oraz jedno roszczenie – o odszkodowanie.

Następnie Sąd Rejonowy, w niniejszej sprawie, badał jedynie kwestię, czy pracodawca wypowiedział umowę o pracę zgodnie z przepisami prawa pracy pod względem formalnym. Bez wątplenia pracodawca wypowiadając tego rodzaju umowę nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenia. Jedyne obowiązki, jakie na nim spoczywały to złożenie wypowiedzenia w formie pisemnej, pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, zachowanie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Nadto pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę na okres próbny w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że nie ulegało wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie pozwany nie uchybił wyżej wymienionym wymogom, jak również do wypowiedzenia umowy o pracę nie doszło w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, co powód przyznał w piśmie procesowym z 25 listopada 2020r.

Przechodząc do dalszych rozważań na gruncie niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że zachodziła konieczność ustalenia, czy zastosowanie zbyt krótkiego, tj. o jeden dzień, okresu wypowiedzenia oraz nieudzielnie pracownikowi zwolnienia na poszukiwanie pracy, wpływa na uznanie wadliwości złożonego pracownikowi wypowiedzenia. Wadliwość wypowiedzenia umowy terminowej zachodzi wyłącznie wtedy, gdy nie zachowano formy pisemnej albo gdy do wypowiedzenia doszło w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Żadna z tych okoliczności nie wystąpiła w przedmiotowej sprawie. Natomiast kwestia zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia uregulowana została w art. 49 k.p. i z tego tytułu pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie za do czasu rozwiązania umowy o pracę, czyli w niniejszej sprawie powód ma prawo do wynagrodzenia za okres do 10 października 2020r. Wadliwość ta nie jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Roszczenia z art. 45 § 1 k.p. wynikają z naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Z kolei roszczenie z art. 49 k.p. wynika z zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Sama treść ostatnio wymienionego przepisu wskazuje, że wadliwość ta nie jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Są to więc nie tylko odrębne podstawy prawne, ale odnoszące się do dwóch różnych faktów. O odmienności tych roszczeń świadczy także termin, w jakim mogą być dochodzone przed sądem. Pierwsze może być realizowane w ciągu 7 dni od doręczenia wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), zaś drugie w ciągu 3 lat od dnia jego wymagalności (art. 291 § 1 k.p.) – vide wyrok Sąd Najwyższy z 27 września 2018r. w sprawie III PK 87/17 (OSNP 2019/4/43).

W ocenie Sądu I instancji również nieudzielnie pracownikowi zwolnienia w trybie art. 37 k.p. nie jest okolicznością, która uzasadnia stwierdzenie, że wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny było wadliwe. Prawo pracownika do uzyskania zwolnienia na poszukiwanie pracy nie ma żadnego wpływu na wypowiedzenie, natomiast złożenie pracownikowi wypowiedzenia uruchamia zastosowanie instytucji przewidzianej w art. 37 k.p., bowiem uprawnienie to przysługuje wyłącznie pracownikowi w okresie wypowiedzenia pod warunkiem, że okres wypowiedzenia wynosił co najmniej 2 tygodnie.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości.

Powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 50 § 1 k.p. poprzez niewłaściwą wykładnię przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę skutkującą błędnym przyjęciem, że w zaistniałym stanie faktycznym nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, który to błąd miał istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ poskutkowało oddaleniem powództwa.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o:

-.

- uchylenie w całości zaskarżonego wyroku,
- uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

W uzasadnieniu apelacji powód kwestionował przyjętą przez Sąd Rejonowy, wykładnię przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, zawartych na okres próbny.

W szczególności apelujący skupił się na argumentacji mającej na celu wykazanie, iż nieprzyznanie mu przez pracodawcę, w okresie biegu wypowiedzenia umowy o pracę, dnia wolnego na poszukiwanie pracy, stanowiło w istocie naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na okres próbny i w konsekwencji stanowiło podstawę przyznania stosownego odszkodowania. Dalej argumentował, że strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, poprzez zastosowanie w stosunku do niego skróconego okresu wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję. W uzasadnieniu wskazała, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie i podzielił argumentację Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył co następuje:

Zarzuty podniesione w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego i dokonał prawidłowej oceny prawnej. W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego.

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

Wbrew zarzutom apelacji, w rozpoznawanej sprawie, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na okres próbny nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów.

Prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, że zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia (1 dzień) oraz nieudzielenie pracownikowi zwolnienia na poszukiwanie pracy, nie wpływa na wadliwość złożonego pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Skutkiem zastosowania przez pracodawcę nieprawidłowego okresu wypowiedzenia jest przesunięcie daty ustania stosunku pracy i obowiązek wypłaty wynagrodzenia za prawidłowo ustalony okres wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 49 k.p w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Natomiast po myśli art. 50 §1 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Każdy z wyżej wymienionych przepisów ma odrębny cel i funkcję.

Naruszenie przez pracodawcę art. 49 k.p nie stanowi podstawy do zakwestionowania zgodności z prawem wypowiedzenia, co zaakcentował Sąd Najwyższy w powoływanym przez Sąd I instancji wyroku z dnia 27 września 2018 r. (III PK 87/17, OSNP 2019/4/43).

Domniemania powoda podnoszone w apelacji o zamiarach pracodawcy związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, nie mają żadnego znaczenia w sprawie. Z powodem nie została rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia, w związku z tym przedmiotem oceny Sądu było wyłącznie oświadczenie rzeczywiście powodowi złożone.

Prawidłowo również Sąd I instancji wskazał, że nieudzielenie pracownikowi zwolnienia na poszukiwanie pracy, nie ma wpływu na ocenę oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, innymi słowy - nie czyni wypowiedzenia umowy wadliwym. I nie zmienia tego okoliczność, iż prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy, pracownik nabywa wraz z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracodawca nieudzielając pracownikowi zwolnienia na poszukiwanie pracy nie narusza bowiem przepisów o wypowiedzaniu umów. Artykuł 37 kp. do tej kategorii nie może być zaliczony, gdyż nie dotyczy wypowiedzania umów ale prawa pracownika do zwolnienia na poszukiwanie pracy, które realizowane jest w okresie wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, apelacja powoda jako niezasadzona na mocy art. 385 k.p.c została oddalona.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, Sąd Okręgowy orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów ustalona została zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 w zw z §10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U poz 1804 z poz zm).

(-) sędzia Magdalena Kimel (-) sędzia Jolanta Łanowy- Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka