

Sygn. akt IV P 60/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2022 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko **Fabryce (...) Sp. z o.o. w W.**

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. umarza postępowanie w sprawie w części dotyczącej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. oddala powództwo o odszkodowanie,
3. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 60/21

UZASADNIENIE

Powód M. G. w pozwie z dnia 18 lipca 2021r., wniesionym do Sądu Rejonowego -Sądu Pracy w I. w dniu 19 lipca 2021r. (k. 13), sprecyzowanym w piśmie z dnia 27 lipca 2021r.(k. 18) i skierowanym przeciwko Fabryce (...) Sp. z o.o. w W. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 6.860,00zł. brutto, odpowiadającej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę, a to z tytułu odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę na czas określony oraz cofnął pozew w części, która pierwotnie dotyczyła zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2021r.(k. 2 i k. 18).

Uzasadniając swoje roszczenie o odszkodowanie, powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas określony od dnia 18 grudnia 2020r. do dnia 30 września 2021r., w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku monter wag samochodowych Świadczył pracę na terenie Oddziału pozwanej Spółki w P., przy ul. (...). W ocenie powoda pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę naruszyła prawo, gdyż

doręczyła powodowi przedmiotowe wypowiedzenie w trakcie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego, a więc podczas usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, a dodatkowo podana przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska pracy, była nieprawdziwa i pozorna.

Pozwana Fabryka (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie w całości powództwa o zapłatę odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony i wyraziła zgodę na cofnięcie przez powoda pozwu w części dotyczącej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2021r.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 grudnia 2021r.(k. 46-47) oraz podczas przesłuchania pozwanej w osobie Prezesa Zarządu H. G. w charakterze strony (k. 103, e-protokół z dnia 17 stycznia 2021r.-min. 00:31:56-00:41:37) pozwana wskazała, że powód M. G. od dnia 2 czerwca 2021r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą, po czym wrócił do pracy w dniu 28 czerwca 2021r., gotowy do jej świadczenia, podpisał się na liście obecności z zamiarem przystąpienia do wykonywania przypisanych mu obowiązków pracowniczych i dopiero po tych czynnościach, kilkanaście minut po godz. 7.00, zostało wręczone powodowi przez pracodawcę pisemne oświadczenie z dnia 28 czerwca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony z zachowaniem 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód, po otrzymaniu wypowiedzenia, zaczął się awanturować, krzyczyć i w obecności innych, będących w tym czasie w pracy pracowników pozwanej Spółki, szantażować stronę pracodawcę, że przyniesie zwolnienie lekarskie, które potwierdzać będzie jego usprawiedliwioną nieobecność w pracy w /wym. dniu, po czym opuścił miejsce pracy. Na okoliczność zaistniałej sytuacji przełożony powoda-dyrektor ds. organizacyjnych Fabryki (...) Sp. z o.o. w W.- R. S. i pracownik biurowy pozwanej Spółki - (...) sporządzili notatkę służbową z dnia 28 czerwca 2021r., która wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego podpisania i przyjęcia powód odmówił, została wysłana drogą pocztową na adres zamieszkania M. G. i odebrana przez niego w dniu 30 czerwca 2021r. Po opuszczeniu w dniu 28 czerwca 2021r. miejsca pracy, powód o godz. 7.28 telefonicznie zarejestrował się na wizytę lekarską w (...) Centrum Medycznym w I., która zaplanowana została na godz. 11.30. Po jej odbyciu powód otrzymał zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 28 czerwca 2021r. do dnia 11 lipca 2021r., jednak- co podkreśliła pozwana- M. G. zgłosił się do lekarza i otrzymał powyższe zwolnienie lekarskie już po otrzymaniu wypowiedzenia, co oznacza, iż pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 28 czerwca 2021r, kilkanaście minut po godz. 7.00, kiedy powód stawiał się do pracy, podpisał listę obecności i wyraził gotowość do świadczenia pracy, nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Jeśli chodzi o drugi, sformułowany przez powoda zarzut, a mianowicie, że podana w oświadczeniu z dnia 28 czerwca 2021r. przyczyna wypowiedzenia terminowego stosunku pracy, tj. likwidacja stanowiska pracy, na którym zatrudniony był powód, była nieprawdziwa i pozorna, pozwana Fabryka (...) Sp. z o.o. w W. wskazała, że zarzut ten jest chybiony, gdyż stanowisko pracy M. G. -monter wag samochodowych- rzeczywiście zostało przez stronę pozwaną zlikwidowane, z powodu mniejszej ilości zleceń i trudności podyktowanych pandemią koronawirusa, o czym świadczy fakt, że do chwili obecnej nikt na to stanowisko przez pozwaną nie został zatrudniony. Niezależnie od powyższego Prezes Zarządu pozwanej Spółki - (...), zeznając jako strona pozwana, zaznaczył, że pracodawca rozwiązując z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na czas określony, nie musiał w oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazywać przyczyny swojej decyzji. W analizowanej sprawie ta przyczyna- likwidacja stanowiska pracy- została podana, choć niepotrzebnie, ale za to zgodnie z prawdą.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. G. został zatrudniony w pozwanej Fabryce (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 18 grudnia 2020r. na czas określony od dnia 18 grudnia 2020r. do dnia 18 marca 2021r., a następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę- z dnia 19 marca 2021r., także na czas określony, tym razem od dnia 19 marca 2021r. do dnia 30 września 2021r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter wag samochodowych.

Powód świadczył pracę na terenie Oddziału pozwanej Spółki -w P., przy ul. (...).

(dowód : umowy o pracę na czas określony -k. 6-7, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

W okresie zatrudnienia u pozwanej, od dnia 2 czerwca 2021r. do dnia 27 czerwca 2021r., powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 czerwca 2021r. stawił się do pracy, którą rozpocząć miał o godz. 7.00. Podpisał listę obecności, wyraził gotowość do świadczenia pracy.

(dowód: zwolnienia lekarskie powoda-k.8-10,lista obecności za m-c czerwiec 2021r.-k. 75, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

Po wykonaniu przez powoda powyższych czynności, kilkanaście minut po godz. 7.00, przełożony powoda- dyrektor ds. organizacyjnych pozwanej Fabryki (...) Sp. z o.o. w W.- R. S., w obecności pracownika biurowego pozwanej Spółki - (...), wręczył M. G. pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 28 czerwca 2021r. o rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał dnia 31 lipca 2021r., łączącej strony umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 19 marca 2021r.

(dowód : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.06.2021r.-k. 5, notatka służbowa z dnia 28.06.2021r.-k.84, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k.103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:31:56-00:41:37)

W wypowiedzeniu pozwany pracodawca wskazał przyczynę wypowiedzenia -likwidację stanowiska pracy, zawarł także informację o zastosowanym okresie wypowiedzenia i pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy.

(dowód : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.06.2021r.-k. 5)

Powód, po zapoznaniu go z treścią oświadczenia woli pozwanego z dnia 28 czerwca 2021r., zdenerwował się, odmówił podpisania i przyjęcia pisma zawierającego w/wym. oświadczenie. Zaczął się awanturować, krzyczeć i w obecności innych, będących w tym czasie w pracy pracowników pozwanej Spółki, szantażować pracodawcę, że przyniesie zwolnienie lekarskie, które potwierdzać będzie jego usprawiedliwioną nieobecność w pracy w /wym. dniu, po czym opuścił miejsce pracy.

Poczuł się oszukany przez pozwanego pracodawcę. Był przekonany, że skoro zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2021r. , to do tego dnia miał gwarancję zatrudnienia, a nawiązany przez strony stosunek pracy nie mógł być bez powodu przez pracodawcę rozwiązany.

Niezależnie od powyższego, stawiając się do pracy w dniu 28 czerwca 2021r., powód zauważył w 2-3 osobowej ekipie, w której dotychczas pracował dodatkowego, trzeciego pracownika i z tej okoliczności wywiódł, że zostanie zwolniony, a podana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska pracy, na którym powód był zatrudniony, była nieprawdziwa i fikcyjna.

(dowód : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.06.2021r.-k. 5, notatka służbowa z dnia 28.06.2021r.-k.84, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

Po opuszczeniu w dniu 28 czerwca 2021r. miejsca pracy, powód o godz. 7.28 telefonicznie zarejestrował się na wizytę lekarską w (...) Centrum Medycznym w I.. Na skutek zdenerwowania, którego doznał w związku z otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę, powoda rozbolał bark. Wizyta lekarska została zaplanowana na godz. 11.30. Po jej odbyciu w formie teleporady, M. G. otrzymał zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 28 czerwca 2021r. do dnia 11 lipca 2021r.

(dowód- informacja e-mailowa z (...) Centrum Medycznym w I. nt wizyty lekarskiej powoda w dniu 28.06.2021r.-k. 88, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56, przesłuchanie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) -k.103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:31:56-00:41:37)

Okoliczności związane z wręczeniem powodowi w dniu 28 czerwca 2021r. oświadczenia pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i zachowaniu M. G. zostały przedstawione w notatce służbowej sporządzonej tego samego dnia przez przełożonego powoda-dyrektora ds. organizacyjnych Fabryki (...) Sp. z o.o. w W.- R. S. i pracownika biurowego pozwanej Spółki - (...).

(dowód- notatka służbowa z dnia 28.06.2021r.-k. 84)

W związku z tym, że powód odmówił podpisania i przyjęcia pisemnego oświadczenia pozwanego z dnia 28 czerwca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, strona pozwana pismo powyższe wraz z notatką służbową z dnia 28 czerwca 2021r. sporządzoną przez R. S. i P. G. wysłała powodowi drogą pocztową na adres jego zamieszkania- I., ul. (...). Przesyłka została odebrana przez dorosłego domownika powoda- jego matkę Z. G. w dniu 30 czerwca 2021r.

(**dowód** - zpo odbioru oświadczenia o wypowiedzenia umowy o pracę i notatki służbowej z dnia 28.06.2021r.-k. 87, przesłuchanie powoda M. G.-k.102v.-103, e-protokół z dnia 17.01.2022r.-min. 00:10:48-00:31:56)

W dniu 19 lipca 2021r. powód M. G., za pośrednictwem Poczty Polskiej, wniósł do tut. Sądu Pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego w dniu 28 czerwca 2021r.

(dowód- koperta wraz prezentatą - k. 13)

W okresie wypowiedzenia- do dnia 22 lipca 2021r. powód kontynuował zwolnienie lekarskie, po czym wykorzystał zaległy urlop wypoczynkowy.

Łącząca strony umowa o pracę z dnia 19 marca 2021r. na czas określony od dnia 19 marca 2021r. do dnia 30 września 2021r. uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2021r.

(dowód - świadectwo pracy powoda z dnia 1.08.2021r.-k.65-68)

Wynagrodzenie powoda M. G. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.800,00zł. brutto miesięcznie.

(dowód - informacja pozwanego - k. 47)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zaoferowane przez obie strony dowody z dokumentów, także tych zebranych w aktach osobowych powoda, jak również na podstawie zeznań powoda M. G. i pozwanego w osobie Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...).

Dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne i nie budzące żadnych wątpliwości, tym bardziej, że ich prawdziwość nie była kwestionowana przez strony procesu.

Jeśli chodzi o dowód z przesłuchania stron, to -przeprowadzony na początku postępowania- pozwolił Sądowi zorientować się w okolicznościach będących istotą sporu i w efekcie doprowadził do odstąpienia przez Sąd od przesłuchania zawnioskowanych w pozwie świadków. Biorąc pod uwagę nakreślony przez powoda i Prezesa Zarządu pozwanej stan faktyczny analizowanej sprawy oraz charakter stawianych przez M. G. zarzutów, Sąd doszedł do przekonania, iż przeprowadzanie dalszego, odpowiadającego intencjom powoda, postępowania dowodowego, w szczególności przesłuchiwanie świadków na okoliczności podane w punktach 4-5 pozwu, jest zupełnie zbyteczne i służyłoby dowodzeniu faktów nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu.

Zeznania stron procesu Sąd ocenił w ten sposób, że zeznania Prezesa Zarządu pozwanej Spółki- (...) uznał za prawdziwe i wiarygodne, gdyż znajdowały one potwierdzenie w zaprezentowanych Sądowi dowodach z dokumentów, natomiast do zeznań powoda M. G. Sąd podszedł z rezerwą. W ocenie Sądu zeznania te, w części dotyczącej wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej stanem zdrowia, miały się z prawdą, co potwierdza lista obecności powoda w pracy w dniu 28 czerwca 2021r. oraz informacja e-mailowa z (...) Centrum Medycznego w I. odnośnie godziny (11.30) planowanej i udzielonej powodowi w tym samym dniu porady lekarskiej. Powyższe dowody-zdaniem Sądu- poza wszelką wątpliwość potwierdzają, iż w chwili składania powodowi przez pozwanego pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę (dnia 28 czerwca 2021r., kilkanaście minut po godz. 7.00) M. G. był obecny w pracy, był zdolny do pracy i gotowy tę pracę świadczyć.

Art. 41 k.p. stanowi, że 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.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub inną usprawiedliwiającą tę nieobecność przyczyną (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r., III PK 84/16, LEX nr 2284174, postanowienie Sądu Najwyższego dnia 27 lutego 2019r., III PK 83/18, Lex nr 2626249), m.in. niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się więc z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy Jednocześnie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy.

Przywołany przepis łączy zatem zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy.

Przez obecność w pracy należy z kolei rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem, mimo niezdolności do pracy, pracownik nadal wykonuje pracę lub wykazuje gotowość do jej wykonywania, to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p. Założenie, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie lub pozostający w gotowości do świadczenia do pracy, wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje usprawiedliwienia w treści art. 41 k.p., co podkreślił Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140. Z tych samych względów brak jest uzasadnienia dla rozciągnięcia ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 k.p. również na okres niezdolności do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy, mimo że okres ten został następnie objęty zwolnieniem lekarskim, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Jeżeli więc w dniu 28 czerwca 2021r., tj. w dniu dokonania przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, powód M. G. stawiał się do pracy na ustaloną godz. 7.00, podpisał listę obecności i wyraził gotowość do świadczenia pracy, co zresztą sam przyznał podczas przesłuchania w charakterze strony, a przed przystąpieniem do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych nie informował kogokolwiek z ramienia pracodawcy, by tego dnia źle się czuł lub też by wystąpiły u niego inne dolegliwości zdrowotne, chociażby wspomniany ból barku, nie zgłaszał, że nie jest w stanie – z powodu stanu swojego zdrowia - wykonywać przypisanych mu zadań i czynności i że oczekuje na zarejestrowaną wizytę lekarską, zatem -zdaniem Sądu- należało przyjąć, iż powód w dniu 28 czerwca 2021r. był obecny w pracy i gotowy do wykonywania przypisanych mu zadań i w związku z tym nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Odnosnie drugiego z zarzutów postawionych przez powoda, a mianowicie, iż wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska pracy, była nieprawdziwa i pozorna, to należy zauważyć, że pozwany pracodawca wypowiadając terminowy stosunek pracy, nie miał w ogóle obowiązku podania przyczyny swojej decyzji, co w konsekwencji oznacza, iż Sąd nie był – i nie jest-zobligowany badać, czy taka przyczyna zachodziła.

Zgodnie z 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. Z powyższego wynika, iż wymóg podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy tylko i wyłącznie wypowiadania umów o pracę na czas nieokreślony, bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Żaden przepis Kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę przymusu wskazania przyczyny wypowiedzenia przy umowie na czas określony. Jeszcze raz zatem -zdaniem Sądu- wypada podkreślić, iż skoro pozwany pracodawca nie miał obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia, to Sąd nie miał podstaw, aby badać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia terminowej umowy o pracę zachodziła i czy była ona jasna, konkretna i prawdziwa. Jest to odrębność istniejąca pomiędzy umowami zawartymi na czas nieokreślony i na czas określony. W każdej bowiem sytuacji wypowiedzenia umowy na czas określony, Sąd zmuszony byłby badać przyczynę tego wypowiedzenia, a więc przeprowadzać identyczne postępowania, jak przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony. Nie takie jednak było - w ocenie Sądu - zamierzenie ustawodawcy, tym bardziej, iż ustawodawca całkiem odmiennie uregulował uprawnienia pracownika związane z wypowiedzeniem umowy na czas określony i na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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. Natomiast w myśl art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jego wysokość jest ograniczona do kwoty wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące(art. 50 § 4 k.p.).Tak więc przy wypowiedzeniu umowy na czas określony pracownik nie ma żadnych uprawnień związanych z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999r, w sprawie o sygn. akt I PKN 607/98, stwierdził, że konsekwencją unormowania przewidzianego w art. 50 § 3 k.p, jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy na czas określony, a z drugiej - bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Z art. 30 § 4 k.p. wynika jednoznacznie, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiadaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wprawdzie wskazał przyczynę wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, jednak w ogóle nie musiał tego czynić, nie miał prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzenia w tym przedmiocie postępowania dowodowego i przesłuchiwanie zawnioskowanych przez powoda w pozwie świadków, bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę-likwidacja stanowiska pracy powoda- była zasadna, czy też nie.

Sąd in casu zbadał jedynie, czy strona pozwana wypowiedziała terminową umowę o pracę, która łączyła ją z powodem zgodnie z przepisami prawa pracy pod względem formalnym. Jak to już zostało wyjaśnione wcześniej, Fabryka (...) Sp. z o.o. w W. przy wypowiadaniu umowy o pracę nie naruszyła art. 41 k.p., a nadto- w ocenie Sądu- nie uchybiła przepisom art. 30 §3 k.p., art. 36§ 1 pkt 2 k.p. i art. 30 §5 k.p., gdyż odpowiednio- oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony złożyła na piśmie, zastosowała prawidłową długość okresu wypowiedzenia i wskazała ją w treści oświadczenia z dnia 28 czerwca 2021r. oraz zawarła pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy i terminie jego złożenia.

Z powyższych zatem względów, nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa M. G. o odszkodowanie, Sąd orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

Biorąc pod uwagę, fakt, iż powód w piśmie z dnia 27 lipca 2021r.(k. 18) cofnął pozew w części o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu kwietniu 2021r. i nie zrzekł się w tej części roszczenia, a pozwany na rozprawie w dniu 17 stycznia 2022r. wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w powyższym zakresie, Sąd – na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c.-orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 3 wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach sądowych, a to zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

I., dnia 11 lutego 2022r.

Sędzia Alicja Lisiecka