

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie oraz oddalił powództwo w pozostałej części ponadto zasądził od powoda T. J. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w Ł. kwotę 135 zł (sto trzydzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

T. J. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w Ł. początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 19 stycznia 2015r. do dnia 28 lutego 2015r., a następnie od dnia 1 marca 2015r. na podstawie umowy na czas określony zawartej do dnia 30 września 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektromontera. Umowa przewidywała możliwość rozwiązania jej przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wynagrodzenie było wypłacane co tydzień.

W dniu 24 kwietnia 2015r. wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 9 maja 2015r. Po otrzymaniu wypowiedzenia powód nie przychodził do pracy.

W dniach 27 kwietnia 2015r. - 6 maja 2015r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 11 maja 2015r. pozwany wezwał powoda do stawienia się w biurze celem odebrania wynagrodzenia i rozliczenia się z pobranych narzędzi i ubrania roboczego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, który był między stronami co do zasady niesporny, Sąd Rejonowy uznał, jeżeli chodzi o roszczenie o wynagrodzenie, to z uwagi na cofnięcie w tym zakresie powództwa, Sąd postępowanie w części umorzył.

Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Powód cofnął pozew w zakresie roszczenia o wynagrodzenie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2015 roku, po przedłożeniu przez pozwanego rozliczenia należnego mu wynagrodzenia. Pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie pozwu. Sąd uznał więc, że powyższe oświadczenie woli powoda nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, słusznego interesu pracownika oraz nie zmierza do obejścia prawa w rozumieniu art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c., dlatego na mocy art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie.

W stosunku do pozostałej części ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy, jeśli chodzi o roszczenie o przywrócenie do pracy i zadośćuczynienie, uznał, iż to powództwo nie może zostać uwzględnione.

Przepisy Kodeksu pracy szczegółowo określają umowne podstawy nawiązania stosunku pracy. W zależności od potrzeb strony mają możliwość zgodnie z art. 25 § 1 k.p. zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Mogą także poprzedzić każdą z tych umów zawarciem umowy na okres próbny (art. 25 § 2 k.p.).

Zaznaczyć należy, iż przepisy Kodeksu pracy nie zawierają definicji umowy na czas określony. Przewidują jedynie możliwość jej zawarcia nie określając jednak ani dolnej ani górnej granicy czasu trwania nawiązanego w ten sposób stosunku pracy. Wobec braku ustawowego uregulowania, niemożliwym jest określenie maksymalnego czasu, na jaki umowa ta może zostać zawarta. Wskazać jednak należy, iż w przeciwieństwie do umowy na czas nieokreślony, jest to umowa terminowa. Strony zawierające umowę tego typu z góry określają czas trwania zatrudnienia, którego upływ

powoduje ustanie stosunku pracy. Umowa na czas określony zasadniczo bowiem, poza możliwością jej rozwiązania na mocy porozumienia stron, ulega rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta (art. 30 § 1 pkt 1 i pkt 4 k.p.).

Z tego też względu umowa na czas określony, w przeciwieństwie do umowy bezterminowej, co do zasady nie może zostać rozwiązana przez jej wypowiedzenie. Jedynie wyjątkowo zgodnie z art. 33 kp, przy zawieraniu umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W tym przypadku, inaczej niż przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony, pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 kp).

Według art. 50 kp istnieje tylko jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy terminowej, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu "tych umów". Konsekwencją zaś powyższego unormowania jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, z drugiej zaś strony - bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona. Z art. 30 § 4 kp jednoznacznie wynika, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że strona pozwana nie miała prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego - bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa czy też nie (tak SN w wyroku z dnia 4 marca 1999r. I PKN 607/98 OSNP z 2000r. z.8 poz.308).

Niezasadny jest zatem podnoszony przez powoda w pozwie argument, iż wadliwość rozwiązania z nim umowy o pracę polega na niepodaniu przyczyny wypowiedzenia.

Umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem - art. 30 § 1 pkt. 2 kp). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art.30 § 3 kp). Zgodnie z art. 30§ 2<sup>1</sup> kp okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp).

Wszystkie wskazane warunki zostały spełnione w rozpatrywanej sprawie. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy nastąpiło bowiem na piśmie, zawierało stosowne pouczenie a okres wypowiedzenia upłynął w sobotę. W stosunku do tego rodzaju umów nie istnieje obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową (art. 38 § 1 kp w związku z art. 23<sup>2</sup> kp).

W tej sytuacji wypowiedzenie dokonane przez pozwanego nie jest dotknięte wadą i nie uzasadnia wywodzonego przez powoda roszczenia.

W związku z tym tylko na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, iż nawet gdyby rozwiązanie umowy o pracę okazało się niezgodne z prawem (co raz jeszcze podkreślić należy nie miało miejsca), to powodowi nie służyłoby roszczenie o przywrócenie do pracy, tylko ewentualnie o odszkodowanie. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 50 § 3 kp 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. Zatem wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie rodzi zasadniczo roszczeń restytucyjnych (tj. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy). Uzasadnia li tylko wystąpienie z roszczeniem odszkodowawczym.

Reasumując Sąd I instancji podkreślił, iż sporne wypowiedzenie spełnia wszystkie wymogi formalne, nie narusza zasad dotyczących wypowiedzania umów terminowych.

Jeśli zaś chodzi o roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu niepłacenia w terminie wynagrodzenia i z tytułu strat moralnych, jakie poniósł w związku z zawarciem umowy o pracę, to jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zadośćuczynienie jest środkiem służącym do naprawienia szkody niemajątkowej, tzw. krzywdy. Przysługuje ono tylko w ściśle określonych przypadkach. Należą do nich w szczególności: uszkodzenie ciała, wywołanie rozstroju zdrowia, pozbawienie wolności, skłonienie do poddania się czynowi nierządnemu, naruszenie dóbr osobistych (art. 445 kc i art. 23 i 24 kc).

Przepisy o zadośćuczynieniu nie rozstrzygają samodzielnie sprawy przesłanek odpowiedzialności, od których zależy przyznanie zadośćuczynienia. Istotne jest wykazanie istnienia adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy naruszeniem dobra osobistego a szkodą. Szkada niemajątkowa musi być normalnym następstwem działania (zaniechania). Zadośćuczynienie się nie należy, jeżeli między konkretnym zdarzeniem, a powstałą szkodą niemajątkową nie zachodzi adekwatny związek przyczynowy. Adekwatny związek przyczynowy stanowi granicę odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę niemajątkową. W przedmiotowej sprawie w żaden sposób nie została wykazana przez powoda krzywda, szkoda, jej wysokość ani też związek przyczynowy pomiędzy niewypłaceniem przez pozwanego wynagrodzeń w terminie a domniemaną szkodą.

W świetle powyższych rozważań, Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda jest niezasadne, w związku z czym w oparciu o cytowane przepisy Sąd orzekł jak w punkcie drugim sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego, uwzględniając wynik sprawy i to, że powódka przegrała proces w całości, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i 3 w związku z § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.).

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie punktu 2 i 3 wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił, że jest krzywdzący i niesprawiedliwy. Ponadto skarżący podniósł, iż rzeczą bezsporną jest, że (...) sp. z o.o. w Ł. nie wypłacało mu na czas i w odpowiedniej wysokości wynagrodzenia a zaległe wynagrodzenie zostało wypłacone dopiero po złożeniu przez niego pozwu do Sądu. W związku z powyższym nie zgadza się z orzeczeniem, iż przegrał proces oraz obciążeniem go kosztami zastępstwa procesowego a także nie zgadza się z odrzuceniem jego wniosku o wypłatę zadośćuczynienia za nieterminowe wypłaty wynagrodzenia w zaniżonej wysokości.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia w wysokości 4800 zł oraz anulowanie obciążenia go kwotą 135 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 17 marca 2016 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia. Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się również w postępowaniu pierwszoinstancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego czy przepisów postępowania, skutkujących koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zasadnie uczynił oddalając powództwo o przywrócenie powoda do pracy.

Sąd Rejonowy słusznie wskazał, iż zgodnie z przepisem art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. (tak również, uchwała SN z dnia 14.06.1994 r. I PZP 26/94, OSNP 1994/8/126)

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że łącząca strony umowa spełniała wszystkie kryteria wskazane w art. 33 k.p., a zatem była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z tych względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi zawartej z nim umowy o pracę na czas określony.

Powód podniósł, że pracodawca w wypowiedzeniu nie podał przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę na czas określony. Zgodnie zaś z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga uzasadnienia, tj. wskazania przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę. Stosownie do treści 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. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi zawierać jakiegokolwiek przyczyny.

W konsekwencji pracownik zwolniony z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony, nie może domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach z powodu braku podania przyczyny wypowiedzenia lub braku uzasadnienia wypowiedzenia. Wniosek taki należy również wyprowadzić z treści art. 50 § 3 k.p., który przewiduje dla pracownika wyłącznie prawo do odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia takiego wypowiedzenia.

Na marginesie wskazać należy, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 04.03.1999 r. w sprawie I PKN 607/98 (OSNP 2000/8/308) nawet w przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów, nie stwarza to po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca, tak samo jak powód, miał prawo skorzystać ze swojego prawa i rozwiązać umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem przy zachowaniu wymogów formalnych. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy wypowiedzenie było złożone na piśmie, przez osobę do tego uprawnioną, z zachowaniem dwutygodniowego okresu, który upłynął w sobotę. A zatem mając na uwadze powyższe, powództwo w tym zakresie należało oddalić.

Nie zasługiwało również na uwzględnienie roszczenie powoda o zadośćuczynienie. Słusznie wskazał Sąd Rejonowy, że zadośćuczynienie jest szczególnym roszczeniem dotyczącym sfery emocjonalnej, środkiem służącym do naprawienia szkody niemajątkowej, tzw. krzywdy. Przysługuje ono tylko w ściśle określonych przypadkach. Należą do nich w szczególności: uszkodzenie ciała, wywołanie rozstroju zdrowia, pozbawienie wolności, skłonienie do poddania się czynowi nierządnemu, naruszenie dóbr osobistych (art. 445 k.c. i art. 23 i 24 k.c.). Natomiast zadośćuczynienie nie może być dochodzone z tytułu niewypłaceni wynagrodzenia w terminie z uwagi na brak podstawy prawnej.

W przypadku nieterminowej wypłaty świadczeń pieniężnych możliwe jest domaganie się odsetek za opóźnienie zgodnie z art. 481§ 1 kc, w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących obciążenia powoda kosztami zastępswa procesowego poniesionymi przez pozwanego, to uznać należy je za nieuzasadnione. Powód cofnął powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie, zaś w pozostałej części Sąd I instancji oddalił powództwo.

Biorąc pod uwagę powyższe powód przegrał sprawę. Nadto wskazać należy, iż dla potrzeb rozstrzygnięcia o kosztach procesu cofnięcie pozwu równoznaczne jest z przegraniem sprawy. Zgodnie z art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia prawa i celowej obrony. Podjęta przez stronę pozwaną obrona była celowa. Okazała się też skuteczna.

Prawidłowo zatem przyjął Sąd I instancji, iż powód winien zwrócić stronie pozwanej koszty podjętej obrony, tj. w rozpoznawanej sprawie koszty wynagrodzenia jej pełnomocnika określone według stawek wynikających z Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Uzasadnia to treść art. 98 § 3 k.p.c. z którego wynika, iż do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się jego wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Wysokość tych kosztów również określona została w sposób prawidłowy. Ustalając je Sąd I instancji uwzględnił obowiązujące przepisy prawa.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacji zmierzały bezskutecznie do podważenia prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego oraz dokonanej oceny materiału dowodowego i wynikających z niej wniosków. Skarżący w żaden sposób nie podważył logiczności wywodów Sądu pierwszej instancji. Z tych też względów zarzuty apelacyjne nie mogły zostać zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800).