

Sygn. akt IVP 29/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2018r.

Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W składzie:

Przewodniczący **Wiceprezes SR Edyta Kociubowska**

Ławnicy Wanda Piotrowska

Renata Mysiek

Protokolant **st. sekr. sąd. Małgorzata Kiec**

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2018r. w Tarnobrzegu

sprawy z powództwa E. K. (1)

przeciwko (...) Centrum (...) w R.

o przywrócenie do pracy

I. **oddala powództwo,**

II. **zasądza od powódki E. K. (1) na rzecz pozwanego (...) Centrum (...) w R. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

III. **obciąża kosztami sądowymi Skarb Państwa.**

Ławnik: Przewodnicząca : Ławnik:

W. W. Sądu Rejonowego R. M.

E. K. (2)

sygn. akt IV P 29/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 października 2018r.

Powódka E. K. (1), reprezentowana przez pełnomocnika będącego adwokatem, pozwem wniesionym dnia 10 lipca 2018r. skierowanym przeciwko (...) Centrum (...) w R., domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia kosztów postępowania sądowego. W przypadku uznania, że uwzględnienie żądania przywrócenia jest niemożliwe lub niecelowe, wniosła o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że u pozwanego została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w zastępstwie z dnia 24 maja 2013r. na stanowisku nauczyciela konsultanta – na czas usprawiedliwionej nieobecności R. P.. Przedmiotowa umowa nie zawierała klauzuli dopuszczającej jej wypowiedzenie. Mimo braku klauzuli o możliwości wypowiedzenia umowy, pozwany powołując się na art. 30 § 1 pkt 2 i art. 36 § 1 kp wypowiedział jej umowę o pracę.

Podniosła, że umowa o pracę została zawarta przed nowelizacją kodeksu pracy ustawą z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 2015r. poz. 1220), którą wprowadzono obecną treść przywołanych przepisów. Przed nowelizacją obowiązał art. 33 kp, który przewidywał możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wyłącznie gdy klauzula o takiej treści została zawarta w umowie. Zgodnie z art. 14 ustawy nowelizującej – do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejsze ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. Zdaniem powódki bezspornym jest, że do umowy łączącej strony nie mają zastosowania art. 30 § 1 pkt 2 i art. 36 § 1 kp w obecnym brzemieniu, stąd wypowiedzenie umowy o pracę w zastępstwie z dnia 18 czerwca 2018r. należy uznać za bezskuteczne. Powódce przysługują zatem roszczenia wskazane w art. 59 kp w zw. z art. 56 kp. (uchwała SN 7 sędziów z dnia 17.11.2011r. III PZP 6/11).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Centrum (...) w R., reprezentowany przez pełnomocnika będącego radcą prawnym, wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podał, że w pierwszej kolejności podnosi, że pozew został złożony z przekroczeniem ustawowego terminu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę określonego w art. 264 ust. 1 kp. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas zastępstwa w dniu 18 czerwca 2018r. natomiast pozew został złożony w Sądzie w dniu 10 lipca 2018r. tj. po upływie 21 dni. Niezachowanie terminu winno skutkować oddaleniem powództwa. Odnosząc się merytorycznie do zgłoszonego żądania wskazał, że umowa o pracę w zastępstwie została zawarta w dniu 24 maja 2013r. , wraz z umową powódka otrzymała zgodnie z art. 29 § 3 kp informację o obowiązującym pracownika długości okresu wypowiedzenia tj. 3 dni robocze. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas zastępstwa w dniu 18 czerwca 2018r. na podstawie obowiązującego w momencie wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 2 i art. 36 § 1 pkt 2 kp z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia obliczonego przy uwzględnieniu okresu pracy od 22 lutego 2016r. (tj. w dniu wejścia w życie ustawy z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz.U. z 2015r. poz. 1220) do 18 czerwca 2018r. Zdaniem pozwanego, powołany przez powódkę art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – odnosi się do art. 33 kp dotyczącego umów na czas określony a nie umowy o pracę zawartej na czas zastępstwa, do tego typu umów miał zastosowanie art. 33¹ kp, przewidujący 3 - dniowy okres wypowiedzenia, bez konieczności umieszczenia w umowie klauzuli o 2 - tygodniowym okresie wypowiedzenia. Co za tym idzie art. 14 ustawy z 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie ma w niniejszym przypadku zastosowania albowiem stosujemy aktualnie obowiązujące art. 30 § 1 pkt 2 i art. 36 § 1 pkt 2 kp. Przyjmując, że przepis ten odnosi się do wcześniejszego brzmienia art. 33¹ kp, byłaby to interpretacja niekorzystna dla powódki ponieważ obowiązywałby ówczesnie obowiązujący 3 - dniowy okres wypowiedzenia dla umów zawartych na czas zastępstwa. Zdaniem pozwanego 3 - dniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas zastępstwa pokazuje stosunek ustawodawcy do tego typu umów tj. miały być one wypowiedzane w jak najkrótszym terminie ze względu na ich chwilowość i czasowość tak aby nie utrudniać pracodawcy ich wypowiedzania i nie zniechęcać ich do zatrudniania pracowników na czas zastępstwa. Zarówno przed zmianą jak i po zmianie ustawodawca nie miał zamiaru z umowy o pracę na zastępstwo tworzyć niewypowiedzanej umowy objętej znacznie większą ochroną niż umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Oznaczałoby to, że przez kolejne 5 lat pracodawca nie mógłby wypowiedzieć umowy o pracę w związku z uzyskaniem przez osobę zastępowaną kolejnej kadencji Wójta Gminy P.. Podniósł także, że w przypadku umów na czas określony nie przysługuje żądanie przywrócenia do pracy. A maksymalna wysokość odszkodowania to 3 miesięczne wynagrodzenie. Natomiast odnosząc się do roszczeń powódki na podstawie art. 59 w zw. z art. 56 kp to nie mają one w niniejszej sprawie zastosowania albowiem dotyczą one uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. K. (1) w dniu 24 maja 2013r. zawarła umowę o pracę w zastępstwie z (...) Centrum (...) w R.. Umowa została zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności R. P. przebywającego na urlopie bezpłatnym udzielonym na czas pełnienia funkcji Wójta Gminy P..

Powódka w piśmie z dnia 24 maja 2013r. otrzymała informację w trybie art. 29 § 3 kp, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy – okres wypowiedzenia będzie wynosił 3 dni robocze.

Pismem z dnia 18 czerwca 2018r. pozwany na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 i art. 36 § 1 pkt 2 kodeksu pracy wypowiedział powódce umowę o pracę na czas zastępstwa zawartą w dniu 24 maja 2013r. na czas usprawiedliwionej nieobecności R. P. przebywającego na urlopie bezpłatnym udzielonym na czas pełnienia funkcji Wójta gminy P., z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi 1 miesiąc i upłynie w dniu 31 lipca 2018r. Pismo to powódka odebrała dnia 18 czerwca 2018r.

/dowód: akta osobowe powódki/

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5207,69 zł brutto (3648,28 zł netto)

/dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki z dnia 19.10.2018r. k. 56/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki oraz dokumentów przedłożonych do akt sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, treści w nich zawarte nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie jest zasadne.

Powódka w pozwie domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach a w przypadku uznania, że uwzględnienie żądania przywrócenia jest niemożliwe lub niecelowe, wniosła o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 i 4 kp jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W przypadku wypowiedzenia pracownikowi zatrudnionemu na czas określony umowy o pracę stosownie do treści art. 30 § 3 kp oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powinno być złożone na piśmie. Pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia.

Okolicznością niesporną jest, że od dnia 24 maja 2013r. strony łączyła umowa o pracę na zastępstwo, która przed nowelizacją kodeksu pracy (co miało miejsce w dniu 22 lutego 2016r.), stanowiła odrębny rodzaj umowy i ustawodawca przewidywał w art. 33¹ kp możliwość jej wypowiedzenia za 3 dniowym okresie wypowiedzenia.

W wyniku nowelizacji kodeksu pracy, która obowiązuje od 22 lutego 2016 r., z katalogu umów o pracę usunięto umowę o pracę w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Mimo to w dalszym ciągu pozostała możliwość zawarcia takiego rodzaju umowy. Obecnie umowa ta jest określona jako jedna z kilku rodzajów umów na czas określony (art. 25¹ § 4 pkt 1 kp).

Okolicznością sporną w sprawie jest, czy umowa o pracę zawarta na zastępstwo przed dniem 22 lutego 2016r. może być wypowiedziana przez pracodawcę i na jakich zasadach.

Powódka podnosiła, że w myśl przepisów przejściowych – art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r. poz. 1220) do wypowiedzania umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej stosuje się przepisy przejściowe a zatem skoro jej umowa nie zawierała klauzuli o możliwości jej wypowiedzenia za 2-tygodniowym okresie wypowiedzenia, to zgodnie z poprzednio obowiązującym brzmieniem art. 33 kp, wypowiedzenia takiej umowy jest niezgodne z prawem.

W myśl art. 14 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r. poz. 1220) do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. 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.

Zdaniem Sądu błędne jest stanowisko powódki, że do umowy o pracę na zastępstwo zawartej przed dniem 22 lutego 2016r. ma zastosowanie art. 14 ust. 2 cyt. ustawy.

Jak wyżej wskazano, umowa o pracę na zastępstwo przed nowelizacją kodeksu pracy, która miała miejsce w nie 22 lutego 2016r., stanowiła odrębny rodzaj umowy i ustawodawca przewidywał w art. 33¹ kp możliwość jej wypowiedzenia za 3 dniowym okresie wypowiedzenia. Natomiast odrębną umowa była umowa na czas określony, gdzie ustawodawca w art. 33 kp stanowił, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oznaczało to, że aby wypowiedzieć taką umowę musiała być ona zawarta na okres powyżej 6 miesięcy oraz zawierać klauzulę o możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia za 2 tygodniowym okresie wypowiedzenia. Zdaniem Sądu do tego rodzaju umów odnosi się art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r. poz. 1220).

W ocenie Sądu, skoro brak przepisów przejściowych regulujących kwestię wypowiedzania umów na zastępstwo trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów , tj. 22 lutego 2016 r. (tak jak jest to w przypadku umów na czas określony), to do wypowiedzania tych umów mają zastosowanie przepisy obecnie regulujące wypowiedzanie umów na czas określony, skoro ustawodawca postanowił, że po nowelizacji umowa na zastępstwo jest tylko jednym z rodzajów umowy zawartej na czas określony.

Oznacza, to że do wypowiedzania tych umów ma zastosowanie art. 30 § 1 pkt 2 i art. 36 § 1 kp przy uwzględnieniu treści art. 16 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, co oznacza, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony na zastępstwo, trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów, tj. 22 lutego 2016 r., których wypowiedzenie następuje począwszy od tego dnia, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia w życie nowych przepisów.

W myśl art. 36 § 1 pkt 2 kp do powódki ma zatem zastosowanie 1 miesięczny okres wypowiedzenia, który to okres wypowiedzenia zastosował pracodawca.

Uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011r. III PZP 6/11, na którą powołuje się powódka w pozwie została wydana w stanie prawnym gdzie umowa na czas określony i umowa na zastępstwo stanowiły dwie odrębne rodzaje umów i na innych zasadach były wypowiedzane. Uchwała ta dotyczyła wykładni art. 50 § 3 i art. 33 kp i dotyczyła kwestii wypowiedzania umów na czas określony i przysługujących z tego tytułu roszczeń. Jak wyżej wskazano do wypowiedzania umów na zastępstwo nie miał wówczas zastosowania art. 33 kp ale art. 33¹ kp.

Dlatego też Sąd uznał żądanie powódki o przywrócenie do pracy (także żądanie ewentualne zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę) za niezasadne.

W pkt II wyroku Sąd na zasadzie art. 98 kpc zasądził od strony przegrywającej powódki E. K. (1) na rzecz pozwanego (...) Centrum (...) w R. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na koszt ten składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego będącego radcą prawnym ustalone zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r.

W pkt III wyroku Sąd na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nieuiszczonymi kosztami sądowymi (powódka była zwolniona od opłaty od pozwu ponad kwotę 1500 zł) obciążył Skarb Państwa albowiem nie było podstaw do obciążenia pozwanego kosztami sądowymi skoro wygrał proces.

Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanego o oddalenie powództwa z uwagi na przekroczenie terminu do wniesienia powództwa albowiem powódka otrzymała pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę dnia 18 czerwca 2018r. a pozew został nadany w Urzędzie Pocztowym dnia 9 lipca 2018r. (dowód nadania przesyłki k. 8), co oznacza, że termin z art. 264 §1 kp został zachowany.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Sędzia: