

Sygn. akt IV P 139/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałt
Ławnicy:	J. L. L. R.
Protokolant:	Agnieszka Wulw-Kondej

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **W. B.**

przeciwko (...) **Spółka Akcyjna w K.**

o zapłatę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda W. B. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w K. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 139/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 grudnia 2016 roku

Powód W. B. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w K., ostatecznie sprecyzowanym do protokołu rozprawy w dniu 13 października 2016 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości 16 500 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że w październiku 2015 r. został zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika działu BHP i Ochrony (...) na czas określony, tj. na czas nieświadczenia pracy przez innego pracownika. Umowa przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania jedynie bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika przewidzianych w art. 52 k.p. i 53 k.p. Pracownikiem zastępowanym przez powoda była jego żona, przebywająca na urlopie wychowawczym, który miał upłynąć 31 grudnia 2016 r. Pismem z dnia 20 czerwca 2016 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zasadnym jest zatem żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, skoro umowa o pracę nie przewidywała takiego trybu jej rozwiązania.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Umowa na zastępstwo jest traktowana przez kodeks pracy jako szczególna forma umowy na czas określony. Według stanu prawnego obowiązującego na dzień zawarcia z powodem umowy o pracę, na podstawie obowiązującego na dzień 22 lutego 2016 r. przepisu art. 33¹ k.p., umowa mogła zostać rozwiązana za trzydniowym okresem wypowiedzenia. Łącząca strony umowa o pracę również przewidywała możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem (§ 8 umowy), potwierdzając regulację kodeksową w tym zakresie. Przepis art. 33 i art. 33¹ k.p. zostały uchylone z dniem 22 lutego 2016 r. Według stanu prawnego obowiązującego na dzień rozwiązania umowy o pracę okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, jak i na czas nieokreślony, zostały ujednoczone przez art. 36 k.p., przy czym do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę pracodawca posłużył się korzystniejszym dla pracownika dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę na zastępstwo zawartej dnia 6 października 2015 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w K. zatrudnił powoda W. B. na stanowisku kierownika działu BHP i Ochrony (...) na czas nieświadczenia pracy przez S. B., w pełnym wymiarze czasu pracy od 6 października 2015 r.

W § 8, w ust. 1 umowy zastrzeżono możliwość jej wypowiedzenia w sposób przewidziany kodeksem pracy, natomiast w ust. 2 tego paragrafu wskazano, że w każdym czasie, w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia zgodnie z art. 52 k.p. i 53 k.p.

W piśmie z dnia 6 października 2015 r. zawierającym informacje o warunkach zatrudnienia pracownika w pkt. 5 wskazano, że okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas zastępstwa wynosi 3 dni robocze – art. 33¹ k.p.

W piśmie z dnia 20 czerwca 2016 r. pracodawca zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi dwa tygodnie i upłynął 9 lipca 2016 r.

Pracodawca powoda miał świadomość, że nieobecność żony powoda będzie trwać dłużej niż 6 miesięcy.

Dowód : akta osobowe powoda, zeznania świadka M. P. k.42,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, bowiem są spójne i jednolite.

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

W dacie zawarcia przez strony procesu umowy o pracę obowiązywał art. 25 § 1 k.p., w brzmieniu z którego wynikało, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

W tamtym czasie obowiązywał również art. 33¹ k.p., który stanowił, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 § 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze.

Umowa na czas zastępstwa była szczególną odmianą umowy na czas określony. Umowa ta nie została bliżej określona w kodeksie pracy, zatem należało do niej stosować wszelkie reguły wynikające z norm dotyczących umowy na czas określony - tak Kodeks pracy Komentarz pod redakcją M. G., K. R. i J. S. Wydawnictwa (...) k.152.

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. Z tym też terminem uchylone zostały art. 33 k.p. i art. 33¹ k.p. stanowiące o dopuszczalności wypowiedzenia umów na czas określony, a także zmieniona została treść art. 25 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 14 ust. 3 powołanej ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy 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 i umowy zawartej na czas określony 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 przedmiotowej sprawie strony procesu w umowie o pracę na zastępstwo zawarły klauzulę o możliwości wypowiedzenia umowy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy (§ 8 ust. 1 tej umowy).

W świetle przytoczonych powyżej przepisów istnieje możliwość dokonania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony przed 22 lutego 2016 r., 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 okres zatrudnienia powoda, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p. był krótszy niż 6 miesięcy i w jego przypadku okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie.

Sąd zauważa, że w przepisach przejściowych zawartych w ustawie z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ustawodawca nie wspominał o 3-dniowym okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, o którym była mowa w art. 33¹ k.p. Jednocześnie ustawodawca uchylił ten art. 33¹ k.p.

Sąd przyjmuje, że w przypadku umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika należy zastosować analogię i sięgnąć do art. 14 ust. 3 i art. 16 tej ustawy oraz do art. 36 § 1 k.p. w brzmieniu od 22 lutego 2016 r.

Nie przyjęcie powyższego myślenia oznaczałoby, że w przypadku takich umów należy stosować nadal art. 33¹ k.p. w myśl zasady *lex retro non agit*. Brak normy intertemporalnej oznacza poddanie stosunku prawnego regulacji prawnej obowiązującej w dacie powstania tego stosunku prawnego, w sytuacji gdy normy prawne regulujące stosunek pracy ulegają zmianie w czasie jego trwania. Bez względu na to jaką koncepcja zostanie przyjęta żądanie powoda jest nieuzasadnione, bowiem nie zostały przy wypowiedzeniu mu umowy o pracę naruszone żadne przepisy

skutkujące prawem do odszkodowania. Zastosowanie przez pozwanego ewentualnie dłuższego okresu wypowiedzenia (2 tygodnie) było korzystniejsze dla powoda, niż zastosowanie 3 dniowego wypowiedzenia.

Sąd zauważa, że dołączona do pozwu umowa o pracę pozbawiona jest drugiej karty, na której znajduje się § 8 ust. 1. Z tego zapisu wynika, że strony przewidziały możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle powyższego sąd oddalił powództwo.

O kosztach są orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2015 r., poz. 1804/ i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

J. L. SSR Mariusz Szwałd L.R.