

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 22 marca 2016 r. J. B. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w M. Oddziału w S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania przewidzianego ustawą okresu wypowiedzenia w kwocie 7.500 złotych stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 13 lutego 2013 r., natomiast w dniu 17 marca 2016 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę w oparciu o art. 30 § 1 pkt 2 i 36 Kodeksu pracy określając, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia upłynie z dniem 2 kwietnia 2016 r. Powód zarzucił pozwanemu, że umowa o pracę została rozwiązana w sposób nieprawidłowy. Powołał się przy tym na treść art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. zmieniającej ustawę Kodeks pracy oraz niektóre inne ustawy, który stanowi, że 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 ustawy zmieniającej, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 Kodeksu pracy. Zdaniem powoda pozwany zastosował błędny 14-dniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ po wejściu w życie znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i czas nieokreślony zostały zrównane. Dodał, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę uzależniony jest wyłącznie od stażu pracowniczego o danego pracodawcy, który wynosił w przypadku powoda ponad 3 lata. W związku z powyższym pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę niezgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa, ponieważ umowa z powodem powinna być wypowiedziana z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 25 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda podniósł, że dla sumowania okresów zatrudnienia konieczna jest tożsamość pracodawcy przez cały czas trwania umów. Umowa na okres próbny oraz pierwsza umowa na czas określony zostały zawarte z (...) sp. z o.o. sp. k. a. w M. Oddziałem w S. jako pracodawcą, zaś ostatnia umowa łącząca strony została podpisana przez (...) Sp. z o.o. sp. k. w M. Oddziałem w S., który jest następcą prawnym odpowiedniego oddziału spółki komandytowo-akcyjnej w wyniku podjęcia przez walne zgromadzenie uchwały o przekształceniu spółki.

Pozwany (...) Sp. z o.o. sp. k. Oddział w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Dodał, że prawidłowo zastosował w przedmiotowej sprawie przepisy prawa pracy. Podkreślił, iż mając na uwadze przepisy Kodeksu pracy w aktualnym brzmieniu, a także przepisy ustawy zmieniającej Kodeks pracy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, do umowy o pracę zawartej z pozwanym na czas określony od dnia 1 czerwca 2015 r., stosuje się wprawdzie nowe okresy wypowiedzenia wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r., jednakże okres wypowiedzenia umowy o pracę w tym konkretnym przypadku, na dzień dokonanego wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie. Wedle pozwanego na mocy przepisów przejściowych 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 ustawy, których wypowiedzenia następuje, począwszy od dnia wejścia w życie ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy (na podstawie art. 14 ust. 4 ustawy zmieniającej). Zgodnie z powyższym umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy stronami na okres od 1 czerwca 2015 r. do dnia 31 maja 2017 r. winna być traktowana jako druga umowa na czas określony. Od 22 lutego 2016 r. z mocy prawa do umowy tej zastosowanie winny mieć nowe okresy wypowiedzenia – bez konieczności wprowadzania zmian do umowy, przy czym ustalając okres wypowiedzenia tej umowy, pozwany winien uwzględnić tylko okres zatrudnienia u pracodawcy przypadający od 22 lutego 2016 r. Zatem ustalając długość wypowiedzenia umowy pozwany prawidłowo ustalił okres zatrudnienia u pracodawcy liczony od dnia 22 lutego 2016 r. i stosownie do tego określił 2-tygodniowy okres wypowiedzenia zgodnie z brzmieniem przepisów ustawy zmieniającej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. B. był zatrudniony w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w M. Oddziale w S. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 13 lutego 2013 r. do dnia 15 maja 2013 r. na stanowisku pracownika magazynowego za wynagrodzeniem 1.700 zł brutto miesięcznie, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od dnia 13 maja 2013 r. do dnia 31 maja 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.880 zł brutto miesięcznie oraz kolejno na podstawie umowy na czas określony zawartej na okres od dnia 28 maja 2015 r. do 31 maja 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2.180 brutto zł miesięcznie.

Niesporne , a nadto :

- umowa o pracę z dnia 13 lutego 2013r. – k. 6 ,
- umowa o pracę z dnia 13 maja 2013 r. – k. 7 ,
- umowa o pracę z dnia 28 maja 2015r. – k.8 ,
- zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu – k.65,
- akta osobowe powoda część B .

W dniu 17 marca 2016 r. pracodawca wypowiedział J. B. umowę o pracę zawartą na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało tego samego dnia odebrane przez J. B.. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazywało datę upływu okresu wypowiedzenia na dzień 2 kwietnia 2016r. Pracodawca nie wskazał w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia, jednakże na decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę miało wpływ zachowanie J. B., który w dniu 11 marca 2016 r. w obecności innych pracowników dopuścił się publicznego poniżenia przełożonego brygadzysty N. C. poprzez założenie na jej głowę worka na śmieci.

Niesporne , a nadto:

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 17.03.2013 r. – k. 9 ,
- akta osobowe powoda część C .

W dniu 11 kwietnia 2014 r. nadzwyczajne walne zgromadzenie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowo-akcyjnej w M. podjęło uchwałę o przekształceniu tej spółki w spółkę komandytową pod firmą spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w M., na warunkach określonych w planie przekształcenia sporządzonym przez zarząd spółki w dniu 15 stycznia 2014r. oraz uchwale (Rep. A Nr 6152/2014).

Niesporne , a nadto : odpis KRS pozwanej – k.12- 22 .

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Ustaleń faktycznych w sprawie Sąd dokonał w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy oraz zawarte w aktach osobowych powoda przedłożonych przez pozwaną. Prawdziwości i rzetelności sporządzenia tych dokumentów żadna ze stron nie kwestionowała, stąd też Sąd uznał je za miarodajne dla poczynienia ustaleń w sprawie. Wynikające z treści dokumentów okoliczności nie stanowiły kwestii spornej między stronami. W szczególności strony były zgodne, co do faktu, że w dniu 17 marca 2016 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę zawartej na czas określony od 28 maja 2015 r. do 31 maja 2017 r. za dwutygodniowym wypowiedzeniem, którego okres kończył się z dniem 2 kwietnia 2016 r.

Strona powodowa kwestionowała zastosowany przez pozwanego dwutygodniowy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 28 maja 2015 r. wskazując, że zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy powinien on wynosić 3 miesiące z uwagi na dotychczasowy okres zatrudnienia powoda w pozwanym oddziale spółki (...).

Zgodnie z treścią art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) z mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem okresu, na który była zawarta.

Natomiast zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wówczas rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 36 § 2 k.p.).

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę 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.

Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1 wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

W myśl 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.

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły w dniu 28 maja 2015 r. umowę o pracę na czas określony, tj. do dnia 31 maja 2017 r., którą następnie strona pozwana, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 i 36 k.p., wypowiedziała pismem z dnia 17 marca 2016 r. ze skutkiem na dzień 2 kwietnia 2016 r.

Strona powodowa nie kwestionowała zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, a upatrując wadliwości wypowiedzenia w zastosowaniu okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany. Twierdziła, iż zgodnie ze znowelizowanym przepisem art. 36 § 1 pkt 3 k.p. na mocy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r. wobec powoda powinien zostać zastosowany 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Pozwany natomiast stał na stanowisku, iż zastosowanie w niniejszym przypadku ma dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Sąd zauważył, że w oparciu o tak przedstawiane okoliczności faktyczne, w myśl jednoznacznego brzmienia art. 49 k.p., którego treść przytoczono powyżej, powód mógłby się domagać ustalenia, że łącząca dotychczas strony umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązała się po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Żaden przepis nie wiąże natomiast odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z zastosowaniem nieprawidłowego okresu wypowiedzenia.

Należy jednak zauważyć, że wypowiedając powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 17 marca 2016 r. pracodawca zastosował dwutygodniowy okres wypowiedzenia całkowicie prawidłowo.

W odniesieniu do zmian wprowadzonych powyższą ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. – o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw należy zważyć, iż nowe brzmienie art.25 § 1 k.p. wprowadza wyraźne ograniczenia swobody woli stron co do dwóch zasadniczych elementów: 1) długości, a więc okresu, na jaki może zostać zawarta umowa na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami, a także 2) liczby zawartych tego rodzaju umów. Ustawodawca zrezygnował również z wprowadzania przerwy, po której można byłoby ponownie zawierać umowy o pracę na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami. Odnośnie pierwszego ograniczenia od dnia 22 lutego 2016 r. umowy na czas określony mogą być zawierane maksymalnie na okres 33 miesięcy. Podobnie, łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę tego rodzaju pomiędzy tymi samymi stronami nie będzie mógł przekroczyć, zgodnie z art. 25¹ k.p., 33 miesięcy. Istotne staje się prawidłowe naliczenie długości zatrudnienia w okresie przejściowym. Należy przy tym wskazać, że do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia nowelizacji, okres zatrudnienia liczony jest od dnia wejścia w życie nowych przepisów (art. 14 ust. 4 ustawy zmieniającej Kodeks pracy). Oznacza to, że nie jest brany pod uwagę okres dotychczasowego zatrudnienia pracownika na podstawie umowy na czas określony przed wejściem w życie nowelizacji nawet wtedy, gdy umowa taka trwa już ponad 3 lata. Odnośnie drugiego ograniczenia przytoczenia wymaga, iż liczba umów na czas określony nie może przekraczać trzech, co oznacza z kolei, że każdorazowo czwarta umowa na czas określony powinna być zawarta na czas nieokreślony. Jeśli nawet strony zawrą czwartą umowę jako umowę na czas określony, przepis wprowadza w tym zakresie konstrukcję fikcji prawnej. Również i w tym przypadku istotnego znaczenia nabiera poprawne naliczenie ilości zawartych pomiędzy stronami umów w okresie przejściowym. Ustawodawca przyjął regułę tzw. kontynuacji sumowania zawartych umów na czas określony. Wobec tego umowa, która trwa w dniu wejścia w życie przepisów, będzie albo pierwszą, albo drugą umową a czas określony z limitu takich umów, który został określony w art.25¹ k.p.

W odniesieniu do powyższych rozważań należy stwierdzić, iż wbrew stanowisku powoda pozwany prawidłowo poczytał łączącą strony umowę o pracę za zawartą na czas określony i dokonał w sposób prawidłowy jej wypowiedzenia.

Znowelizowany na podstawie ustawy z dnia 22 lutego 2016 r. przepis art. 36 § 1 k.p. zrównuje okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i czas nieokreślony, które uzależnione są od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Jednakże w art. 16 ustawy zmieniającej ustawodawca zawarł regulację przejściową odnoszącą się do sposobu naliczania przedmiotowego okresu zatrudnienia wskazując jednoznacznie, że 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.

W rezultacie zastosowania powyższej regulacji stwierdzić należy, że staż pracowniczy powoda liczony od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej brzmienie art. 36 Kodeksu pracy nie przekroczył 1 miesiąca, co pozwoliło pozwanemu zastosować w stosunku do powoda przy wypowiedzeniu umowy terminowej dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

W tak przedstawionym stanie prawnym powodowi nie przysługują roszczenia związane z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony dokonany w dniu 17 marca 2016 r. jak też roszczenia związane z zastosowaniem nieprawidłowego okresu wypowiedzenia. Tym samym żądanie przez powoda zasądzenia do pozwanej odszkodowania w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu nie znalazło uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punkcie drugim wyroku oparto na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Niniejszą sprawę powód przegrał w całości. Pozwany zaś wnioskuje o zwrot na jego rzecz kosztów procesu, na które złożyło się wynagrodzenie reprezentującego go pełnomocnika – radcy

prawnego, którego minimalne wynagrodzenie w oparciu o § 9 ust. pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015. poz. 1804 ze zm.), wynosi 180 złotych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

9 stycznia 2017 r.