

**Sygn. akt VII P 527/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodnicząca:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Maria Sadoch, Małgorzata Wiśniewska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko (...) sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Maria Sadoch Małgorzata Wiśniewska

Sygn. akt VII P 527/20

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu z dnia 12 czerwca 2020 r., skierowanym przeciwko (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K., powódka M. O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7.800 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za 3 – miesięcznym okresem wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu poniosła, że była pracownikiem pozwanej na podstawie trzech bezpośrednio po sobie obowiązujących umów o pracę na czas określony od 1.03.2017 r. do 31.05.2017 r., od 1.06.2017 r. do 31.03.2018 r., od 1.04.2018 r. do 31.03.2021 r. a stosunek pracy ustał z wskutek złożonego jej wypowiedzenia z dniem 31.08.2020 r. Powódka wskazała, że po upływie 36 – ciu miesięcy umowa o pracę na czas określony powinna automatycznie przekształcić się w umowę o pracę na czas nieokreślony. W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, nie wskazując i nie uzasadniając przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem powódki pracodawca uzyskiwał dofinansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z racji zatrudnienia powódki, która

jest osobą z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W momencie, gdy stała się uprawniona do otrzymania emerytury warunki zatrudnienia przestały być opłacalne dla pozwanej i dlatego wypowiedziała jej umowę o pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 września 2020 r. pozwana Spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 1 marca 2017 r. została zawarta z powodem umowa na okres próbny trzech miesięcy. Kolejna umowa została zawarta na czas określony od 1 czerwca 2017 r. do 31 marca 2018 r. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2021 r. Ostatnia z umów jednak nie powinna być wliczana do limitu umów zawieranych na czas określony, o którym mowa w art. , gdyż była zawarta na czas trwania kontraktu pozwanej spółki ze Szpitalem (...) im. dr A. J. w B.. W tej sytuacji znajduje zastosowanie przepis art. 25<sup>1</sup>§4 kp jako obiektywna przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Pozwana wskazała, iż fakt zawarcia przedmiotowej umowy został zgłoszony do Państwowej Inspekcji Pracy zgodnie z ustawowymi terminami. Nadto do wskazanej umowy o pracę dołączony był aneks informujący powódkę, iż umowa jest zawierana na czas trwania kontraktu. Aneks ten został przez powódkę podpisany. Wobec powyższego pracodawcy nie obowiązywał ustawowy nakaz wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, który ma zastosowanie jedynie do umów na czas nieokreślony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. O. została zatrudniona w pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na stanowisku pracownika ochrony, dozorca w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 marca 2017 r. na okres próbny do 31 maja 2017 r. Następnie pracodawca zawarł z powódką umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2017 r. do 31 marca 2018 r. Kolejną umowę strony zawarły na czas określony od dnia 1 kwietnia 2018 r. do dnia 31 marca 2021 r. Wynagrodzenie zasadnicze powódki na podstawie ostatniej umowy zostało określone na kwotę 2600 zł.

/umowa o pracę na okres próbny k. 7, umowy o pracę na czas określony k. 8, 9/

(...) ds. orzekania o niepełnosprawności uznał M. O. zaliczył do osób posiadających trwały umiarkowany stopień niepełnosprawności od dnia 24.10.2005 r. Aneksem do umowy o pracę z dnia 25 lipca 2018 r. pracodawca poinformował M. O., iż umowa o pracę na czas określony obowiązująca od dnia 1.04.2018 r. do dnia 31.03.2021 r. zawarta została na podstawie art. 25<sup>1</sup> §5 kodeksu pracy tj. w związku z obiektywną przyczyną leżącą po stronie pracodawcy. Aneks został podpisany przez M. O..

/akta osobowe pracownika/

Pismem z dnia 14 maja 2020 r. pracodawca wręczył powódce rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.08.2020 r. W wypowiedzeniu nie wskazano przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, natomiast pouczono pracownika o przysługującym mu odwołaniu do sądu pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. M. O. odmówiła podpisania i przyjęcia wypowiedzenia.

/wypowiedzenie umowy o pracę k. 4/

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy, dokumentację pracowniczą powoda, której żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie zeznań powoda.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę za

wypowiedzeniem. Naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów powódka upatrywała w okoliczności niewskazania przez pracodawcę przyczyny dokonanego wypowiedzenia, gdyż jej zdaniem łączyła ją z pracodawcą umowa na czas nieokreślony. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa, wskazując, iż na pracodawcy nie spoczywał obowiązek uzasadniania dokonanego wypowiedzenia, bowiem strony łączyła terminowa umowa o pracę.

Mając na uwadze prezentowane stanowiska stron, słowem wstępu wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dotyczyć może zarówno umowy zawartej na czas nieokreślony, jak i umów zawartych na czas określony. Zasadnicza różnica dotycząca wypowiedzenia umów na czas nieokreślony i określony polega na tym, że obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy wypowiada on umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W konsekwencji powyższego, niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia będzie stanowić naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów jedynie w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (§ 2). Z brzmienia powołanego przepisu wynika, że umowa na okres próbny jest odrębnym od umowy na czas określony rodzajem umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres wymieniony w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (§ 3). Jak stanowi art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p., przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Obiektywne przyczyny” (jak i pozostałe wyjątki pozwalające na zawarcie umowy na czas określony bez limitów) należy analizować pod kątem zaspokojenia w konkretnym przypadku rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i waloru niezbędności w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności sprawy. O obiektywnych przyczynach można mówić wówczas, gdy ocena sytuacji pracodawcy prowadzi do wniosku, że strony mogły zawrzeć jedynie umowę na czas określony. Przez obiektywne powody należy rozumieć w szczególności precyzyjne i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a mogące wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania, których zawarto umowę.

Odnosząc powyższe przepisy do stanu faktycznego sprawy należy wskazać, iż umowa na okres próbny łącząca strony, jako odrębny od umowy na czas określony, rodzaj umowy o pracę, nie podlega wliczeniu do limitów dotyczących umowy na czas określony, o których mowa w przepisie art. 25<sup>1</sup> k.p. Pierwszą umową o pracę na czas określony zawartą pomiędzy powódką, a pozwaną Spółką była umowa na okres próbny od dnia 1 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r. Kolejna umowa na czas określony została zawarta na okres 10 miesięcy od dnia od dnia 1 czerwca 2017 r. do 31 marca 2018 r. Wreszcie ostatnia umowa łącząca strony została zawarta od dnia 1 kwietnia 2018 r. do dnia 31 marca 2021 r. Przy czym ostatnia z zawartych umów została zawarta w celu realizacji kontraktu zawartego między pozwaną spółką a Szpitalem (...) im. dr. A. J. w B.. W aneksie do umowy z dnia 25 lipca 2018 r. wskazano, że zatrudnienie powódki na czas określony wynika z potrzeby realizacji przez pracodawcę terminowej umowy między pracodawcą a jego kontrahentem i takie terminowe zatrudnienie ponad limit 33 miesięcy znajduje uzasadnienie w przepisie art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 k.p. W ocenie Sądu fakt zawarcia powódki na czas określony zbieżny z terminem obowiązywania kontraktu jest obiektywną przyczyną leżącą po stronie pracodawcy. Tym samym ostatnia z zawartych umów na czas określony podlega wyłączeniu z limitu określonego w art. 25<sup>1</sup> § 1 kp powodującego przekształcenie jej w umowę bezterminową. W

przedmiotowej sprawie, zatem ani łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony pomiędzy stronami nie przekroczył 33 miesięcy, ani też łączna liczba tych umów nie przekroczyła trzech (były dwie umowy). Nie zostały zatem spełnione przesłanki pozwalające na uznanie, iż strony przedmiotowego procesu łączyła umowa na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp na pracodawcę został nałożony obowiązek podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia jedynie w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony. Wobec ustalenia, iż strony łączyła umowa na czas określony pracodawca nie miał takiego obowiązku, a tym samym pozwany nie naruszył przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe powództwo podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w pkt 1 sentencji.

W pkt 2 w oparciu o art. 102 kpc Sąd postanowił nie obciążać powódki kosztami procesu. Jak wyjaśnił to przekonująco Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 grudnia 2011 r., II CZ 105/11 (LEX nr 1102858) do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należeć może także subiektywne przekonanie strony powodowej co do zasadności zgłoszonego roszczenia, trudne do zweryfikowania a limine, a także szczególną zawilóść sprawy. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zaistniały te właśnie wyjątkowe przesłanki, usprawiedliwiające sięgnięcie po zasady słuszności w miejsce stosowania w odniesieniu do obowiązku ponoszenia kosztów procesu ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy. Ponadto powódka ma tak niskie dochody z emerytury, o czym zeznała podczas rozprawy, że nie jest w stanie ponieść takich kosztów.

W pkt 3 wyroku Sąd na zasadzie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa. Powódka była zwolniona z mocy prawa od uiszczenia opłaty, natomiast nie było podstaw do obciążenia pozwanego kosztami sądowymi skoro wygrał proces.

SSR Katarzyna Błażejowska