

Sygn. akt IV P 93/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska , Jolanta Woźniak
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Centrum (...) w C.

i Gminie C.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powódki B. K. na rzecz Gminy C. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 93/18

## UZASADNIENIE

Powódka B. K. wniosła przeciwko Gminie C. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 20.244 zł z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że strony były związane umową o pracę zawartą w dniu 7 maja 2018 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 r. Pozwana było zatrudniona na stanowisku Kierownika Centrum (...) w C. w celu realizacji projektu pod nazwą „Centrum (...) w C.” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa (...) na lata 2014-2020, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej. Pismem z dnia 30 lipca 2018 r. doręczonym pozwanej w tym samym dniu, wskazana umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem. Zdaniem powódki rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tego rodzaju umów, a konkretnie art. 8 k.c. i w zaistniałym w sprawie stanie faktycznym stanowiło nadużycie prawa przez pracodawcę, z powodu wskazania nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia oraz osobistego zaproszenia powódki przez burmistrza do konkursu na stanowisko kierownika Centrum (...).

Pełnomocnik pozwanej Gminy C. w sprzeciwie od nakazu zapłaty podniósł zarzut braku legitymacji procesowej po stronie pozwanej i wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że Gmina C. uchwałą nr 0007.12.2018 z 28.02.2018 r. utworzyła samorządową

jednostkę organizacyjną pod nazwą Centrum (...) w C., która spełnia wymogi pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Pełnomocnik pozwanej gminy wniósł nadto, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony i do tej umowy nie stosuje się przepisu art. 45 § 1 k.p. Burmistrz Czarnego rozwiązując umowę o pracę nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu tych umów. Przepis nie wymaga podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas określony.

Sąd na rozprawie 23.10.2018 r. na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Centrum (...) w C..

Centrum (...) w C. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony i do tej umowy nie stosuje się przepisu art. 45 § 1 k.p. Burmistrz Czarnego rozwiązując umowę o pracę nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu tych umów w szczególności art. 50 § 3 k.p.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka B. K. zawarła z Gminą C. umowę o pracę na czas określony od 7.05.2018 r. do 31.12.2019 r. na stanowisku Kierownika Centrum (...) w C. w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B umowa o pracę z 7.05.2018 r.).

Zarządzeniem nr 0050.82.2018 Burmistrza Czarnego z 24.05.2018 r. udzielono powódce pełnomocnictwa do jednoosobowego działania w zakresie wykonywania uprawnień i obowiązków pracodawcy oraz kierowania jednostką w zakresie doboru i szkolenia kadr.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B zarządzenie nr 0050.82.2018).

Zarządzeniem nr 0050.84.2018 Burmistrza Czarnego z 24.05.2018 r. powołano powódkę na pełnomocnika Burmistrza Czarnego do spraw seniorów i osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B zarządzenie z 24.05.2018 r.).

30.07.2018 r. Burmistrz Czarnego złożył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 18.08.2018 r. z podaniem przyczyn i pouczeniem o odwołaniu do sądu pracy.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Zarządzeniem nr 0050.148.2018 Burmistrza Czarnego z 22.08.2018 r. odwołano powódkę z funkcji pełnomocnika Burmistrza Czarnego do spraw seniorów i osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B zarządzenie z 22.08.2018 r.).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jednostka organizacyjna i budżetowa podmiotu samorządowego może być uznana za pracodawcę wówczas, gdy jej samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników (tak: wyrok SN z 2014-06-03 III PK 128/13).

Gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja jego zatrudnienia i zwolnienia należała do organu gminy (vide: postanowienie SN Izba Pracy I PK 231/13 z 29-01-2014).

Skoro na mocy zarządzenia nr 0050.82.2018 Burmistrza Czarnego z 24.05.2018 r. udzielono powódce pełnomocnictwa do jednoosobowego działania w zakresie wykonywania uprawnień i obowiązków pracodawcy oraz kierowania jednostką w zakresie doboru i szkolenia kadr, to jej pracodawcą było Centrum (...) w C. a nie Gmina C..

Zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

Po nowelizacji kodeksu pracy i skreśleniu przepisu art. 33 k.p. od 22.2.2016 r. wypowiedzeniu podlega każda umowa na czas określony zawarta po 21.2.2016 r., niezależnie od terminu, na który została zawarta. Długość okresu jej wypowiedzenia jest zaś zależna, tak jak przy umowie na czas nieokreślony, od zakładowego stażu pracy pracownika, do którego należy wliczać wszystkie jego wcześniejsze okresy zatrudnienia u danego pracodawcy, niezależnie od przerw w zatrudnieniu, w tym również te przypadające przed 22.2.2016 r.

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy na czas określony przez pracodawcę nie wymaga więc podania w jej treści przyczyny wypowiedzenia, a zamiar wypowiedzenia umowy nie musi być skonsultowany z działającą u pracodawcy organizacją związkową.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2.12.2008 r. (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008/10/173) uznał, iż art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej a art. 50 § 3 ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić **z jakiegokolwiek przyczyny**. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem **nie** może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 k.p. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza również art. 50 § 3 k.p., który przewiduje prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia (vide: Prof. Ludwik Florek Komentarz do art.33 Kodeksu pracy 2011.05.16).

Zauważyć także należy, iż zasadność wypowiedzenia wymagana jest jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a przepisy Kodeksu pracy nie ustanawiają takiej ochrony w przypadku umów terminowych.

Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony może polegać na niezachowaniu formy (art. 30 § 3 k.p.) okresów wypowiedzenia (art. 36 k.p.), lub naruszeniu przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 39 k.p. , 41 k.p., art. 177 k.p. czy ustawy szczególne np. ustawa o związkach zawodowych, czy samorządzie gminnym).

W ocenie sądu pracodawca pisemnie wypowiadając powódce umowę o pracę zawartą na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia nie naruszył przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu tych umów. Powódka w momencie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie korzystała z szczególnej ochrony stosunku pracy.

Zdaniem sądu złożone powódce wypowiedzenie nie narusza też zasad współżycia społecznego.

Wskazać także trzeba, iż art. 8 k.p. stwarza pracownikowi możliwość efektywnej i „aktywnej” obrony swoich praw, w sytuacji, gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak

sposób realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego. Ma to istotne znaczenie przy rozkładzie ciężaru dowodu. Podmiot uprawniony zobowiązany jest do udowodnienia, że podjęte działania mieszczą się w ramach prawa podmiotowego (zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) natomiast pracownik zobowiązany jest do udowodnienia, że : „nieprawidłowa” z naruszeniem zasad współzycia społecznego, realizacja tego prawa narusza jego uzasadniony interes (wyrok SN z dnia 30 stycznia 1976 r, (...) 52/75, OSPi KA 1977/3/47).

W szczególności w wyroku 19.7.1984 r., I PRN 98/84 (OSPika Nr 12/1985, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego), Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 KP nie ma zastosowania. Trafna jest także odmowa zastosowania art. 8 k.p., skoro nie ustalono żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego (por. wyrok SN z 2014-01-07, I PK 149/13).

Mając na uwadze cały zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy należy jednoznacznie stwierdzić, iż powódka nie wykazała żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać miałyby nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego przy wypowiedzeniu umowy, które wskazywałyby na zasadność zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

Wypowiedzenie umowy na czas określony przed zakładanym terminem końcowym nie może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem przy ocenie każdego przypadku trzeba mieć na uwadze nie tylko ochronę pracownika i stabilizację jego zatrudnienia, ale także funkcję organizatorską, jaką ma do spełnienia prawo pracy.

Sąd na zasadzie przepisu art. 217 § 3 k.p.c. pominął wniosek dowodowy powódki i pełnomocnika pozwanej gminy z uwagi na okoliczność, iż te dowody w przypadku braku konieczności wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy terminowej nie dotyczą przedmiotu sporu a istotne okoliczności zostały dostatecznie wyjaśnione.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo o odszkodowanie jako nieuzasadnione w stosunku do Centrum (...) w C. i z braku biernej legitymacji procesowej w stosunku do Gminy C..

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), zasadzając od powódki na rzecz pozwanej Gminy C. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.