

*Sygn. akt VI P 921/12*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 10 września 2013 r.*

*Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa*

*Ławnicy: Tomasz Sowa, Ewa Zembrzycka - Wiater*

*Protokolant: stażysta Ewa Daniło*

*po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2013 r w Warszawie*

*sprawy z powództwa W. G.*

*przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z.*

*o odszkodowanie*

**I. Oddala powództwo.**

**II. Zasądza od powoda W. G. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. kwotę 1 800 zł. (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt VI P 921/12

## UZASADNIENIE

Powód W. G. w dniu 21 listopada 2012 r. złożył pozew przeciwko pozwanemu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. o zasądzenie kwoty 30.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że łączyły go z pozwanym umowy o pracę zawarte na czas określony. Pierwsza z nich zawarta 01.07.2011 r. obowiązywała do dnia 30 czerwca 2012 r., a kolejna została zawarta w dniu 19.06.2012 r. i miała obowiązywać do dnia 30 czerwca 2013 r. Powód wskazał, że w dniu 31.07.2012 r. wyraził zgodę na obniżkę swojego wynagrodzenia z 12.000 zł na 10.000 zł, Następnie w dniu 29.09.2012 r. pozwany wystąpił z kolejną propozycją obniżenia wynagrodzenia na co powód nie wyraził zgody, co zaś skutkowało tym, że w dniu 14.11.2012 r. otrzymał od pozwanego pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z dniem 01.12.2012 r. W ocenie powoda, wypowiedzenie umowy zostało dokonane niezgodnie z art. 39 k.p., gdyż z uwagi na wiek korzystał ze szczególnej ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym (pозew – k. 1-3).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany na wstępie przyznał, że strony postępowania łączyła umowa o pracę na czas określony oraz fakt wypowiedzenia tej umowy przez pozwanego. Jednakże strona pozwana podniosła, że powód nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., gdyż w dniu wygaśnięcia umowy z powodu upływu czasu umowy o pracę powód nie posiadałby uprawnień emerytalnych bowiem nie osiągnąłby wieku umożliwiającego przejście na emeryturę (odpowiedź na pozew – k. 11-14).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

W. G. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z. w dniu 01.07.2011 r. na umowę o pracę na czas określony do dnia 30.06.2012 r. na stanowisku kierownika budowy. Wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 15.500 zł. Okres wypowiedzenia umowy wynosił 2 tygodnie (dowód: umowa o pracę k. 4 a.s.).

W dniu 19.06.2012 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony obowiązującą do dnia 30.06.2012 r. Wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 12.000 zł. Okres wypowiedzenia umowy wynosił 2 tygodnie (dowód: umowa o pracę z dnia 19.06.2012 r. – akta osobowe powoda).

W dniu 01.08.2012 r. W. G. i (...) Sp. z o.o. zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego ustalając jego wysokość na kwotę 10.000 zł. (dowód: porozumienie zmieniające – akta osobowe powoda).

W dniu 13.11.2012 r. (...)Sp. z o.o. wypowiedziało W. G. umowę o pracę z dnia 19.06.2012 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 01.12.2012 r. Wypowiedzenie tej umowy doręczono W. G. w dniu 14.11.2012 r. (dowód: rozwiązanie umowy o pracę – akta osobowe powoda, oświadczenie stron k. 48 a.s.).

Średnia wysokość wynagrodzenia zasadniczego W. G. za okres wrzesień-listopad 2012 r. wynosiła 10.000 zł. (dowód: zaświadczenia o zarobkach – k 16-18, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 46-47).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie powołanych dokumentów oraz przesłuchania powoda w charakterze strony. Strony postępowania nie kwestionowały prawdziwości tych dokumentów, a Sąd uznał je za w pełni wiarygodne, autentyczne oraz istotne dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy. Również zeznania powoda na okoliczność doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę oraz faktu i okresów świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki należało ocenić, jako spójne, logiczne, wiarygodne oraz korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo W. G. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu.

Nie ulega wątpliwości, że W. G. pozostawał w stosunku pracy z pozwaną spółką. Strony postępowania łączyła umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia 01.07.2011 r. i obowiązująca do 30 czerwca 2012 r., a następnie umowa o pracę na czas określony zawarta w dniu 19.06.2012 r., która miała obowiązywać do dnia 30 czerwca 2013 r. Możliwość zawarcia takiej umowy przewiduje art. 25 § 1 k.p. Przepis art. 30 § 1 k.p. zawiera unormowania dotyczące sposobów rozwiązania umowy o pracę wskazując, że możliwe jest jej rozwiązanie przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W myśl zaś art. 32 § 1 k.p. takie oświadczenie może złożyć każda ze stron umów zawartych na okres próbny oraz na czas nie określony. Kwestię rozwiązania umowy o pracę na czas określony przez wypowiedzenie reguluje natomiast art. 33 k.p. stanowiący, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności należy podnieść, że w chwili złożenia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem strony łączyła umowa o pracę na czas określony, która została

zawarta w dniu 19.06.2012 r., termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 01.07.2012 r., a koniec jej obowiązywania na 30.06.2013 r. Oznacza to, że przedmiotowa umowa miała obowiązywać przez okres ponad jednego roku, a zatem strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem stosownie do treści art. 33 k.p. Zapis dotyczący wcześniejszego rozwiązania umowy był zatem zgodny z przepisami prawa.

Nietrafne okazały się również twierdzenia powoda, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 19.06.2012 r. narusza normę wyrażoną w art. 39 k.p. Zgodnie z treścią powołanego przepisu, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. podlegają pracownicy, którzy nie tylko osiągnęli wymagany wiek, ale okres zatrudnienia wskazany w umowie o pracę pozwalałby na świadczenie pracy, aż do jego ukończenia, a tym samym możliwe byłoby przejście na emeryturę. Jeżeli zatem pracodawca rozwiązałby umowę o pracę na czas określony z pracownikiem, w której okres zatrudnienia upływałby w czasie uzyskania uprawnień emerytalnych, to taki pracownik podlega ochronie określonej w art. 39 k.p., a jeżeli dojdzie do zwolnienia takiego pracownika, to sąd przyzna mu odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2012 r. II PK 82/11). W wypadku zaś, gdy okres zatrudnienia upływa przed dniem osiągnięcia wieku emerytalnego, to pracownik nie podlega ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., a pracodawca może złożyć wobec tego pracownika rozwiązanie umowy o pracę na czas określony nie narażając się na odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy. Podobne stanowisko zajął w wyroku z dnia 27 lipca 2011 r. Sąd Najwyższy w sprawie sygn. akt II PK 20/11 stwierdzając, że przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury.

Odnosząc się do stanu faktycznego zaistniałego w tej sprawie należy wskazać, że niewątpliwie powód osiągnął wiek przedemerytalny, albowiem w chwili zawarcia umowy ukończył 62 lata, ale roczny okres obowiązywania umowy o pracę i tym samym okres zatrudnienia nie dawał możliwości uzyskania prawa do emerytury nawet z końcem obowiązywania umowy o pracę z dnia 19.06.2012 r. W dniu wygaśnięcia umowy o pracę powód miałby bowiem ukończone 63 lata, co nie dawałoby podstaw do uzyskania prawa do emerytury. Rozwiązując umowę o pracę z powodem, pozwana spółka nie naruszyła zatem art. 39 k.p., który też nie znajdował zastosowania z przyczyn wyżej wskazanych.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w razie wypowiedzenia mu przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony. O odszkodowanie to jednakże pracownik może się ubiegać wyłącznie wówczas, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów. Stwierdzić należy, że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, że pracodawca powoda dokonał wypowiedzenia zawartej z nim umowy o pracę w sposób naruszający przepisy o wypowiedzaniu tego rodzaju umowy.

Dodatkowo należy wskazać na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 02 grudnia 2008 roku (sygn. P 48/07), który orzekł: w punkcie 1) art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy 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 oraz w punkcie 2) 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.

Reasumując na podstawie powyższych rozważań stwierdzić należy, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę uznać należy za nieuzasadnione. W świetle powyższego Sąd orzekł o oddaleniu powództwa.

Orzeczenie o kosztach znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.