

Sygn. akt VIII **Pa 60/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 17 maja 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** G. R., J. R. (R.) – następców prawnych M. R.

**przeciwko** Szkole Podstawowej nr (...) w Z.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 5 kwietnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 1/17

oddala apelację.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt: VIII Pa 60/18**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2017 roku Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od Szkoły Podstawowej nr (...) w Z. na rzecz M. R. kwotę 6993zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2400 zł i orzekł o kosztach postępowania.

**Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:**

M. R. po raz pierwszy na zastępstwo została zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w Z. na podstawie umowy na czas określony od dnia 01 września 2015r. do dnia 31 sierpnia 2016r. – zastępstwo za A. S.. Pod koniec sierpnia 2016r. okazało się, że ponownie zaszła konieczność ponownego zatrudnienia nauczyciela języka angielskiego na zastępstwo za A. S., która przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą. Wobec powyższego z powódką została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 01 września 2016r. do dnia 31 sierpnia 2017r. - zastępstwo za A. U. o pracę podpisana została dnia 30 sierpnia 2016r. Powódka miała pracować, jako nauczyciel języka angielskiego, w pełnym wymiarze etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2331 zł. Dnia 31 sierpnia 2016r. powódka dowiedziała się o chorobie nowotworowej i od dnia 01 września 2016r. nie stawiała się do pracy usprawiedliwiając swoją nieobecność zwolnieniami lekarskimi. A. S. po śmieci nowonarodzonego dziecka wykorzystała jedynie urlop macierzyński, po czym zdecydowała wrócić się do pracy z dniem 10 stycznia 2017r.

Dnia 23 grudnia 2016r. powódka, która nadal przebywała na zwolnieniu lekarskim otrzymała datowane na dzień 22 grudnia 2016r. pismo, w którym pozwana oświadczyła, że na podstawie art. 10 ust. 7 i art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela oraz art. 30 §1 pkt 2 i art. 36 §1 kp wypowiedzi jej umowę zawartą w dniu 30 sierpnia 2016r. na czas zastępstwa z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

M. R. w pozwie domagała się od pozwanej kwoty 6.993,00 zł, tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie. Zdaniem powódki pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę niezgodnie z przepisami – w okresie, w którym przebywała na zwolnieniu chorobowym. (art. 41 kp). Ponadto zdaniem powódki zastosował niewłaściwy okres wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że przed nowelizacją z dnia 22 lutego 2016r. umowa na zastępstwo była zawierana w przypadku choroby, urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Nowelizacja Kodeksu pracy zniosła umowę na zastępstwo. Pracodawcy nadal mogą jednak zatrudniać w ramach absencji pracownika. W tym celu zobowiązani są jednak podpisać umowę na czas określony.

Umowę na zastępstwo zawartą pod rządami nowych przepisów (okoliczność mająca miejsce w niniejszym postępowaniu) można zawsze wypowiedzieć, a okres wypowiedzenia uzależniony jest od zakładowego stażu pracy i wynosi odpowiednio dwa tygodnie, miesiąc lub trzy miesiące. Nadal, w przypadku gdy ustanie przyczyna, dla której zawarto umowę na zastępstwo – tzn. osoba zastępowana wróci do pracy – umowa o pracę na czas określony zawarta w celu jego zastąpienia rozwiązuje się w przeddzień powrotu zastępowanej osoby **pod warunkiem**, że nie oznaczono terminu zakończenia obowiązywania umowy na zastępstwo przez wskazanie konkretnej daty.

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły umowę na czas określony. Oznaczając ramy czasowe umowy posłużyły się jednak zwrotem „na czas określony od 01 września 2016r. do 31 sierpnia 2017r. – zastępstwo za Panią A. S.”. W ocenie Sądu wobec takiego oznaczenia ram czasowych umowy oraz w świetle okoliczności faktycznych sprawy (czas trwania roku szkolnego, długość planowanej nieobecności zastępowanej nauczycielki) uznać należało, że wolą stron umowy było by trwała ona w okresie od dnia 01 września 2016r. do dnia 31 sierpnia 2017r., a więc w okresie planowanej nieobecności nauczycielki A. S..

W konsekwencji takiego sposobu sformułowania terminu obowiązywania umowy wcześniejszy powrót zastępowanej nauczycielki nie mógł wywołać skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę z mocy prawa w przeddzień powrotu zastępowanej nauczycielki. Wbrew twierdzeniom pozwanej zaistniała konieczność wypowiedzenia umowy o pracę łączącej ją z powódką, czego wyrazem stało się oświadczenie pozwanej z dnia 22 grudnia 2016r. doręczone powódce dnia 23 grudnia 2016r., a więc w czasie gdy przebywała ona na zwolnieniu chorobowym spowodowanym chorobą nowotworową.

Zgodnie z treścią art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrona przewidziana w tym przepisie polega, zatem na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie, co oznacza, że zaskarżenie przez pracownika dokonane w tych warunkach wypowiedzenia umowy o pracę powoduje ten skutek, że sądy powinny uznać je za niezgodne z przepisami prawa pracy i orzec o roszczeniach z tego wynikających. Choroba pracownika, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim o jego niezdolności do pracy, skutkująca ochroną z art. 41 kp, powinna istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie bez wątplenia pozwana naruszyła omawiany przepis wypowiadając powodce umowę o pracę w okresie, w którym powódka była na zwolnieniu lekarskim.

Wobec powyższego należało uznać, że zasadne jest żądanie przez powódkę odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony. Zgodnie, bowiem z regulacją art. 50 §3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. W myśl §4 omawianego przepisu odszkodowanie, o którym mowa w §3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu, którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Sąd zgodnie z żądaniem powódki zasądził na jej rzecz odszkodowanie. Ponieważ umowa o pracę, która łączyła powódkę z pozwanym miała trwać do dnia 31 sierpnia 2017r., a rozwiązana została w dniu 09 stycznia 2017r., zatem Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Powódka zmarła w toku postępowania międzyinstancyjnego - w dniu 20 lipca 2017 roku. Postępowanie zostało podjęte z udziałem jej rodziców, którzy przedłożyli postanowienie o stwierdzeniu nabycia spadku po zmarłej córce. Wynika z niego, że są jedynymi spadkobiercami.

W apelacji od wyroku pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w Z. zaskarżyła wyrok w całości zarzucając naruszenie:

- art. 41 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu że w niniejszej sprawie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę z powódką w okresie jej przebywania na zwolnieniu lekarskim, podczas gdy do rozwiązania umowy doszło wskutek upływu czasu, na jaki została zatrudniona i ochrona przed wypowiedzeniem uregulowana w tym przepisie nie ma zastosowania w sprawie;

- art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 50 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu że powodce należne jest odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę za czas określony w kwocie odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, podczas gdy z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z powódką na skutek upływu czasu na jaki została zatrudniona odszkodowanie nie przysługuje. ;

- art. 29 § 1<sup>1</sup> k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że strony zawarły umowę na czas określony, podczas gdy strony zawarły umowę o pracę na zastępstwo i spełniły wymóg wskazania w treści umowy celu jej zawarcia.

-art. 30 § 1 pkt 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu że podstawą wypowiedzenia umowy z powódką było rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, podczas gdy podstawą rozwiązania umowy o pracę był upływ terminu na jaki została zawarta.

- art. 30 § 1 punkt 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy przepis ten ma zastosowanie w sprawie gdyż podstawą rozwiązania umowy o pracę był upływ czasu na jaki została zawarta.

- art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu wykładni treści umowy wyłącznie w oparciu o jej literalne brzmienie, podczas gdy uwzględniony winien być zgodny zamiar stron i cel zawarcia umowy, które wskazują na zawarcie i wyłącznie na okres nieobecności zastępowanego pracownika.

art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu wykładni oświadczenia pozwanej z dnia 22 grudnia 2016 roku wyłącznie w oparciu o literalne brzmienie, podczas gdy

uwzględnić należało również okoliczność jego złożenia, które wprost wskazują na chęć poinformowania powódki o powrocie pracownika zastępowanego.

- przepisów postępowania to jest art.233 § 1 k.p.c. w poprzez dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego poprzez uznanie, że celem stron było zawarcie umowy na czas określony w z terminem końcowym wskazanym datą kalendarzową oraz celem pozwanej w momencie złożenia oświadczenia z dnia 22 grudnia 2016 roku było rozwiązanie umowy z powódką przed terminami zakończenia, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie że celem stron było zawarcie umowy wyłącznie na okres nieobecności pracownika pozwanej oraz że pozwana składając oświadczenie dnia 22 grudnia 2016 roku chciała jedynie poinformować powódkę o powrocie nieobecnego pracownika i zakończeniu w efekcie stosunku prawnego.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjmuje za własne. Zgadza się również ocenę prawną dokonanego wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji wydając rozstrzygnięcie nie naruszył żadnego ze wskazanych w zarzutach apelacyjnych przepisów.

Pozwana formułując zarzuty w apelacji nie bierze pod uwagę, że w zawartej pomiędzy M. R. a pozwaną umowie o pracę wskazaną datę ustania stosunku pracy. Zgodnie z treścią zawartej umowy do jej rozwiązania nie miało dojść wskutek zdarzenia faktycznego tj. powrotu zastępowanego pracownika, jak próbuje tego dowodzić pozwana, , lecz w konkretnym dniu określonym datą. W takim wypadku w przypadku umowy zawartej na zastępstwo jest ona wiążąca do wskazanej daty i mają do niej zastosowanie przepisy dotyczące umów na czas określony.. Pozwana zawierając umowę o pracę z powódką na czas zastępstwa innego pracownika bez potrzeby wskazała datę końcową trwania tej umowy, a przyczyna zawarcia tej umowy stała się sprawą drugorzędną , niemającą wpływu na rozstrzygnięcie sporu .

Nie można podzielić stanowiska pozwanej, że wykładni treści zawartej umowy o pracy należy dokonać w ten sposób, iż umowa jest zawarta do dnia 31 sierpnia 2017 roku, z tym zastrzeżeniem, że może ulec rozwiązaniu z mocy prawa w przypadku wcześniejszego powrotu zastępowanego pracownika do pracy. Takiej konstrukcji umowy przepisy prawa nie przewidują. Nie można dokonać wykładni treści umowy o pracę wbrew przepisom prawa, w związku z czym zarzut naruszenia art. 65 k.c. jest bezpodstawny. Skoro zamiarem pozwanej było zatrudnienie M. R. na czas zastępstwa innego pracownika nie było potrzeby wskazywania daty ustania stosunku pracy, chyba, że planowana nieobecność byłaby dłuższa, a zamiarem pracodawcy było zatrudnienie zastępcy na krótszy okres. Nie można uznać, że do rozwiązania umowy o pracy z powódką doszło z upływem czasu na jaki została zawarta.

Twierdzenie pozwanej, że powódka przyjęła na siebie ryzyko w postaci wcześniejszego powrotu pracownika zastępowanego do pracy nie znajduje potwierdzenia ani w ustaleniach faktycznych ani w przepisach prawa. Nie oznacza to, że postanowienia umowy są ostateczne i niewzruszalne. Każda umowa może ulec rozwiązaniem pod warunkiem, że czynności tej dokona się zgodnie z obowiązującymi przepisami. Strony zawarły umowę na czas określony , która mogła ulec rozwiązaniu z upływem okresu na jaki została zawarta tj. z dniem 31 sierpnia 2017 roku, lub w każdym czasie na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. W ustalonym stanie faktycznym przedmiotowa umowa nie uległa rozwiązaniu z mocy prawa w przeddzień powrotu zastępowanego pracownika.

Strona pozwana rozwiązała umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Nie może ostać się stanowisko pozwanej, że pismo z dnia 22 grudnia 2016 roku stanowiło jedynie informację o powrocie zastępowanego pracownika . Przeczy temu treść oświadczenia. Pismo zostało zatytułowane wypowiedzenie i oprócz uzasadnienia decyzji wskazano podstawę prawną , w tym art. 30 § 1 pkt 2 k.p. ( odnoszący się do wypowiedzenia).

W niniejszej sprawie pozwana doręczając pismo z dnia 22 grudnia 2016 roku naruszyła przepisy o wypowiedaniu umowy o pracy tj art.41 k.p.. W związku z tym niezasadny jest również zarzut naruszenia przepisu art. 50 § 3 w związku z art. 50 § 4 k.p.

Nie doszło do naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd właściwie ocenił materiał dowodowy, wyciągnął prawidłowe wnioski i zastosował właściwą podstawę prawną .

Zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia