

*Sygn. akt IV P 12/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 20 marca 2015 roku***

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący ***SSR Teresa Maślukiewicz***

Ławnicy: B. M., J. C.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 marca 2015 roku w Ś.

sprawy z powództwa ***M. G.***

przeciwko Fundacji (...) w Ś.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Fundacji (...) w Ś. na rzecz powódki M. G. kwotę 6.021,84 zł brutto (sześć tysięcy dwadzieścia jeden złotych osiemdziesiąt cztery grosze) z ustawowymi odsetkami za zwłokę od (...) do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.007,28 zł brutto;

## UZASADNIENIE

M. G. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Fundację (...) Szkoła Podstawowa, (...) w Ś., domagając się kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony uzasadniając pozew tym, że pracodawca nie podał przyczyny oraz nie uzasadnił rozwiązania umowy o pracę.

Fundacja (...) w Ś. wniosła o oddalenie powództwa uzasadniając to m.in. tym, że między stronami nie obowiązują przepisy Karty Nauczyciela. Powódka jest nauczycielem stażystą. W umowie przewidziano jej rozwiązanie za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia. Pozwany skorzystał z przysługującego mu prawa i rozwiązał umowę o pracę kierując się trybem z ust. 1 pkt 5 umowy o pracę w zw. z art. 30 § 1 ust. 2 kp.

### ***Sąd ustalił:***

W dniu (...). Fundacja (...) w Ś. i M. G. zawarli umowę o pracę na czas określony od dnia (...) na stanowisko nauczyciela języka angielskiego, w wymiarze 17/18 etatu, za wynagrodzeniem 2.007,28 zł brutto, zgodnie z wymiarem uposażenia. Umowa przewidywała możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W dniu (...). pracodawca wręczył powódce pismo zawiadamiające o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia 2 tygodnie, ze skutkiem na (...). Wcześniej nikt z Zarządu Fundacji nie rozmawiał z powódką na ten

temat, nie było zastrzeżeń do jakości jej pracy. Po wręczeniu wypowiedzenia nikt z Zarządu – mimo próśb powódki, nie chciał z nią rozmawiać i wyjaśnić przyczyn dla których wypowiedziano jej umowę o pracę.

### **Dowód:**

- umowa o pracę z (...) – w aktach osobowych powódki – w załączeniu
- zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki, k. 11
- przesłuchanie powódki, k. 37

### **Sąd zważył:**

Powództwo jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 25 § 1 kp umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy.

Umowę o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 kp).

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotności kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca (art. 30 § 2<sup>1</sup> kp).

Bezspornym w sprawie było, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, która przewidywała możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem jej wypowiedzenia. Zatem pracodawca w piśmie zawiadamiającym powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę nie miał obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia umowy. Art. 30 § 4 kp nie ma tu zastosowania.

Jednakże pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył przepis art. 30 § 2<sup>(1)</sup> kp. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę doręczono powódce (...). (w piątek) zatem zgodnie z art. 30 § 2<sup>(1)</sup> kp okres wypowiedzenia rozpoczął swój bieg z dniem (...) (w sobotę) i zakończył się z dniem (...) (w sobotę).

Pozwany bezpodstawnie przyjął zaś, że bieg wypowiedzenia rozpoczyna się z dniem wręczenia powódce oświadczenia, tj. (...) i zakończy się po 14 dniach, tj. (...)

Zgodnie z art. 50 § 3 i § 4 kp jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miał trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.007,28 zł brutto. Należne powódce odszkodowanie to kwota 6.021,84 zł (2.007,28 zł x 3).

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom powódki albowiem były konkretne, szczegółowe, a których prawdziwości strona pozwana nie podważyła. Nie zaprzeczyła też faktom podanym przez powódkę. Po myśli art. 230 kpc Sąd uznał te fakty za przyznane.

Jakkolwiek strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, to zachowanie pracodawcy w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia należy uznać za wysoce naganne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i przyjętymi normami o czym mowa w art. 8 kp.

Praca u pozwanej była pierwszą pracą powódki – co było bezsporne. Pracę tą powódka znalazła po długim okresie jej poszukiwania. Z pracą tą wiązała powódka wiele nadziei, albowiem spełniała się w niej, czerpała z niej satysfakcję, zadowolenie. Od (...) pracodawca nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do jakości pracy powódki co utwierdzało

ją w przekonaniu, że z pozwaną będzie ją łączył stosunek pracy być może nawet po 31 sierpnia 2017r. Dlatego wielkim zaskoczeniem było dla niej wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka nie rozumiała dlaczego pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Nikt z Zarządu Fundacji nie chciał z nią wówczas rozmawiać. Być może, gdyby wówczas porozmawiano z powódką i wyjaśniono jej przyczyny takiej decyzji pracodawcy, nie doszło by do sporu. Powódka nie miała żadnego – wcześniej – doświadczenia zawodowego. Tym bardziej więc pozwana winna była najpierw porozmawiać z powódką i wyjaśnić jej przyczyny wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze zasądzono do pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 6.021,84 zł brutto, oddalając powództwo ponad tę kwotę.

W oparciu o przepis art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc wyrokowi w pkt I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.