

Sygn. akt VIII *Pa* 154/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2017 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 2 marca 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. Ł. (Z. Ł.)

**przeciwko** H. G. (G.)

**o** ustalenie stosunku pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 5 lipca 2016 r. **sygn. akt** VI P 742/15

- 1) oddala apelację,
- 2) odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania za II instancję.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Powód M. Ł. domagał się ustalenia, że wiązał go z pozwanym H. G. stosunek pracy w okresie od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia 29 marca 2014 roku, a umowa była zawarta na czas nieokreślony. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę, ostatecznie za okres jednego miesiąca wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tytułem naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa podał, iż w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia 31 października 2013 roku był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Strony były zadowolone z dotychczasowej współpracy i zdecydowały się zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką. Początkiem obowiązywania nowej umowy o pracę miał być dzień 1 listopada 2013 roku. Mimo świadczenia pracy przez powoda, pozwany nie przedstawił mu do podpisania nowej umowy o pracę. Następnie w połowie stycznia 2014 roku powód po okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim udał się do siedziby pozwanego w celu dostarczenia pracodawcy druku zwolnienia lekarskiego w związku z opieką nad chorym dzieckiem. Podczas bezpośredniej rozmowy z pozwanym powód poinformował go, że po urodzeniu jego trzeciego dziecka ma zamiar skorzystać z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Informacja o przedłużającej się nieobecności powoda w pracy na tyle wzburzyła pozwanego i wręczył powodowi umowę o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2014 roku. Powód nie zgodził się na zawarcie takiej umowy, uznając zachowanie pozwanego za niedopuszczalne i naruszające przepisy prawa. W ocenie powoda strony skutecznie nawiązały stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dniem 1 listopada 2013 roku w drodze dopuszczenia powoda do pracy z zamiarem zawarcia takiej umowy o pracę, natomiast swoim zachowaniem pozwany doprowadził do rozwiązania w sposób wadliwy umowy o pracę. Powód podstawy swego roszczenia o odszkodowanie upatrywał w przepisie art. 45 § 1 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska podał w pierwszej kolejności, że wbrew twierdzeniom powoda współpraca między stronami od samego początku nie układała się pomyślnie. Mimo zastrzeżeń wobec postawy powoda pozwany – z uwagi na wzmożone potrzeby kadrowe w okresie na przełomie roku - zdecydował się na dalsze zatrudnienie powoda na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku, z tym że po tym okresie pozwany nie planował już dalszego zatrudnienia powoda. Pozwany stanowczo zaprzeczył, ażeby obiecywał powodowi zatrudnienie w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Powód mimo, że nie wyraził woli podpisania umowy o pracę na czas określony nadal przychodził do pracy, wobec czego pozwany uznał, iż powód w sposób dorozumiany zaakceptował dalsze istnienie stosunku pracy na podstawie terminowej umowy o pracę. Pozwany zaprzeczył również, że w jego firmie przyjęta jest praktyka polegająca na tym, iż pracownikom po upływie obowiązywania umowy o pracę na okres próbny proponuje się zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2016r. Sad Rejonowy w Gliwicach umorzył postępowanie w zakresie żądania odszkodowania ponad kwotę 1600 zł ( pkt1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie ( pkt 2), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ( pkt 3).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym :

Ustalono, iż powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera, serwisanta sieci Ethernet.

Pozwany od 2003 roku prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w G. w zakresie telekomunikacji przewodowej. W ramach tej działalności pozwany przede wszystkim potrzebuje pracowników na stanowisku montera-serwisanta. Swoich pracowników pozwany pozyskuje z ogłoszeń o pracę zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy. Początkowo zawiera z nimi kilkumiesięczne (dwumiesięczne lub trzymiesięczne) umowy o pracę na czas określony, następnie w zależności od tego, czy dany pracownik sprawdził się na stanowisku pracy i wykazuje się samodzielnością zawiera z nim umowę na czas nieokreślony lub określony. Pozwany nie ma ustalonych reguł dotyczących rodzaju i długości umowy o pracę, wszystko zależy od predyspozycji pracownika i jego oceny przez pozwanego. Informacji o danym pracowniku zatrudnionym na okres próbny pozwany zasięga od bardziej doświadczonych pracowników; w razie niezbyt pozytywnej opinii o pracowniku pozwany zawiera z nim umowę na czas określony w celu dalszego przyuczenia pracownika i rozważenia jego przydatności do pracy.

Pracownica pozwanego, zatrudniona na stanowisku księgowej, A. R., na polecenie pozwanego, przygotowuje egzemplarze umów o pracę, które oczekują na pracownika do podpisu u niej lub na biurku w biurze. Oprócz spraw księgowych A. R. zajmuje się także sprawami kadrowymi.

Powoda do pracy u pozwanego polecił jego teść.

W sierpniu 2013 roku pozwany potrzebował większej ilości pracowników do pracy i dlatego chętnie zgodził się na zatrudnienie powoda. Strony spotkały się i wstępnie ustaliły warunki zatrudnienia. Powód najpierw miał być zatrudniony na okres próbny, po czym zatrudnienie miało się przekształcić w umowę na czas określony lub nieokreślony. Powód zaakceptował przedstawione mu warunki. Pozwany nie obiecywał przy tym powodowi zatrudnienia na czas nieokreślony. Strony nawiązały stosunek pracy z dniem 19 sierpnia 2013 roku, zawierając ze sobą umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2013 roku. Strony przewidziały możliwość wypowiedzenia tej umowy z zachowaniem siedmiodniowego okresu wypowiedzenia. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę ustalono na kwotę 1.600 zł. Powód, mimo upomnień ze strony A. R., nie dostarczył jej kilku świadectw pracy z poprzednich zakładów pracy.

W okresie zatrudnienia powoda u pozwanego było zatrudnionych jeszcze czterech innych pracowników na stanowisku montera-serwisanta. Byli to: kierownik A. G., G. P., D. C. i T. G.. Z grona tych osób G. P. i D. C. otrzymali od razu po okresie próbnym (umowy na czas określony zawarte na okres dwóch miesięcy) umowy na czas nieokreślony, gdyż wykazywali zadowalające umiejętności i samodzielność w pracy. Zanim pozwany zawarł z A. G. i T. G. umowy na czas nieokreślony związany był z nimi dwiema umowami na czas określony.

Do obowiązków powoda należała obsługa klientów w zakresie dbania o poprawne działanie wszystkich urządzeń łączności poprzez ich serwisowanie. Powód w opinii pozostałych pracowników miał wiedzę teoretyczną i wykazywał zaangażowanie w pracę, jednak często popełniał błędy i pracownicy musieli za niego naprawiać te błędy. Oprócz tego był niesamodzielnym i oczekiwał pomocy ze strony współpracowników w rozwiązaniu danego problemu. Dlatego też żaden z pracowników nie chciał pracować z powodem w parze. Do pozwanego dochodziły negatywne opinie o powodzie, wobec czego nieraz sam udawał się z nim do wykonania jakiejś pracy w terenie i próbował go wszystkiego nauczyć.

Wraz z upływem terminu obowiązywania umowy o pracę powód dopytywał pozwanego, czy w dalszym ciągu ma przychodzić do pracy. W związku z tym pozwany po raz kolejny zasięgnął informacji od innych pracowników o powodzie, którzy zgodnie wskazywali na uchybienia w pracy powoda. W oparciu o te informacje pozwany stwierdził, że powód nie nabył jeszcze wymaganych umiejętności. Uznał, że da powodowi jeszcze trochę czasu na dalsze przyuczenie się. Dlatego też pozwany wydał księgowej polecenie przygotowania kolejnej umowy dla powoda, przy czym miała to być kolejna umowa na czas określony do dnia 31 stycznia 2014 roku. A. R. przygotowała taką umowę pod koniec października 2013 roku i zostawiła ją powodowi do podpisania na biurku, do którego powód miał swobodny dostęp.

Powód nie chciał zawrzeć kolejnej terminowej umowy o pracę na okres trzech miesięcy i tym samym unikał w rozmowach z A. R. tego tematu. Powód przez okres dwóch miesięcy od listopada do grudnia 2013 roku nie podpisał przygotowanej mu umowy o pracę. W konsekwencji powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w tych miesiącach, mimo że formalnie nie została podpisana z pozwanym umowa o pracę. Pozwany w tym czasie mniej niż zwykle skupiony był na swojej firmie, co związane było z jego pobytem w szpitalu i problemami zdrowotnymi. Był on jednak informowany przez A. R. o braku podpisania przez powoda umowy o pracę.

Ostatnie wynagrodzenie za pracę powód otrzymał za styczeń 2014 roku.

Z powodu choroby powód był niezdolny do pracy w okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 15 stycznia 2014 roku i nie przychodził wówczas do pracy. Następnie po tym okresie powód nadal przebywał w domu do końca stycznia 2014 roku z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki na dwójką dzieci, gdyż jego żona była już w zaawansowanej ciąży. Powód kilkakrotnie przyszedł do A. R. i usprawiedliwiał swoją nieobecność w pracy, przekładając stosowane

druki zwolnień lekarskich. W dniu 2 lutego 2014 roku żona odwołującego urodziła dziecko, w związku z czym powód miał zamiar udać się na dwutygodniowy urlop ojcowski. W kolejnych dniach udał się z wnioskiem o urlop ojcowski do pozwanego. Powodowi podczas tej wizyty towarzyszyła jego siostra. Podczas rozmowy pozwany dał powodowi do podpisania wcześniej przygotowaną już umowę o pracę na czas określony, powód jednak nie wyraził na nią zgody i zażądał umowy na czas nieokreślony. Strony nie umiały dojść do porozumienia i na tym spotkanie się zakończyło. Strony więcej już nie spotkały się w zakładzie pracy pozwanego, bowiem powód więcej już nie przychodził do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe wykazało, że decyzję o rodzaju i długości umowy o pracę z danym pracownikiem pozwany podejmował na bieżąco po przeanalizowaniu wszystkich okoliczności, w szczególności w przypadku kontynuacji zatrudnienia pozwany zwracał uwagę na umiejętności pracownika i jego samodzielność podczas prac serwisowych. Pozwany nie każdemu pracownikowi po okresie próbnym przedstawiał do zawarcia umowę na czas nieokreślony, w przypadkach bowiem braku właściwej postawy pracowniczej pozwany decydował się na kontynuację zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas określony w celu dalszego przyuczenia pracownika. Taka postawa jest uzasadniona, bowiem trudno jest wymagać od pracodawcy, żeby już po dwóch czy trzech miesiącach zatrudnienia pracownika i braku nabycia przez pracownika odpowiednich umiejętności pracodawca decydował się zawrzeć z pracownikiem umowę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy ocenił zeznania pozwanego jako logiczne i spójne, które w całości korelowały z wiarygodnymi zeznaniami świadków A. G., A. R. i G. P..

Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi na okoliczności sporne wskazywane przez niego w toku przesłuchania przed Sądem, w szczególności na to, że wraz z upływem obowiązywania umowy o pracę na czas określony do dnia 31 października 2013 roku pozwany obiecywał mu zawarcie umowy na czas nieokreślony. Zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków A. G., A. R., G. P. i samego pozwanego dostarczył dowodów wskazujących, że pozwany nigdy nie obiecywał powodowi zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Sam powód przyznał, że ustalając warunki zatrudnienia z pozwanym wiedział, że po okresie próbnym może otrzymać umowę o pracę albo na czas określony, albo na czas nieokreślony. Powód z chwilą rozpoczęcia pracy u pozwanego został poinformowany o tym, że z chwilą zakończenia pierwszej umowy o pracę pozwany podejmie decyzję o rodzaju następnej umowy o pracę, co zależne było od postawy pracowniczej powoda. Jak ustalono, powód w okresie obowiązywania pierwszej umowy o pracę nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków, stąd pozwany i pozostali pracownicy nie byli zadowoleni z jego pracy. Jedynie z dobrej woli pozwanego powód miał szansę kontynuować zatrudnienie u pozwanego celem dalszego przyuczenia zawodowego. Dalsza postawa powoda świadczy o jego dezaprobatie wobec faktu nie zawarcia z nim spodziewanego rodzaju umowy o pracę i braku woli zawarcia umowy na czas określony. Natomiast przebieg spotkania z pozwanym na początku lutego 2014 roku świadczy o tym, że powód próbował wymusić na pozwanym zawarcie umowy na czas nieokreślony, na co pozwany jednak nie chciał wyrazić zgody.

Sąd Rejonowy z dużą ostrożnością podszedł także do zeznań świadka J. S., która ze względu na bliskie pokrewieństwo z powodem z oczywistych względów była zainteresowana korzystnym dla niego rozstrzygnięciem. Stąd też Sąd Rejonowy nie dał wiary świadkowi na okoliczność przebiegu rozmowy powoda z pozwanym odbytej na początku lutego 2014 roku, w której świadek uczestniczyła. Trudno bowiem dać wiarę świadkowi, że powód był bardzo zdziwiony brakiem przedstawienia mu do podpisania umowy o pracę na czas nieokreślony skoro, jak ustalono w toku postępowania dowodowego, pozwany nigdy nie obiecywał powodowi takiej umowy a jego postawa pracownicza nie uzasadniała żądania zawarcia umowy na czas nieokreślony.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał roszczenia powoda jako nieuzasadnione.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie kwestią zasadniczą – determinującą rozstrzygnięcie w pozostałej części – było ustalenie, czy strony w spornym okresie łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony. Żądanie pozwu w pozostałym zakresie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę było ściśle związane z ustaleniem takiego rodzaju umowy o pracę. Powód podstawy prawnej roszczenia o odszkodowanie upatrywał bowiem w normie art. 45 § 1 k.p., która dotyczy roszczeń procesowych z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Podstawą roszczenia o ustalenie treści stosunku pracy jest przepis art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Sąd Rejonowy uznał, iż w świetle cyt. w. przepisu powód mógł żądać ustalenia treści stosunku pracy w ten sposób, że z pozwanym w okresie od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia 29 marca 2014 roku wiązał go stosunek pracy oparty umowie o pracę na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy w oparciu o zebrany materiał dowodowy doszedł do przekonania, że twierdzenia powoda, iż w okresie od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia 29 marca 2014 roku łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony są bezzasadne.

W chwili zakończenia umowy o pracę na czas określony ważnej do dnia 31 października 2013 roku, którą pozwany traktował jako umowę na okres próbny, pozwany podjął decyzję o kontynuacji zatrudnienia powoda w ramach umowy o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2014 roku. Decyzja ta podjęta została na podstawie negatywnej oceny pracy powoda, pozwany miał jednak wolę dalszego przyzuczenia powoda na dotychczasowym stanowisku pracy. W tym też celu pozwany polecił pracownikowi odpowiedzialnemu za sprawy kadrowe przygotowanie umowy o pracę na czas określony. Powód jednak mimo faktycznego świadczenia pracy w okresie od listopada do grudnia 2013 roku nie miał woli podpisania takiej umowy o pracę, licząc na zatrudnienie na podstawie umowy na czas nieokreślony. Co istotne, pozwany nie miał woli zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i tym samym nie deklarował tego jednoznacznie powodowi. W konsekwencji należy dojść do wniosku, że strony w okresie od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę na czas określony. Nadto powód nie wykazał w żaden sposób, dlaczego w toku postępowania rozszerzył żądanie o ustalenie, że łączył go z pozwanym stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia 29 marca 2014 roku. Powód nie wykazał zatem, żeby

w ogóle wiązał go po dniu 31 stycznia 2014 roku stosunek pracy z pozwanym i tym samym winien był wcześniej żądać ustalenia istnienia stosunku pracy po tej dacie.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż wobec niespełnienia przez powoda obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. i 232 k.p.c. roszczenie o ustalenie treści stosunku pracy podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy uznał, iż skoro strony w okresie od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia 29 marca 2014 roku (a właściwie do dnia 31 stycznia 2014 roku) nie wiązał stosunek pracy oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony, to powód nie mógł skutecznie dochodzić swego roszczenia o odszkodowanie w oparciu o normę art. 45§1k.p. dotyczącą umów o pracę na czas nieokreślony. Tym samym ocenie Sądu I instancji nie podlega ocenie kwestia ewentualnego naruszenia przez pozwanego przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę (brak formy pisemnej i wskazania przyczyny wypowiedzenia). Stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 31 stycznia 2014 roku, to jest z chwilą upływu obowiązywania umowy o pracę na czas określony. Wprawdzie umowa ta nie została podpisana przez powoda, to jednak w ocenie Sądu Rejonowego wolą pozwanego było kontynuowanie zatrudnienia jedynie w oparciu o taki rodzaj umowy o pracę. Natomiast powód chociaż nie był z tego zadowolony i skutecznie unikał podpisania umowy o pracę na czas określony, to jednak poprzez przystąpienie do pracy w drodze czynności konkludentnych kontynuował z pozwanym taką formę zatrudnienia. Na marginesie należy wskazać, że przedmiotem sporu nie była ocena skutków naruszenia przez pozwanego jako pracodawcy normy art. 29 § 2 k.p.

Mając na uwadze wszystkie okoliczności faktyczne i prawne sprawy powództwo jako nieuzasadnione, w ocenie Sądu I instancji podlegało oddaleniu.

Na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. – w świetle art. 469 k.p.c. – Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie żądania odszkodowania ponad kwotę 1.600 zł, albowiem roszczenie o odszkodowanie w kwocie ponad wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia za prace powoda zostało cofnięte ze zrzeczeniem się roszczenia.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 461).

Apelacje wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

- błąd w ustaleniach faktycznych poprzez nieuprawnione przyjęcie, iż powód nie wykazał, iż w spornym okresie łączył go z pozwanym stosunek pracy oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony,

- naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 par. 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia i dowolną ocenę materiału dowodowego, co skutkowało błędnym uznaniem, iż strony nie łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony oraz błędnym uznaniem, iż powodowi została przedstawiona we wcześniejszym okresie niż 31 stycznia 2014r. umowa o pracę na czas określony.

W oparciu o powyższe zarzuty powód domagał się zmiany wyroku i uwzględnieniu powództwa w całości, zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm przepisanych.

***Sąd okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:***

Apelacja powoda nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie głoszonych roszczeń, a ocena dowodów nie naruszała zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc. Sąd I instancji wskazał dowody, na podstawie których dokonał ustaleń faktycznych w sprawie, a także te dowody które uznał za niewiarygodne i przedstawił w tym zakresie logiczną argumentację. Dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjmuje za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku. Mają one bowiem oparte w obowiązujących przepisach, a także odzwierciedlają stanowisko doktryny i orzecznictwa.

W świetle art. 233 par. 1 kpc - ocena wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych środków dowodowych stanowi podstawowe zadanie sądu orzekającego, przy czym powinna być ona dokonana w sposób konkretny, w oparciu o cały zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, chybnym jest zarzut apelacji, dotyczący niewszechstronnego rozważenia i dowolnej oceny materiału dowodowego w sprawie tj. naruszenia art. 233 § 1 KPC, tym samym dokonanie błędnych ustaleń faktycznych. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w powyższym zakresie dokonał właściwej i zgodnej z zasadami postępowania cywilnego oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, nie przekraczając granic swobodnej jego oceny określonych w artykule 233 § 1 KPC. Naruszenie tego przepisu może polegać na dokonaniu przez sąd oceny dowodów z naruszeniem zasad określonych w tym przepisie. Prawidłowe postawienie takiego zarzutu wymaga zatem wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i podania w czym skarżący upatruje wadliwą jego ocenę. Do uznania zatem zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 KPC za uzasadniony, mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Powód zaś posługując się wyłącznie

argumentami jurydycznymi, musiałyby wykazać zatem, iż Sąd I instancji rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie może natomiast polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego na podstawie własnej subiektywnej oceny dowodów, a tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Skarżący w niniejszej sprawie powyższych naruszeń nie wykazał, zaś zdaniem Sądu Okręgowego, ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy została przeprowadzona zgodnie z regułami logicznego myślenia i zasadami doświadczenia życiowego.

Odmienne twierdzenia skarżącego stanowią jedynie polemikę z trafnymi ustaleniami Sądu I instancji i są sprzeczne z zebrany materiał dowodowy. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy wydał orzeczenie w sprawie w oparciu o wszechstronne rozważenie materiału dowodowego i podstawy rozstrzygnięcia w sposób wyczerpujący przedstawił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika bowiem, iż Sąd I instancji dokonał wnikliwej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w sposób wyczerpujący i logiczny uzasadnił, na jakiej podstawie dokonał merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy.

Nie jest zasadny także zarzut, iż zeznania świadków, pracowników pozwanego, należało uznać za niewiarygodne, z tego względu, iż nadal są oni pracownikami pozwanego. Fakt, iż świadkowie są pracownikami pozwanego nie dyskredytuje dowodu z ich zeznań. Dowody te podlegają ocenie, według zasad opisanych wyżej.

Jak ustalono, praktyką było u pozwanego zatrudnianie pracowników początkowo na podstawie umowy o pracę w celu przyuczenia i oceny przydatności, a po tym okresie jeżeli pracownik w ocenie pracodawcy wykazywał dużą przydatność do powierzonych mu obowiązków, to zawierano z nim umowę o pracę na czas nie określony, jeżeli pracownik wymagał dalszego przyuczania, w związku z zastrzeżeniami do jego pracy – to kolejna umowa o pracę była umową na czas określony. W ocenie Sądu taka praktyka nie narusza przepisów kodeksu pracy. Niewątpliwie świadkowie potwierdzili, iż taka praktyka u pozwanego obowiązywała. Wskazać należy, iż w okolicznościach niniejsze sprawy powód nie wykazał natomiast, iż **zgodnym zamiarem stron** było zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przystąpienie przez powoda do wykonywania obowiązków pracowniczych bez podpisania kolejnej umowy o pracę, nie przesądza zdaniem Sądu Okręgowego o woli stron zawarcia umowy na czas nieokreślony. A wskazuje na naruszenie przez pracodawcę przepisów o zawieraniu umów o pracę na piśmie. Poza tym, skoro, powód twierdził, iż łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony, to niezrozumiałym jest, iż udał się na rozmowę z pozwanym w towarzystwie rodziny. A wystarczyło przecież zawiadomić pracodawcę o kolejnym zwolnieniu lekarskim. Ta okoliczność, między innymi potwierdza, iż pomiędzy stronami nie było zgodnej woli co do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, a raczej powód chciał te kwestie ustalić z pozwanym, do konsensusu jednak nie doszło.

Reasumując z wyżej wskazanych przyczyn, apelacja powoda nie jest uzasadniona, dlatego na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 102 kpc. Sąd Okręgowy miał na uwadze przede wszystkim charakter sprawy, a mianowicie iż roszczenia powoda dotyczyły stosunku pracy, a także sytuację rodzinną i majątkową powoda.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia