

Sygn. akt VIII **Pa 39/22**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca	Sędzia SO Grażyna Łazowska

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2022r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa Ł. K.

przeciwko Grupie (...) spółce akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 18 stycznia 2022r. **sygn. akt** IV P 136/21

1) oddała apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 39/22

UZASADNIENIE

Powód Ł. K. domagał się od pozwanej Grupy (...) SA w W. odszkodowania w kwocie 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o na czas określony oraz zasądzenia kosztów postępowania.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 18 stycznia 2022r. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 24 lipca do 23 października 2019r. następnie na podstawie kolejno zawartych umów na czas określony

od 24 października 2019r. do 23 października 2020. i od 24 października 2020r. do 30 listopada 2021r., ostatnio na stanowisku Kierownika Zakładu (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. (dowód umowy o pracę wraz z porozumieniami stron k. 33 – 37)

Dnia 29 lipca 2021r. powód otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wynoszącego 1 miesiąc, który upłynął 31 sierpnia 2021r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Powód został pouczone o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni od otrzymania pisma. (dowód wypowiedzenie umowy o pracę k. 38)

Sąd pierwszej instancji, ustalił stan faktyczny w oparciu o przywołane dowody z dokumentów, pominął dowody z przesłuchania stron i zeznań świadków, jako mające wykazać fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 32 §1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę na czas określony przysługuje roszczenie z art. 50 kp tylko wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów. Sąd stwierdził, że istnieje tylko jedna podstawa kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, to jest naruszenie przepisów o wypowiedzaniu tej umowy oraz jedno roszczenie – odszkodowanie.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy badał w niniejszej sprawie jedynie kwestię, czy pracodawca wypowiedział umowę o pracę zgodnie z przepisami prawa pracy pod względem formalnym. Bez wątpienia pracodawca wypowiadając tego rodzaju umowę nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenia (vide art. 30 §4 kp). Jedyne obowiązki, jakie na nim spoczywały to złożenie wypowiedzenia w formie pisemnej, pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy, zachowanie okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że w rozpoznawanej sprawie pozwana nie uchybiła wyżej wymienionym wymogom.

W ocenie Sądu Rejonowego brak było przesłanek do sięgnięcia po regulację art. 8 kp i uznania, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę nadużyła prawa lub naruszyła zasady współżycia społecznego. Wypowiedzenie umowy o pracę nie jest żadnym nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a strony decydując się na zawarcie umowy o pracę na czas określony muszą sobie zdawać sprawę, iż stosunek pracy oparty na tego rodzaju umowie jest słabiej chroniony niż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód w żaden sposób nie wykazał, aby wypowiedzenie miało podłoże dyskryminujące. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że, że obydwie strony zgłosiły wnioski dowodowe na okoliczność faktycznych przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy, sytuacji finansowej pozwanej, zatrudnieniu na miejscu powoda innej osoby, rozdzielenia obowiązków powoda pomiędzy inne osoby, co nie podlegało badaniu w niniejszej sprawie. Dlatego też Sąd Rejonowy pominął wnioski o przesłuchanie stron i świadków. Ponieważ jak wskazano strony łączyła umowa o pracę na czas określony, Sąd nie badał przyczyny wypowiedzenia, której pozwana nie miała obowiązku wskazać w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Powód natomiast nie wykazał jakichkolwiek innych okoliczności, które uzasadniałyby sięgnięcie po regulację art. 8 kp.

Dalej Sąd Rejonowy zaznaczył, że fakt ujęcia przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy na czas określony przyczyny takiej decyzji, wbrew temu co utrzymywała strona powodowa nie może prowadzić do uznania, że a contrario skoro jest uzasadnienie należy badać jego zasadność. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wnioski prawnicze w szczególności a contrario nie prowadzą do poprawnej wykładni prawa oraz, że wbrew twierdzeniom powoda przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony nie mają charakteru semiimperatywnego. Są to przepisy bezwzględnie obowiązujące, które winny być interpretowane w sposób ścisły.

W ocenie Sądu pierwszej instancji bezspornym było, że powód zawarł umowę na czas określony. Argumentacja, że doszło do zmiany na umowę na czas nieokreślony z uwagi na zawarcie w wypowiedzeniu uzasadnienia decyzji pracodawcy należało uznać za chybioną. Decydujące znaczenie miała bowiem wola stron w chwili zawarcia umowy,

a wypowiedzenie umowy jest czynnością jednostronną pracodawcy i nie ma tutaj mowy o zawarciu porozumienia w sprawie zmiany rodzaju łączącej strony umowy o pracę. Z tych przyczyn powództwo zostało oddalone. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc i §9 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od całości wyroku wniósł powód zarzucając;

naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

- art. 235² § 1 pkt. 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., które Sąd II instancji ze względu na nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego przez Sąd I instancji w całości, winien wziąć pod rozwagę z urzędu, polegające na pominięciu przez Sąd I instancji na rozprawie z dnia 18 stycznia 2022 r. wniosku powoda o przesłuchanie stron, jako nie mającego w ocenie Sądu istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy wskazany dowód był istotny z punktu widzenia oceny wykładni oświadczeń woli stron zawartych w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony zawierającym uzasadnienie oraz w przyjęciu takiego wypowiedzenia bez zastrzeżeń przez powoda, a w konsekwencji oceny intencji pozwanej w zamieszczeniu w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony uzasadnienia, co spowodowało dokonanie przez Sąd I instancji błędnej wykładni przedmiotowych oświadczeń woli stron, a w konsekwencji spowodowało nierozpoznanie istoty sprawy;

- art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci treści pozwu i wyciągnięciu z niego wniosków sprzecznych z jego treścią, a polegających na ustaleniu stanowiska strony powodowej zgodnie z którym argumentowała ona, że ze względu na zawarcie w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony uzasadnienia podjętej decyzji, doszło do zmiany formy umowy, z umowy na czas określony na umowę na czas nieokreślony, podczas gdy w treści pozwu strona powodowa wskazała, że zawarcie w treści wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony uzasadnienia, należy interpretować jako dorozumianą zmianę umowy na czas określony w zakresie formy i sposobu jej wypowiedzenia, zgodnie z którą, przedmiotowe wypowiedzenie winno zawierać wiążące pracodawcę uzasadnienie, co spowodowało dokonanie przez Sąd I instancji błędnej wykładni przedmiotowych oświadczeń woli stron;

naruszenie prawa materialnego tj.

- art. 30 § 1 pkt. 2) k.p. w zw. z art. 30 § 3, § 4 i § 5 k.p. w zw. z art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 18 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię, zgodnie z którą w ocenie Sądu I instancji przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony w zakresie możliwości zawarcia w takim wypowiedzeniu wiążącego pracodawcę uzasadnienia dokonanego wypowiedzenia, nie mają charakteru semiimperatywnego, podczas gdy, prawidłowa wykładnia przedmiotowych przepisów wskazuje, że w zakresie zawarcia w treści wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony uzasadnienia dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, jako odstępstwo od przepisów prawa pracy na korzyść pracownika, ma ono charakter przepisów ius dispositivum, a treść takiego uzasadnienia wiąże pracodawcę;

- art. 50 § 3 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt. 2) k.p. w zw. z art. 30 § 3, § 4 i § 5 k.p. w zw. z art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 18 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię, zgodnie z którą, zawarcie uzasadnienia w treści przyjętego przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, nie jest wiążące dla pracodawcy;

- art. 65 k.c. poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w pisemnym wypowiedzeniu w stosunku do powoda umowy o pracę na czas określony z dnia 23 lipca 2021 r. zawierającym uzasadnienie i jego przyjęciu przez powoda bez zastrzeżeń, zgodnie z którą wskazanych zachowań stron nie można interpretować jako dorozumianej zmiany umowy o pracę na czas określony w zakresie konieczności zawarcia w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony wiążącego pracodawcę uzasadnienia takiego wypowiedzenia, podczas gdy złożenie przez pozwaną w stosunku do powoda wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawierającego uzasadnienie, które następnie to wypowiedzenie w przedmiotowym zakresie zostało przyjęte bez zastrzeżeń przez powoda, winno być

interpretowane jako dorozumiana zmiana umowy o pracę w zakresie konieczności zawarcia w wypowiedzeniu umowy o pracę wiążącego pracodawcę uzasadnienia

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ze względu na nierozpoznanie istoty sprawy i konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości oraz zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I jak i II instancji według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, dzielając w całości rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja powoda jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Po myśli art. 387 § 2¹ kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, natomiast wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, przeprowadził analizę przepisów prawa i dokonał ich trafnej interpretacji. Sąd Okręgowy akceptuje dokonane przez Sąd ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną zawartą w motywach zaskarżonego wyroku, wobec czego nie istnieje potrzeba ich powtarzania.

Podniesione przez skarżącego w apelacji zarzuty nie wnoszą do sprawy żadnych nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które mogłyby stanowić podstawę do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Zarzut nierozpoznania istoty sprawy nie zasługuje na uwzględnienie. Powód domagał się od pozwanej odszkodowania za wadliwe, jego zdaniem, wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony. Sąd Rejonowy mając na uwadze rodzaj zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę i obowiązujące przepisy, dokonał właściwej oceny zgłoszonego roszczenia i orzekł o nim w skarżonym wyroku.

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, co oznacza, że sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzania wszystkich dowodów wnioskowanych przez strony. Jak stanowi art. 235² § 1 pkt 2 kpc sąd może w szczególności pominąć dowód mający wykazać fakt bezsporny, nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy lub udowodniony zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy na powyższej podstawie pominął dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron postanowieniem wydanym na rozprawie z 18 stycznia 2022r. Obecny na rozprawie profesjonalny pełnomocnik powoda (adwokat) nie zgłosił w tym zakresie zastrzeżenia do protokołu, co oznacza, że nie może w toku postępowania apelacyjnego podnosić zarzutu naruszenia przepisów postępowania dotyczących przeprowadzania dowodów. Po myśli art. 162 § 1 i 2 kpc strona powinna zwrócić uwagę sądu na uchybienie przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, a stronie zastępowanej przez adwokata, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na to uchybienie w dalszym toku postępowania. (vide postanowienia Sądu Najwyższego z 19 maja 2020r., II UK 237/19, lex nr 3161432).

Apelujący zarzucił Sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisu 233 § 1 kpc polegające na „braku rozważenia zebranego materiału dowodowego w postaci treści pozwu”. Zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzut powoda jest bezzasadny, bowiem treść pozwu nie stanowi dowodu w rozumieniu przepisów działu III kpc i jest jedynie oświadczeniem strony, a zatem nie podlega ocenie sądu wg reguł przewidzianych w art. 233 § 1 kpc.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy nie dopuścił również naruszenia prawa materialnego. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony, która zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 kp mogła być rozwiązana poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie - art. 30 § 3 kpc. Kodeks pracy w art. 30§4 zobowiązuje pracodawcę do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie tylko w odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas nie określony i przyznaje w art. 45 § 1 pracownikowi zatrudnionemu w oparciu o taką umowę prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem odszkodowania lub przywrócenia do pracy w przypadku gdy uważa wypowiedzenie to jest nieuzasadnione. W oparciu o ten przepis sąd pracy władny jest dokonać oceny przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i wydać merytoryczne rozstrzygnięcie. Inaczej kodeks pracy reguluje sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Po myśli art. 50§ 3 kp jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odmienność regulacji sytuacji prawnej tej grupy pracowników polega na tym, że przysługuje im tylko roszczenie o odszkodowanie i tylko w razie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów na czas określony, a kodeks pracy nie przyznaje im żadnych roszczeń związanych z przyczyną wypowiedzenia umowy. Oznacza to również, że sąd pracy nie ma kompetencji do weryfikowania podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Pozwana nie naruszyła przepisów prawa dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony, nie miała obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a jej podanie po myśli przytoczonych przepisów nie powoduje powstania roszczenia o odszkodowanie po stronie powoda.

Roszczeniem jest prawo żądania od indywidualnie określonej osoby ściśle określonego zachowania się i jest to prawo podmiotowe wynikające z określonego stosunku prawnego przyznane przez normę prawną, a nie wykreowane przez stronę postępowania. Brak roszczenia czyli materialnej przesłanki powództwa skutkuje oddaleniem powództwa.

Z tych przyczyn zarzut apelującego dotyczący naruszenia art. 65 kc nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z tym przepisem „oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.” Jak to wyżej wskazano, strona może dochodzić przed sądem tylko roszczeń określonych prawem. Skoro przepisy kodeksu pracy nie przewidują roszczenia o odszkodowanie w przypadku podania wadliwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, to oświadczenia woli strony bądź stron w tym zakresie są prawnie bezskuteczne.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że przepisy o wypowiedzaniu umów na czas określony mają charakter bezwzględnie obowiązujący i muszą być interpretowane w sposób ścisły, co jest zgodne z ogólnym założeniem regulacji kodeksu pracy, przewidującym maksimum obowiązków pracodawcy i minimum uprawnień dla pracowników. Jak stanowi art. 18 § 1 kp postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W tym zakresie zarzut apelującego również nie zasługuje na uwzględnienia, bowiem jak to trafnie wskazuje pozwana, przepis ten odnosi się jedynie do postanowień umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy a nie oświadczeń woli pracodawcy, jak to ma miejsce w rozpoznawanej sprawie, w przedmiocie wypowiedzania umów o pracę.

Reasumując w ocenie Sądu II instancji, wszystkie zarzuty apelacji okazały się nietrafne. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018.265).

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska