

Sygn. VPa 185/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Beata Grabiszewska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. Z.

przeciwko(...)PL (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy

o pracę i odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego(...)PL (...) z ograniczoną odpowiedzialnością

w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz.

IV Wydziału Pracy z dnia 25 lipca 2013r. sygn. IV P 355/12

uchyla zaskarżony wyrok w punktach „1” (pierwszym), „3” (trzecim) i „4”

(czwartym) i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy

w Tomaszowie Maz. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 185/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 01 października 2012 roku powódka I. Z. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...)PL (...). z o.o.

w T. odszkodowania w kwocie 13.689,00 zł

w związku z nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem wypowiedzeniem przez pozwaną umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odprawy pieniężnej również w kwocie 13.689,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki podniósł, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 02.04.2001 r., przy czym strony podpisywały kolejne umowy o pracę, kilkakrotnie podpisywały aneksy do umów oraz pozwana kilkakrotnie wypowiadała powódce warunki pracy

i płacy. Ostatecznie na podstawie umowy o pracę z dnia 6 grudnia 2003 roku powódka pracowała na stanowisku księgowa – specjalista ds. kadr. Powódka otrzymała w dniu 24 września 2012 roku pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia były „liczne mniej poważne uchybienia w pracy i utrata zaufania do pracownika”, co wzbudziło zastrzeżenia powódki. Pełnomocnik powódki wskazał, że nie była ona nigdy karana żadnymi upomnieniami czy karami porządkowymi oraz, że PIP oceniła jej pracę bardzo wysoko przy okazji przeprowadzanej u pozwanej kontroli. Według pełnomocnika powódki pozwana nie wskazała żadnych obiektywnych przyczyn utraty zaufania do pracownika. Roszczenie o odprawę pieniężną pełnomocnik powódki oparł na postanowieniach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – art. 10 ust. 1 tejże ustawy.

W odpowiedzi na pozew wniesionej w dniu 19 października 2012 roku pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi pełnomocnik pozwanej podniósł, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a pozwana udzieliła jej trzymiesięcznego, dłuższego niż umowny okres wypowiedzenia, biorąc pod uwagę staż pracy powódki. Pełnomocnik pozwanej podniósł, że powódka niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki pracownicze m.in. błędnie naliczała wynagrodzenie pracownikom, błędnie realizowała przelewy wobec kontrahentów. Pełnomocnik pozwanej uznał utratę zaufania pozwanej do powódki za całkowicie uzasadnioną. Ponadto wskazał, że roszczenie powódki o odprawę pieniężną jest bezzasadne, bowiem przyczyny zwolnienia dotyczyły powódki.

W piśmie procesowym złożonym dnia 20 listopada 2012 roku pełnomocnik powódki podtrzymał powództwo w całości oraz zaprzeczył twierdzeniom pozwanej, jakoby powódka nieprawidłowo wykonywała swoją pracę. Ponadto podniósł, że umowa o pracę na czas określony do 2040 roku, jako trzecia umowa zawarta z powódką na czas określony, ewidentnie zmierzała do naruszenia prawa przez pozwaną w zakresie zawierania umów na czas określony, wobec określenia czasu zatrudnienia na okres 37 lat. Pogląd taki podparty został zapatrywaniem Sądu Najwyższego, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego.

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 30 listopada 2012 roku strona pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie, podniosła dodatkowo, że umowa na czas określony nie była nigdy kwestionowana przez powódkę i żadna z okoliczności nie powoduje nieważności postanowień tej umowy.

Wyrokiem z dnia 25 lipca 2013 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. zasądził od pozwanej (...) PL (...) z o.o. wT. na rzecz powódki I. Z. 13.689,00 zł

z ustawowymi odsetkami od dnia 4 października 2012 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. 685,00 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa i wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.000,00 zł.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka I. Z. była zatrudniona u pozwanej(...)PI (...).

z o.o. w T. od 02.04.2001r. na podstawie umowy na czas próbny. Następnie pracowała w okresie od 04.07.2001r. do 05.12.2003r. na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony zawieranych na następujące po sobie okresy. Ostatnią umową była umowa na czas określony zawarta w dniu 06.12.2003r. na okres 37 lat do 05.12.2040 r. i była trzecią umową na czas określony zawartą z powódką. Powódka pracowała na stanowisku pracownika ds. księgowości, na pełny etat, a ostatnio na stanowisku księgowa – specjalista ds. kadr i płac. Strony w ostatniej umowie zawarły klauzulę o możliwości wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W okresie od 06.12.2003r. pozwana kilkakrotnie wypowiadała powódce warunki pracy i płacy oraz wprowadzała aneksy do umowy. Zmiany polegały m.in. na podwyższeniu wynagrodzenia czy zmianie stanowiska pracy. Ostatnio aneksem z dnia 30 maja 2011r. do umowy o pracę pozwana podwyższyła powódce wynagrodzenie do kwoty 4.563 zł brutto i w tej wysokości stałe wynagrodzenie powódka otrzymywała do momentu wypowiedzenia jej umowy.

Wiosną 2012r. Zarząd pozwanej tj. Prezes W. O. i Wiceprezes B. W. zdecydowali o potrzebie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zarząd zlecił głównej księgowej A. S. (1), aby przygotowała wypowiedzenie powódce umowy ze wskazaniem przyczyn tj. złe wykonywanie obowiązków i w konsekwencji utrata zaufania.

W dniu 1 marca 2012r. pozwana zatrudniła nowego pracownika do działu księgowości – A. S. (2) za wynagrodzeniem 1.628 złotych brutto, podwyższając jej wynagrodzenie od 23 maja 2012r. do kwoty 1.915 złotych brutto. Pozwana nie ustaliła dla niej zakresu czynności. A. S. (2) została zatrudniona z perspektywą zajęcia stanowiska powódki. Powódka przyuczała ją do pracy na swoim stanowisku.

W dniu 24 września 2012 roku główna księgowa A. S. (1) wręczyła powódce pismo wypowiadające jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2012 roku. Przyczyną wypowiedzenia były – cyt. „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy i utrata zaufania do pracownika”.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie była nigdy karana przez pracodawcę karą porządkową, ani nie udzielano jej na piśmie żadnych uwag do jakości wykonywanej przez nią pracy. Drogą mailową otrzymywała informacje, aby skorygować błąd lub pomyłkę w dokumentach lub raportach. Powódka wyjaśniała problem i korygowała błędy. Przy wręczeniu powódce wypowiedzenia przez główną księgową A. S. (1), ta nie potrafiła wytłumaczyć jej przyczyn wypowiedzenia. (...) na temat przyczyn wypowiedzenia nie udzieliła jej także wiceprezes B. W..

Pracodawca zdecydował o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, gdyż ta popełniała błędy m.in. wpisywała złe kwoty przelewów, składała niepoprawnie wypełnione wnioski do ZUS i PFRON, nieprawidłowo rozliczała urlopy pracowników. Upominana była wyłącznie ustnie lub informowana przez Wiceprezes drogą mailową o dostrzeżonych błędach i pomyłkach.

W 2012 roku doszło w firmie do naturalnej rotacji pracowników, w związku z podjęciem decyzji przez pozwaną o zastąpieniu powódki innym pracownikiem. Powódka systematycznie przekazywała swoje obowiązki A. S. (2), jednocześnie przyuczając ją do ich wykonywania, bowiem nie miała ona doświadczenia w zawodzie księgowa i kadrowa. Stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przejęła A. S. (2).

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełnomocnika strony pozwanej o przesłuchanie świadków A. W. i A. C. na okoliczność nienależytego wykonywania pracy przez powódkę, licznych zastrzeżeń do wykonywanych przez nią obowiązków, błędów w świadczonej pracy. Zdaniem Sądu przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków na wskazane okoliczności było zbędne i niecelowe wobec lakonicznie, a wręcz niekonkretnie podanych w wypowiedzeniu umowy przyczyn wypowiedzenia. Zdaniem Sądu zeznaniami świadków na etapie postępowania sądowego pracodawca nie może dowodzić, interpretować i konkretyzować postawionych pracownikowi zarzutów, jeśli wskazał w wypowiedzeniu zarzuty nieprecyzyjnie, na wysokim stopniu ogólności. Dowody w postaci dokumentów, nie były kwestionowane przez strony, Sąd uznał je za wiarygodne.

Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji wskazał, że na gruncie przedmiotowego stanu faktycznego zasadniczymi kwestiami do rozstrzygnięcia jest kwestia, czy pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z powodką w sposób zgodny z prawem oraz kwestia, czy powódce przysługuje odprawa pieniężna.

Odwołując się do treści przepisu art. 25¹ § 1 k.p. Sąd wskazał, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Dalej Sąd argumentował, że zgodnie z poglądami doktryny celem art. 25¹ § 1 jest zapobieżenie nadużyciom polegającym na wielokrotnym zawieraniu przez pracodawcę z tym samym pracownikiem następujących po sobie krótkotrwałych umów o pracę na czas określony w sytuacji, gdy okoliczności zatrudnienia nie uzasadniają odnawiania umów, a pracownik faktycznie jest stale zatrudniany. Pozbawiony jest jednak wtedy stabilizacji stosunku pracy i innych uprawnień związanych ze stałym zatrudnieniem. Pracownik taki zwłaszcza nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, ponieważ każdorazowa umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta (por. art. 30 § 1 pkt 4), bez żadnych roszczeń po jego stronie. Pracodawca utrzymuje go więc w stanie niepewności co do tego, czy zatrudnienie będzie kontynuowane.

Następnie Sąd nawiązał do orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którym zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 294/04. W uzasadnieniu tegoż wyroku podniesiono, że zawieranie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, można także postrzegać jako zmierzające do obejścia imperatywnych unormowań zawartych w art. 25¹ § 1 i 2 k.p., które przewidują, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony lub uzgodnienie między stronami w czasie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego wykonywania pracy na tej podstawie jest równoznaczne w skutkach prawnych lub uważa się z mocy prawa za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ratio legis tych ustawowych regulacji wyklucza dowolne zawieranie długotrwałych umów na czas określony, które podważają wymowę powołanych imperatywnych regulacji kodeksowych, w istocie rzeczy zmierzając do obejścia przepisów prawa pracy o ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał na regulację zawartą w przepisie art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wskazał, że przepis ten przewiduje dwie podstawy, według których należy oceniać czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jedną z nich jest istnienie ważnej i rzeczywistej przyczyny, drugą natomiast - zgodność sposobu dokonania wypowiedzenia z prawem. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna czyli zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). Obowiązek wskazania przyczyny ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny, chociaż art. 30 § 4 k.p. wyraźnie tego nie przewiduje. Jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie prawniczym utrwalili się poglądy, według którego, jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. W związku z tym nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonego w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia i przytoczenie wyrażeń ustawowych. Natomiast za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności

dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy.

W odniesieniu do kwestii przysługiwania pracownikowi odprawy pieniężnej, Sąd Rejonowy odwołał się do przepisów Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003r. (Dz. U. Nr 90, poz. 844) wskazując, że precyzyjnie regulują tę kwestię. W myśl art. 8 ust. 1 pkt 3 w/w ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przytoczył pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku tego Sądu z dnia 2 grudnia 2012 r., sygn. akt III PK 30/11, zgodnie z którym z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd stwierdził, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 06.12.2003r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 05.12.2040r. Strony w zawartej przez siebie umowie powzięły postanowienie przewidujące możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Była to trzecia z kolei umowa powódki o pracę na czas określony, zatem przyjąć należy, iż owa umowa stała się z mocy prawa umową na czas nieokreślony. Ponadto także zawarcie ostatniej umowy na czas określony, na okres 37 lat, jest ewidentnym działaniem zmierzającym do obejścia przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, że z dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę, wręzonego powódce w dniu 24.09.2012r., jednoznacznie wynika, że pracodawca wskazał okres wypowiedzenia w wymiarze trzech miesięcy oraz wskazał przyczynę wypowiedzenia, zachowując wymogi formalne obowiązujące przy wypowiedzaniu umowy na czas nieokreślony w zakresie okresu wypowiedzenia i wskazania przyczyny. Działanie takie należy traktować jako istnienie po stronie pracodawcy świadomości, że podstawą zatrudnienia powódki była umowa o pracę na czas nieokreślony i nie ma potrzeby szczegółowego uzasadniania przez Sąd, że powódkę łączył z pozwaną stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca naruszył jednak prawo nie wskazując w sposób konkretny przyczyny wypowiedzenia, tak aby było możliwe jej zweryfikowanie pod kątem zaistnienia i zasadności. Jako powód rozwiązania z powódką stosunku pracy pozwana podała „liczne mniej poważne uchybienia w pracy i utratę zaufania do pracownika”. W ocenie Sądu jest to zbyt lakoniczne określenie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną. Pozwana nie wskazała żadnych wyraźnie sprecyzowanych uchybień powódki oraz nie podniosła żadnych obiektywnych podstaw utraty zaufania do powódki. Powódce nie uzasadniono także ustnie przy wręczaniu wypowiedzenia okoliczności, które skłoniły pracodawcę do wypowiedzenia jej umowy. W tych warunkach powódka nie miała możliwości obrony przed zarzutami, a Sąd ustalenia, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem. W trakcie sporu sądowego pracodawca nie ma bowiem prawa do interpretowania nieprecyzyjnie podanych przyczyn wypowiedzenia i wskazywania faktów oraz okoliczności dotyczących zachowania pracownika w procesie świadczenia pracy, rozwijających treść lakonicznie wskazanej przyczyny. Ostatecznie Sąd stwierdził, że przyczyna określona jako „liczne, mniej poważne uchybienia w pracy i utrata zaufania do pracownika” nie jest konkretna, podniósł, że można uznać, iż nic nie oznacza i przyjął wypowiedzenie umowy powódce za niezgodne z prawem, co czyni zasadnym roszczenie powódki o odszkodowanie.

Dalej Sąd argumentował, że w roku 2012 w pozwanej spółce doszło do naturalnej rotacji pracowników. W związku z niezadowolaniem pozwanej z pracy powódki i zamiarem zastąpienia jej innym pracownikiem, w marcu 2012 r. zatrudniona została A. S. (2) i na polecenie pracodawcy powódka przyuczała ją do wykonywania swoich obowiązków. Stanowisko, na którym pracowała powódka nie zostało zlikwidowane, bowiem objęła je A. S. (2).

W odniesieniu do kwestii odprawy pieniężnej dla powódki, Sąd zważył, iż odprawa pieniężna przysługuje tylko pracownikom zwalnianym na podstawie uregulowań ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Okoliczności przedmiotowej sprawy nie pozwalają przyjąć, że powódka była zwalniana na zasadach określonych w/w ustawą. Jednocześnie zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego ważnym jest, aby zwolnienie było podyktowane wystąpieniem po stronie pracodawcy „konieczności” ekonomicznej. Sąd wskazał, że w przedmiotowym stanie faktycznym istnienia takiej przesłanki stwierdzić nie można, bowiem stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, a ona sama została zastąpiona przez innego pracownika. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było podyktowane względami ekonomicznymi, bądź reorganizacją zakładu, gdyż pracodawca miał możliwość zmienić powódce stanowisko pracy i obniżyć wynagrodzenie w drodze wypowiedzenia zmieniającego. W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie powódki, bowiem wykonywała ona swoje obowiązki z nienależytą starannością, notorycznie popełniała błędy, na które pracodawca zwracał jej uwagę i upominał. W tych warunkach pracodawca zastąpił powódkę innym pracownikiem. Powódka zajmowała odpowiedzialne stanowisko i jej pomyłki i uchybienia, gdyby w porę nie były dostrzeżone przez pracodawcę, mogłyby spowodować powstanie dodatkowych kosztów po stronie pracodawcy oraz chaos w dokumentacji księgowej i pracowniczej. Z tych względów roszczenie powódki o odprawę pieniężną Sąd Rejonowy uznał za niezasadne.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. zasądził na rzecz powódki 13.689,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Kwota ta stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z art. 47¹ k.p. Odsetki ustawowe od odszkodowania Sąd zasądził od dnia 4 października 2012r. tj. od następnego dnia po otrzymaniu przez stronę pozwaną odpisu pozwu na podstawie art. 481 § 1 k.c.

Sąd oddalił powództwo o odprawę pieniężną jako nieuzasadnione, na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami oraz obciążył pozwaną kosztami sądowymi od uwzględnionej części powództwa, a to na podstawie art.113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. Nr 90 poz.594 ze zm.). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Powyższy wyrok w punktach 1, 3 i 4 zaskarżyła strona pozwana zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2002 r., Nr 135, poz. 1146) poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji zastosowanie art. 25¹ kp i przyjęcie przez Sąd I instancji, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w dniu 6 grudnia 2003 roku na czas określony jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp poprzez jego zastosowanie, a w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, pomimo braku podstaw;
3. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 227 w zw. z art. 217 § 3 kpc poprzez przyjęcie, że przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków A. W. i A. C. na okoliczność nienależytego wykonywania pracy przez powódkę, licznych zastrzeżeń do wykonywanych przez nią obowiązków, błędów w świadczonej pracy było zbędne i niecelowe, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia tych wniosków;

4. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu dowodu z przesłuchania członka zarządu pozwanej, chociaż z pominiętego dowodu wynika wersja przeciwna do wersji przedstawionej przez powódkę, którą Sąd uznał za wiarygodną i tej sprzeczności nie wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa co do kwoty 13.689 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 4 października 2012 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów za postępowanie przed Sądem II instancji według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył, co następuje:

Wyrok Sądu Rejonowego zapadł bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, co oznacza, że Sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy i skutkować musi uchyleciem zaskarżonego orzeczenia.

Pojęcie „istoty sprawy” dotyczy jej aspektu materialnego, a więc nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (por. wyrok SN z dnia 12 września 2002, IV CKN 1298/00, LEX nr 80271, wyrok SN z dnia 23 września 1998r. II CKN 897/97, OSNC 1999/1/22). Rozpoznanie istoty sprawy łączy się - mówiąc najogólniej - z rozważeniem oraz oceną poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń.

Lektura akt wykazała, że przedmiotem oceny jest wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez pozwanego, od którego powódka wniosła odwołanie, wskazując na lakoniczne określenie przyczyn wypowiedzenia i jego niezasadność.

Rzeczą Sądu I instancji była więc ocena wypowiedzenia zarówno pod względem spełnienia wymogów formalnych, jak i jego zasadności. Wskazać należy, że przepis art. 30 § 4 kp nakłada na pracodawcę w odniesieniu do wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony obowiązek podania przyczyny dokonania tej czynności. Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji, co do odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego trafnie przyjmuje, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164). Natomiast brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663). Jednocześnie ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę, który nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, OSNP 1999/24/ 789).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy z naruszeniem przepisu art. 299 kpc oparł swoje rozstrzygnięcie wyłącznie na dowodzie z przesłuchania stron. Stosownie do treści tego przepisu, jeśli po wyczerpaniu środków dowodowych lub

ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, Sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Oznacza to, że dowód z przesłuchania stron ma charakter uzupełniający, gdyż przeprowadza się go „jeśli po wyczerpaniu środków dowodowych pozostały nie wyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 roku, III CSK 269/06, LEX nr 607267).

Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na dowodzie z przesłuchania stron, oddalając wnioski dowodowe strony pozwanej. Nie przeprowadzając postępowania dowodowego, nie zbadał w rezultacie podstawy merytorycznej żądania, co oznacza, że nie rozpoznał istoty sprawy w rozumieniu przepisu art. 384 § 4 kpc.

Sąd Okręgowy podjął próbę uzupełnienia postępowania dowodowego i dopuścił dowód z zeznań świadka A. C.. Jednakże okazało się, że wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Dlatego też Sąd uchylił postanowienie o dopuszczeniu dowodu z przesłuchania w charakterze strony B. W..

Wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z nagrania przebiegu spotkania, w trakcie którego wręczono powódce wypowiedzenie Sąd pominął, jako spóźniony, bowiem strona mogła go powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (art. 381 kpc).

W kontekście przedstawionych rozważań zasadne okazały się zarzuty apelacyjne strony pozwanej. Wobec konieczności uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, jak również w związku z przedstawionym powyżej stanowiskiem Sądu Okręgowego, nie zachodzi potrzeba szczegółowego odniesienia się do zgłoszonych zarzutów. Omówienia wymaga jedynie zarzut naruszenia art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2002 r., Nr 135, poz. 1146) poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji zastosowanie art. 25¹ kp i przyjęcie przez Sąd I instancji, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w dniu 6 grudnia 2003 roku na czas określony jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowego ustalenia, że strony sporu łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Jednakże ustalenie to Sąd ten oparł stosując przepis art. 25¹ kp, z pominięciem art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, który stanowi, że przepisu art. 25¹ Kodeksu pracy nie stosuje się do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej (tj. w okresie od 29.11.2002 roku do 1.05.2004 roku).

Wystarczającą postawą dla ustaleń Sądu I instancji w tym zakresie jest przepis art. 8 kp. Zawarcie bowiem długoterminowej umowy o pracę z powódką (37 lat) należy ocenić jako działanie zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy, ich społeczno - gospodarczego przeznaczenia i zasad współzycia społecznego. Takie zaś działanie pozwanego nie może korzystać z ochrony.

W przedmiotowej sprawie okolicznością podstawową dla rozstrzygnięcia jest ustalenie, czy doszło do skonkretyzowania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce, czy w czasie wręczania wypowiedzenia przyczyny te były powódce znane. Ocena zasadności dokonanego wypowiedzenia będzie uzależniona od ustaleń w tym zakresie.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd przeprowadzi postępowanie dowodowe, uwzględni wnioski dowodowe stron, oceniając przy tym zasadność ich przeprowadzenia. Dopiero po wyczerpaniu postępowania dowodowego, Sąd zdecyduje, czy istnieje konieczność przesłuchania stron. Na podstawie zgromadzonych dowodów Sąd oceni, czy wypowiedzenie spełniało warunki określone w przepisach kodeksu pracy, czy przyczyny wypowiedzenia zostały,

czy też nie zostały uszczegółowione w czasie jego wręczenia, a jeśli tak, dokona oceny, czy były one rzeczywiste i uzasadniały dokonanie wypowiedzenia.

Brak istotnych ustaleń mogących stanowić podstawę rozstrzygnięcia o żądaniach powódki i nierozpoznanie tym samym istoty sporu, jak również konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, musi skutkować wydaniem orzeczenia, przewidzianego w art. 386 § 4 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekł jak w sentencji.