

Sygn. akt IV Pa 63/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2013r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: ***SSO Alicja Romanowska (spr.)***

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Bożena Czarnota

Protokolant : st.sekr.sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w ***dniu 14 lutego 2013 r.*** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa ***J. T.***

przeciwko ***Przedsiębiorstwo (...) spółce ograniczoną odpowiedzialnością w E.***

o odszkodowanie i zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia ***31 października 2012r.***, sygn. akt ***IV P 158/12***

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 285 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 63/12

UZASADNIENIE

Powód J. T. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E., w którym po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 6.000 zł, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę, odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. rozwiązania umowy o pracę z wyłącznej winy pracodawcy) w kwocie 2.000 zł, czyli równowartości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zwrotu wydatków poniesionych przez powoda w związku z podjęciem zatrudnienia w pozwanej spółce w łącznej kwocie 150 zł, na co składa się kwota uiszczonej opłaty sądowej za zaświadczenie o niekaralności oraz badań lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania czynności kierowcy autobusu, a także kwot należnych mu z tytułu poczynionych oszczędności w paliwie, której to kwoty określić nie potrafił.

Powód na rozprawie w dniu 31 października 2012 roku cofnął pozew w części dotyczącej żądania zwrotu kwot z tytułu oszczędności w paliwie, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 10 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku na stanowisku kierowcy autobusu. W dniu 28 czerwca 2012 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W ocenie powoda przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest zdarzenie z dnia 14 czerwca 2012 roku, kiedy to kierując autobusem miejskim linii nr 18 nie zatrzymał się na przystanku Traugutta, czego świadkiem była B. G., pasażerka autobusu, a jednocześnie nadzorująca przewozy komunikacji miejskiej z ramienia Zarządu (...) sp. z o.o. z siedzibą w E., wywołując tym samym awanturę w stosunku do powoda w obecności innych pasażerów.

Wypowiedzenie jest w ocenie powoda niezgodne z prawem gdyż w okresie wypowiedzenia powodowi nie zapewniono przysługujących mu 2 dni na poszukiwanie pracy, gdyż wraz z wręczeniem mu wypowiedzenia, wręczono także skierowanie na urlop wypoczynkowy. Nakazano mu także rozliczyć się z pracodawcą, przez co wykorzystanie urlopu zgodnie z jego celem stało się praktycznie niemożliwe. Powód podniósł, że zgodnie z tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z wyłącznej winy pracodawcy należy mu się także odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Nadto zdaniem powoda należy mu się również stosowne świadczenie pieniężne za to, że w okresie od kwietnia do czerwca 2012 roku zaoszczędził około 83 litrów paliwa.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana spółka wskazała, że wbrew twierdzeniom powoda zapewniła mu 2 dni wolnego na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia, za które powód zachował prawo do wynagrodzenia. Nadto pozwana spółka podniosła, że powód pracował w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. niespełna 6 miesięcy i nie wyróżniał się niczym, co mogłoby uzasadniać wzrost zaufania do jego osoby. W ocenie pozwanej spółki ponoszenie kosztów związanych z uzyskaniem informacji z Krajowego Rejestru Karnego oraz przeprowadzeniem badań lekarskich jest ryzykiem każdego, kto stara się o pracę kierowcy autobusu w pozwanej spółce.

Wyrokiem z dnia 31 października 2012 roku Sąd Rejonowy w Elblągu oddalił powództwo o odszkodowanie i zapłatę, umorzył postępowanie w zakresie cofniętego pozwu w części dotyczącej żądania zapłaty kwot pieniężnych z tytułu oszczędności w spalaniu paliwa oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 527 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie oparto o następujące ustalenia i rozważania:

Powód J. T. został zatrudniony w pozwanej spółce w dniu 10 października 2011 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 9 stycznia 2012 roku na stanowisku kierowcy konduktora w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 10 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód przed przyjęciem do pracy został poinformowany przez przedstawiciela pracodawcy, że składając podanie o zatrudnienie musi przedłożyć także zaświadczenie o niekaralności pozyskane z Krajowego Rejestru Karnego oraz zaświadczenie lekarskie o możliwości uzyskania uprawnień do kierowania autobusami. Powód uzyskał niezbędne dokumenty ponosząc koszty ich uzyskania.

Sąd I instancji ustalił nadto, że pismem z dnia 21 marca 2012 roku powód wniósł do pracodawcy o przeniesienie go do pracy w godzinach tzw. szczytu z uzyskaniem wynagrodzenia ryczałtowego. Pracodawca zaakceptował wniosek powoda, ustalając wynagrodzenie ryczałtowe w kwocie 2.000 zł miesięcznie oraz stawkę godzinową poza ryczałtem na poziomie 9,60 zł brutto. Nowe warunki pracy obowiązywały od dnia 1 kwietnia 2012 roku.

Do zadań powoda należało wykonywanie pracy na stanowisku kierowcy – konduktora na linii nr 18 w godzinach szczytu tj. w godzinach między 5.00 a 9.00, następnie po przerwie od godziny 13.00 do godziny 17.00.

W okresie zatrudnienia powoda w sezonie jesienno – zimowym, pracę swoją wykonywał na różnych autobusach, zaś od okresu wiosennego pracę wykonywał na jednym przydzielonym jemu oraz zmiennikowi pojeździe. W pierwszym z okresów rejestr spalania paliwa prowadzony przez pracodawcę wykazywał nadmierne zużycie, w związku z czym pracodawca przeprowadzał z nim stosowne rozmowy, by powód dostosował swoją technikę jazdy w taki sposób, by to spalanie uległo zmniejszeniu. Powód nie zgadzał się ze stawianymi mu w tej mierze zarzutami i zwracał pracodawcy uwagę na wadliwość funkcjonowania sprzętu, którym się posługiwał. Pomędzy powodem a pozwaną spółką istniała w tej mierze rozbieżność stanowisk. Sąd I instancji ustalił także, że powód nie integrował się ze środowiskiem pozostałych kierowców zatrudnionych w pozwanej spółce.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w dniu 14 czerwca 2012 roku kierując autobusem linii nr (...) powód nie zatrzymał się na przystanku tej linii przy ul. (...) w E.. Tym samym autobusem jechała B. G. zatrudniona w Zarządzie (...) sp. z o.o., która z tytułu zatrudnienia zajmowała się sprawowaniem nadzoru nad sposobem i jakością świadczonych usług przewozowych w ramach komunikacji miejskiej w E. przez przewoźników, którzy mają z tą spółką umowę na ich wykonywanie. Sąd I Instancji ustalił, że w/w zwróciła z głębi autobusu uwagę kierowcy, że powinien się zatrzymać. Nie poinformowała go jednak o pełnionej funkcji. Powód zatrzymał się za przystankiem, gdzie B. G. wysiadła. O powyższym zdarzeniu nie informowała nikogo.

Z ustaleń Sądu meriti wynika, że po tym jak powód dowiedział się kim była osoba, która zwróciła mu uwagę, udał się do jej miejsca zatrudnienia chcąc wyjaśnić całą sytuację, jednocześnie zwracając uwagę na to, że w jego ocenie przejechanie tego przystanku było wynikiem tego, że czasy przejazdu pomiędzy tymi przystankami są zbyt krótkie. B. G. zwróciła powodowi uwagę, że tego typu uwagi powinien zgłaszać z zachowaniem drogi służbowej, tj. najpierw swemu przełożonemu u pracodawcy, u którego jest zatrudniony.

Pod koniec czerwca 2012 roku do B. G. zwracali się wykonawcy usług przewozów miejskich w celu rozliczenia za dany okres rozliczeniowy. Za pozwaną spółkę z taką dokumentacją udała się B. S., zatrudniona na stanowisku referenta w biurze pozwanej na dworcu w E.. Wówczas B. G. poinformowała ją, by ta po powrocie przekazała swym przełożonym by poinformowali swych kierowców, zwłaszcza nowych o zasadach zgłaszania uwag co do rozkładów jazdy, nie wskazywała przy tym zdarzenia z dnia 14 czerwca 2012 roku ani tego, że to powód zgłaszał stosowne zastrzeżenia podczas wizyty u niej w biurze.

Z zakończeniem roku szkolnego 2011/2012 kursy linii nr 18 uległy zawieszeniu na czas wakacji. W takiej sytuacji pozwana dokonywała przeorganizowania rozkładu pracy kierowców, przydzielając tych, którzy jeździli na liniach zawieszonych, bądź o ograniczonej częstotliwości kursów na inne linie sezonowe. W związku z tym, że przedstawiciel pozwanej spółki odpowiedzialny za organizację pracy kierowców A. O. miał zastrzeżenia do pracy powoda, podjął decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że wypowiedzenie zostało powodowi wręczone w biurze na dworcu (...) w E. w dniu 28 czerwca 2012 roku. W wypowiedzeniu nie wskazano żadnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wraz z wypowiedzeniem zobowiązano powoda do wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego. Powód pismem z dnia 2 lipca 2012 roku wystąpił do pracodawcy o udzielenie mu dwóch dni na poszukiwanie pracy. Pismem z dnia 3 lipca 2012 roku pracodawca poinformował powoda, że może wykorzystać dwa dni na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przedmiotowe pismo tego samego dnia nadano na adres zamieszkania powoda. Od dnia 4 lipca 2012 roku do dnia 10 lipca 2012 roku powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 10 lipca 2012 roku powód otrzymał od pracodawcy pismo z dnia 3 lipca 2012 roku.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo powoda nie zasługiwało na uwzględnienie. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd meriti wskazał, że nie każda umowa o pracę zawarta na czas określony może zostać rozwiązana w drodze wypowiedzenia, bowiem nie może być rozwiązana w tym trybie umowa zawarta na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Natomiast w przypadku umów o czasie trwania dłuższym niż 6 miesięcy możliwość ich rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia uzależniona jest od tego, czy taką możliwość strony wyraźnie zastrzegły w treści umowy o pracę. Sąd Rejonowy zaznaczył jednocześnie, że art. 33 k.p. wyznacza w takiej sytuacji „sztywny” dwutygodniowy okres wypowiedzenia. W ocenie Sądu I instancji z racji tego, że powód zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na czas określony przekraczający okres 6 miesięcy, zastrzegając jednocześnie możliwość jej rozwiązania w trybie wypowiedzenia, tym samym dopuszczalna była taka forma rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Sąd meriti zaznaczył, że kodeks pracy nie wymaga by pracodawca wskazywał przyczynę rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia w swym oświadczeniu woli. W związku z czym nie podlega ono także analizie Sądu w przypadku ewentualnego sporu pod kątem jego zasadności w odróżnieniu od umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Konsekwencją powyższego jest to, że podważone może być tylko takie oświadczenie pracodawcy, które narusza przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia (art. 50 § 3 k.p.), bowiem tylko naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony stanowi podstawę żądanego odszkodowania. Sąd I instancji w swych rozważaniach podkreślił, że podstawą żądania odszkodowania może być zatem wyłącznie naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Chodzi zatem o przepisy, które dotyczą bezpośrednio sfery składania oświadczeń woli przez pracodawcę, a więc samej dopuszczalności, trybu oraz formy. Bada się więc to, czy dana umowa zgodnie z wcześniejszymi zastrzeżeniami w ogóle mogła być wypowiedziana, czy nie zachodziły warunki ochronne wyłączające możliwość jej wypowiedzenia, czy czynność dochowana została z zachowaniem formy pisemnej. Natomiast nie należy do tej sfery kwestia dotycząca zrealizowania, czy też nie uprawnień przysługujących stronom stosunku pracy już po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, w tym także tego, czy pracownikowi udzielono prawa do dni wolnych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia. Jest to bowiem szczególny rodzaj prawa podmiotowego pracownika, powstającego tylko pod warunkiem, że wobec niego skutecznie zostanie wypowiedziana umowa. Udzielenie takich dni w ocenie Sądu I instancji nie jest elementem samej czynności prawnej rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, a zatem ewentualne naruszenia w tym zakresie nie mają wpływu na ocenę zgodności z prawem samej czynności w postaci złożenia oświadczenia woli wypowiedzającego stosunek pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że tego rodzaju uchybienia mogą natomiast rodzić innego rodzaju roszczenia w zależności od tego na czym polega niedozwolone działanie lub zaniechanie pracodawcy. W przypadku zatem niewypłacenia wynagrodzenia za te dni będzie to roszczenie pieniężne o jego zapłatę. Zdaniem Sądu meriti teoretycznie można sobie także wyobrazić roszczenie o zobowiązanie pracodawcy do udzielenia takich dni wolnych, choć mając na względzie krótkie okresy wypowiedzenia umów o pracę raczej trudno sobie wyobrazić skuteczne orzeczenie sądu w tego typu sytuacji, choć nie jest wykluczone, potencjalne roszczenie odszkodowawcze, w które takie roszczenie mogłoby się przekształcić, gdyby pracownik na skutek nie udzielenia mu takich dni poniósł oznaczoną majątkowo szkodę. Ciężar wykazania istnienia takiej rzeczywistej szkody spoczywałby jednak na pracowniku, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu. Sąd Rejonowy zaznaczył jednocześnie, że przedmiotowe rozważania na gruncie niniejszej sprawy są czysto teoretyczne, bowiem z załączonej do akt sprawy dokumentacji, w tym również korespondencji wyraźnie wynika, iż powód o takie dni wystąpił, a pracodawca niezwłocznie mu tych dni udzielił, odpowiadając następnego dnia na jego pismo z dnia 2 lipca 2012 roku. Sam fakt, że powód przedmiotowe pismo odebrał dopiero w dniu 10 lipca 2012 roku nie obciąża pracodawcy, zaś brak wskazania konkretnych dat wykorzystania tych dni, w konfrontacji z ograniczeniem polegającym na tym, że musiały być wykorzystane w okresie wypowiedzenia powoduje, że powód miał swobodę w decyzji, kiedy je wykorzysta i to z pierwszeństwem przed poleceniem wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy podkreślił, że owo uprawnienie ze względu na swój ekstraordynaryjny charakter ma prymat przed obowiązkiem wynikającym z art. 167¹ k.p. Sąd I instancji zaznaczył jednocześnie, że nawet gdyby w tym zakresie doszło do jakiegokolwiek naruszenia, to nie byłoby to naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony, a co za tym idzie nie stanowiłoby podstawy do żądania odszkodowania przewidzianego w art. 50 § 3 k.p., dlatego też należało oddalić powództwo powoda wniesione w zakresie domagania się odszkodowania.

W ocenie Sądu Rejonowego również kolejne roszczenie powoda dotyczące wypłacenia mu odprawy w związku ze stwierdzeniem, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, a więc w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że

żądanie przedmiotowej odprawy jest uzasadnione tylko wtedy gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu w drodze wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, a przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 cytowanej ustawy. Zdaniem Sądu meriti zebrany w sprawie materiał dowodowy, a zwłaszcza zeznania samego powoda P. temu, że rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia wręczone mu w dniu 28 czerwca 2012 roku nastąpiło wyłącznie z przyczyn, które go nie dotyczyły jako pracownika i związane były n. z zawieszeniem na okres wakacyjny funkcjonowania linii nr 18, którą jeździł powód. Sąd I instancji podkreślił, że powód w trakcie składania spontanicznych wyjaśnień na rozprawie w dniu 31 października 2012 roku wyraźnie eksponował jako przyczynę wypowiedzenia umowy zajęcie jakie miało miejsce pomiędzy nim a B. G. w czerwcu 2012 roku, oraz odmowę przyjęcia na siebie odpowiedzialności materialnej za tzw. „przepały”. Dopiero po przerwie w rozprawie zarządzonej w oczekiwaniu na stawienie się świadka, już podczas składania zeznań powód najprawdopodobniej po zorientowaniu się lub pouczeniu przez pełnomocnika procesowego o skutkach tych wypowiedzi dla swego roszczenia zaczął prezentować tezę, że wypowiedzenie umowy nastąpiło w związku z zawieszeniem przedmiotowych kursów. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w tym zakresie, uznając, że zmiana zeznań ma na celu uniknięcie negatywnych skutków swych spontanicznych wypowiedzi dla zgłoszonego roszczenia. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że nawet abstrahując od wypowiedzi powoda stwierdzić należało, że nie korespondował z tym pozostały materiał dowody tj. wyjaśnienia A. O., który z tytułu zajmowanego stanowiska w spółce zajmował się rekrutacją pracowników, ich zwalnianiem i zarządzaniem. Świadek również w czasie swobodnej wypowiedzi wskazywał, że już po pierwszym okresie rozliczeniowym i zaobserwowaniu zachowania i postawy powoda podjął decyzję o niekontynuowaniu jego zatrudnienia, co miało miejsce marcu. W ocenie Sądu I instancji zbieg tych okoliczności miał decydujące znaczenie przy podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. W związku z powyższym nie sposób uznać by wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem były przyczyny nie dotyczące pracownika, co z kolei oznacza, że powód nie ma prawa do odprawy opartej o treść art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy.

W ocenie Sądu bezzasadnym było również roszczenie powoda, który żądał również odszkodowania za poniesione koszty związane z zamiarem nawiązania stosunku pracy z pozwaną spółką w postaci kosztów zaświadczenia o niekaralności oraz kosztów badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania zawodu kierowcy. W ocenie Sądu Rejonowego brak jakichkolwiek podstaw prawnych dla zgłoszonego roszczenia. Nadto Sąd meriti podkreślił, że ostatecznie powód został przecież zatrudniony, a zatem ziścił się skutek, dla którego poniósł przedmiotowe koszty. Natomiast sam fakt, że umowa została rozwiązana przed upływem terminu na jaki pierwotnie została zawarta jest ryzykiem stron takiego stosunku pracy. Zgodnie bowiem z treścią art. 33 k.p. strony przewidując w treści umowy na czas określony zawartej na okres ponad 6 miesięcy możliwość jej rozwiązania z zachowaniem okresu dwutygodniowego wypowiedzenia, mogą z niej w zasadzie w każdym momencie skorzystać. Nadto zdaniem Sądu meriti powód mimo ciężaru dowodowego, który na nim spoczywał nie wykazał w toku postępowania by pokryte przez niego koszty poniesione zostały w sposób niezgodny z prawem, z racji tego, że powinny obciążać pracodawcę.

Dokonując powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że również to żądanie powoda nie zasługuje na uwzględnienie w związku z czym należało je oddalić.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w treści art. 98 § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając wyrok w całości, domagał się jego uchylecia i uwzględnienia powództwa, ewentualnie skierowania sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że w jego ocenie Sąd I instancji dokonał nieprawidłowych ustaleń rzutujących na treść rozstrzygnięcia, bowiem łącząca go z pozwaną spółką umowa o pracę została rozwiązana z wyłącznej winy pracodawcy, a nie jak twierdzi Sąd I instancji również z jego winy. Zdaniem apelującego jedyną przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy był fakt zawieszenia kursowania linii nr 18 na okres letnich wakacji. Skarżący zarzucił nadto, że świadek A. O. zeznawał nieprawdę, podnosząc pod jego adresem zarzuty, które w

rzeczywistości nigdy nie miały miejsca, a które podważyły wiarygodność powoda, godziły w rzetelność wykonywanych przez niego obowiązków służbowych, jak również podważyły jego umiejętności, potwierdzone kwalifikacjami zawodowymi. W ocenie apelującego również zeznania B. S. nie zasługiwały na obdarzenie ich walorem wiarygodności. Skarżący podniósł ponadto, że kwestia konfliktu pomiędzy nim a B. G. również nie była przyczyną jego zwolnienia, bowiem sam A. O. zeznał, że dowiedział się o całym zajściu dopiero w lipcu, czyli już po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy. Stąd też w jego ocenie zasadnym jest przyznanie mu odprawy oraz wypłacenie premii tytułem oszczędności paliwa w łącznej kwocie 454,40 zł. W treści apelacji powód cofnął pozew w zakresie żądania odszkodowania w wysokości 3-krotnego wynagrodzenia za pracę. Nadto załączył dokumenty, które określił mianem nowych dowodów, których nie mógł przedstawić Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwana spółka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego. Ponadto pozwana spółka nie wyraziła zgody na cofnięcie przez powoda pozwu w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Strona pozwana wniosła nadto o pominięcie nowych dowodów powołanych przez powoda z uwagi na fakt, iż powód mógł je powołać w postępowaniu przed Sądem I instancji, gdyż o ich istnieniu wiedział, a potrzeba ich powołania nie wynikała na etapie postępowania apelacyjnego. Pozwana spółka wskazała jednocześnie, że w jej ocenie żądanie powoda co do zapłaty kwot z tytułu oszczędności w spalaniu paliwa, jako rozszerzenie żądania pozwu, z racji tego, że powód cofnął to żądanie przez Sądem Rejonowym, jest niedopuszczalne na etapie postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że powód w złożonej apelacji wskazywał, iż zaskarża wyrok w całości. W treści apelacji, ani w jej uzasadnieniu nie przedstawił jednak żadnych argumentów dotyczących oddalenia przez Sąd I instancji powództwa w zakresie żądania zapłaty kwoty 150 zł. tytułem zwrotu kosztów poniesionych przez powoda, a związanych z podjęciem zatrudnienia u pozwanego, na którą składały się koszt uzyskania wypisu z Krajowego Rejestru Karnego w wysokości 50 zł. oraz koszt badania lekarskiego w kwocie 100 zł.- łącznie 150 zł. Dlatego też Sąd Okręgowy rozpoznał apelację powoda jedynie w faktycznie zaskarżonym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikających z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też, uchybień w zakresie ustalonych faktów, jak i też kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd II instancji, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Nie sposób zarzucić Sądowi Rejonowemu, że przy tej ocenie uchybił on zasadzie logicznego rozumowania lub zasadzie doświadczenia życiowego. Apelacja w gruncie rzeczy sprowadza się do polemiki z niewadliwymi ustaleniami Sądu, a to nie mogło wywołać pozytywnego skutku. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena Sądu.

/vide wyrok SN z 6.11.1998 r. II CKN 4/98, LEX nr 322031/.

W przedmiotowej sprawie bezsporny był fakt zatrudnienia powoda w ramach umowy o pracę na czas określony ponad 6 m-cy, która przewidywała możliwość rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że pracodawca zgodnie z art. 30 §3 k.p. mógł ją wypowiedzieć bez wskazywania przyczyn rozwiązania. Powód nie wykazał w postępowaniu sądowym, aby przy dokonywaniu tej czynności naruszone zostały przepisy art. 50 §3 k.p., co mogłoby ewentualnie uzasadniać żądanie odszkodowania.

Trafnie Sąd Rejonowy przyjął także, że powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ust 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wykazał bowiem, aby do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło w ramach grupowego zwolnienia, czy też w związku z likwidacją stanowiska pracy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów wywodzi skutki prawne. Powód nie przedstawił żadnych dowodów na uzasadnienie swojej tezy, że przyczyną rozwiązania była likwidacja jego stanowiska.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy, ustalając czy do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy prawidłowo ocenił też wyjaśnienia samego powoda, który w trakcie postępowania zmieniał swoje stanowisko w tym zakresie.

Powód w pierwszych wyjaśnieniach wskazywał, że w jego ocenie podstawą zwolnienia było zajście pomiędzy nim, a B. G. w czerwcu 2012, a dopiero w trakcie procesu podnosił, iż wypowiedzenie nastąpiło w związku z zawieszeniem kursów autobusowych.

W ocenie Sądu Okręgowego w tej sytuacji Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że zmiana stanowiska wynikała zapewne z pouczenia powoda przez reprezentującego go zawodowego pełnomocnika.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił także, że powód nie wykazał, aby w przedsiębiorstwie pozwanego doszło do takich zmian organizacyjnych i ekonomicznych, których skutkiem byłaby likwidacja zajmowanego przez powoda stanowiska, co uzasadniałoby jego roszczenia wynikające z art. 8 ust 1 lub art. 10 ust 1 ustawy z 13.03.2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód w apelacji złożył nowe wnioski dowodowe. Zgodnie z art. 381 k.p.c. Sąd II instancji pominął te dowody, oceniając, że powód mógł je powołać w postępowaniu przed Sądem I instancji.

W tym miejscu warto zauważyć, iż powód przed Sądem Rejonowym reprezentowany był przez zawodowego pełnomocnika. Wyjaśnienia powoda, że składa dowody dopiero przed Sądem II instancji bowiem jego pełnomocnik uważał je za zbędne, w żadnej mierze nie mogą usprawiedliwiać złożenia nowych dowodów dopiero na etapie postępowania apelacyjnego.

Jako niedopuszczalne Sąd Okręgowy uznał zgłoszone w apelacji żądanie powoda o zapłatę kwoty 454, 40 zł. z tytułu oszczędności w spalaniu paliwa. Przed Sądem I instancji powód cofnął powództwo w powyższym zakresie, na co pozwany wyraził zgodę. Dlatego też ponowienie żądania należy ocenić jako zgłoszenie nowego powództwa.

Zgodnie z art. 383 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługuje także na uwzględnienie wniosek powoda o nieobciążanie go kosztami procesu przed Sądem I i II instancji, albowiem brak jest podstaw do zastosowania w stosunku do powoda art. 102 k.p.c.

Stosownie do art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegranej tylko część kosztów lub nie obciążać jej w ogóle kosztami procesu.

Osoba dochodząca roszczeń z zakresu prawa pracy, których wartość nie przekracza 50 000 zł. jest zwolniona z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych. Nie jest jednak zwolniona od obowiązku poniesienia kosztów procesu, jeżeli sprawę przegra, a przeciwnik procesowy takie koszty poniesie i zażąda ich zwrotu. Wystąpienie z procesem powinno być poprzedzone dokładnym rozważeniem szans wygrania procesu i konsekwencjami związanymi z przegraniem procesu.

Przepis art. 102 k.p.c. ma charakter wyjątkowej regulacji i może być stosowany wyłącznie w sytuacjach uzasadnionych szczególnie złożoną materią sprawy, której rozstrzygnięcie bez procesu sądowego nie jest w zasadzie możliwe.

Zastosowanie art. 102 k.p.c. stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony, co łączy się ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał.

Przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. strona przeciwko, której wytoczono nieuzasadnione powództwo i która poniosła trud nie tylko własnego zaangażowania w proces, ale też nakłady finansowe na swą obronę zostaje pozbawiona prawa zwrotu nakładów od przegrywającego proces przeciwnika.

W ocenie Sądu Okręgowego zarówno sytuacja majątkowa powoda, jak i charakter sprawy nie uzasadniały skorzystania w stosunku do niego z dobrodziejstwa art. 102 k.p.c. zarówno przez Sąd I, jak i II instancji.

Mając powyższe na uwadze na zasadzie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98, 108 k.p.c. w związku z §12 ust. 1 pkt.1 i 2 k.p.c. i §6 pkt. 3 Rozporządzenia Rady Ministrów z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.