

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 września 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo D. P. skierowane przeciwko B. G., G. W., S. G. wspólnikom (...) spółki cywilnej w Ł. o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 4800 zł. Ponadto umorzył postępowanie w sprawie o podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

D. P. była zatrudniona w firmie (...), G. W., S. G. wspólników (...) sc w Ł. na stanowisku szwaczki najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 1 marca 2004r. do dnia 1 czerwca 2004r. a następnie na czas określony od dnia 2 czerwca 2004 r. do dnia 2 czerwca 2007 r. i potem od dnia 3 czerwca 2007r. do dnia 3 czerwca 2017r., w wymiarze początkowo pełnego etatu, a w przypadku ostatniej umowy w połowie wymiaru czasu pracy. Umowa przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W wyniku porozumienia stron powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy

Nie tylko z powódką były zawierane tego typu umowy. Spośród 10 osób kontrolowanych przez PIP, 6 osób miało takie umowy. W dniu 12 kwietnia 2013 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 27 kwietnia 2013 r. Na przełomie roku pozwani zaczęli zmieniać profil produkcji na dzianiny i po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego były zastrzeżenia do jej pracy. Z tego powodu została zwolniona. Ostatnia osoba przed powódką została zwolniona w dniu 31 stycznia 2012 roku. Po tym okresie nie została zwolniona żadna osoba. Jedna osoba po tej dacie odeszła na rentę chorobową, inna zwolniła się sama, trzeciej umowa się skończyła w 11.2012 r. W 2013 roku jedyną zwolnioną osobą była powódka, z jedną osobą przedłużono umowę. W 2014 roku została przyjęta jedna osoba na stanowisku szwaczki.

Wyrokiem z dnia 10 września 2013 r Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, w sprawie XI P 452/13, oddalił powództwo D. P. skierowane przeciwko tym samym pozwany o ustalenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 10 grudnia 2013 r oddalił apelację powódki.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, z uwagi na cofnięcie pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia, na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 203 § 1 i 4 kpc w zw. z art. 469 kpc. Sąd uznał, iż powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony podlegało oddaleniu. Sąd wskazał, że powódka żądanie swoje wywodziła z art.189 kpc, ale nie wykazała istnienia interesu prawnego, w zasadzie w ogóle go nie precyzując. W treści zeznań wskazała tylko, że gdyby miała rozwiązanie umowy z przyczyn ekonomicznych, to miałyby zasilek przedemerytalny. Powódka dochodziła już ustalenia przyczyny wypowiedzenia w innym postępowaniu, a jej roszczenie zostało oddalone. Nadto powódka mogła dochodzić roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, przysługiwało jej więc roszczenie o świadczenie. Zatem wyrok ustalający nie zapewni powódce ochrony jej prawnie chronionych interesów, które w ogóle nie zostały sprecyzowane w tym postępowaniu. Mając powyższe na względzie Sąd oddalił powództwo bez dalszych rozważań dotyczących wieloletnich umów zawieranych na czas określony. Natomiast pozwani nie zawierali z powódką umów o pracę pod rządami ustawy z dnia 1 lipca 2009 r o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców /Dz. U 2009 poz. 1035/. Oddaleniu także podlegało powództwo o odprawę pieniężną. Sąd przywołał treść art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) wskazując, że zwolnienia pracowników mają przymiot zwolnień grupowych, jeżeli następują w okresie 30 dni i w tym czasie zwolnienia muszą objąć co najmniej:

1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Zgodnie z brzmieniem art. 8 ust. 1 u.z.g. pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3)trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy Sąd nie dał wiary powódce, iż została zwolniona z przyczyn ekonomicznych. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Okoliczność, iż we wcześniejszych latach pozwany zwalniał pojedyncze osoby, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, gdyż przy zwolnieniach indywidualnych każdy przypadek należy rozpatrywać osobno w świetle art.10 omawianej ustawy. Powódka była jedynym pracownikiem, zwolnionym w 2013 r, nadto pozwany przedłużył umowę z innym pracownikiem oraz dokonał zatrudnienia w kolejnym roku. Powódka, mimo, iż temu zaprzeczała, nie zgłosiła w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych. Powódka nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej, poprzestając jedynie na głośnych twierdzeniach. Z uwagi na to Sąd, w oparciu o powołane przepisy, oddalił powództwo o odprawę pieniężną.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła powódka, zaskarżając je w części, w której Sąd oddalił powództwo. Zarzuciła:

- naruszenie art. 8 kp w związku z art. 25¹ kp poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że przedmiotowa umowa o pracę nie została zawarta w celu obejścia prawa podczas, gdy ukształtowanie stosunku pracy między powódką a pozwanymi w oparciu o umowę na czas określony nie było prawidłowe i naruszało słuszne prawa powódki do ochrony trwałości stosunku pracy z wykorzystaniem właściwej umowy o pracę na czas nieokreślony,

- naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez nierozważenie w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co doprowadziło do bezzasadnego nadania przymiotu wiarygodności zeznaniom strony pozwanej w zakresie celowości nawiązania z powódką umowy o pracę na czas określony 10-ciu lat, a nadto nawiązania z powódką umowy o pracę na cza określony z innych przyczyn aniżeli przyczyny ekonomiczne.

W oparciu o powyższe zarzuty strona apelująca wniosła o zmianę wyroku i ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 czerwca 2007 roku do 3 czerwca 2017 roku oraz zasądzenie odprawy pieniężnej równej trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia. Ewentualnie wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwani wniesli o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że powódka nie zaoferowała w zasadzie żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń, wychodząc z założenia, iż wystarczające będą jej własne zeznania.

Zgodnie z treścią art. 6 kc, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. (...) udowodnienia faktu, o którym mówi ten przepis, nie stanowi obowiązku prawnego. Niekiedy twierdzi się, że art. 6 kc wyraża „powinność procesową”, rozumianą jako powinność strony „wobec niej samej”, wypełnianą we własnym jej interesie (dla wygrania procesu). Konsekwencją niewykazania przez stronę prawdziwości jej twierdzeń o istotnych faktach jest to, że fakty te nie będą stanowiły podstawy rozstrzygnięcia sądowego, przez co strona nie osiągnie korzystnego dla siebie orzeczenia.

W niniejszej sprawie powódka, poza głośnymi twierdzeniami, że umowa na okres 10-ciu lat była nadużyciem prawa oraz, że powinna dostać odprawę pieniężną - nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów na poparcie swojego stanowiska.

Dlatego też, Sąd I instancji słusznie odmówił jej wiary, gdyż dokumenty znajdujące się w aktach sprawy nie potwierdzają tez stawianych przez stronę powodową.

Analizując uzasadnienie apelacji, Sąd Okręgowy odniósł wrażenie, że strona skarżąca nie zgodziła się z rozważaniami Sądu I instancji co do braku interesu prawnego powódki w żądaniu ustalenia, że łączyła ją z pozwanymi umowa na czas nieokreślony. Pomimo tego brak jest zarzutu naruszenia art.189 kpc.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powódka nie wykazała interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia prawa. Co więcej, w apelacji również nie wskazano, jaki miałby być ten interes. Jedynym argumentem, jaki podniesiono było to, że powódka w swoich zeznaniach podała wprost, że gdyby rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, to byłaby ona uprawniona do świadczenia przedemerytalnego. Wynika z tego, że tak naprawdę powódce chodzi przez cały czas o uzyskanie pożądanego przez nią sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Ta okoliczność jednak była już przedmiotem oceny i rozważań Sądu (roszczenie o ustalenie przyczyny wypowiedzenia zostało prawomocnie oddalone).

Koronnym argumentem, mającym przemawiać za zasadnością roszczenia o ustalenie, że umowa z dnia 3 czerwca 2007 roku była umową na czas nieokreślony było to, że została zawarta na okres 10-ciu lat. Co więcej, pomimo bezspornej okoliczności, iż umowa ta uległa rozwiązaniu w dniu 27 kwietnia 2013 roku i żądania w związku z tym odprawy pieniężnej – powódka domagała się ustalenia, że pomiędzy stronami istniała umowa o pracę na czas nieokreślony od 3 czerwca 2007 roku do 3 czerwca 2017 roku.

W świetle powyższego, Sąd Okręgowy podzielił zapatrywanie co do braku interesu prawnego w dochodzeniu roszczenia o ustalenie, zwłaszcza że umowa jest już rozwiązana, a zatem data 3 czerwca 2017 roku jawi się jako całkowicie abstrakcyjna.

Nawet, gdyby jednak uznać, że powódka ma interes prawny, to i tak powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Strona apelująca, konstruując zarzuty przeciwko wyrokowi Sądu I instancji, przywołała stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym zawarcie przez pracodawcę długotrwałej umowy terminowej po to, aby można ją było w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy i ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego. A. nie wskazał przy tym, na czym miałyby polegać obejście przepisów prawa pracy przez pozwaną Spółkę przy zawarciu umowy na czas określony. Wskazać należy, że pozwanym w tej sprawie jest firma rodzinna, działająca stosownie do potrzeb rynku. Powódka została początkowo zatrudniona na okres próbny, a następnie na czas określony. Kodeks pracy nie zawiera jakiegokolwiek obostrzenia co do czasu, na jaki dopuszczalne jest zawarcie umowy na czas określony. Nie można więc z góry zakładać, iż umowa na okres 10-ciu lat ma na celu obejście przepisów prawa. W przypadku zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 8 kp, Sąd jest zobowiązany do przeanalizowania konkretnej sytuacji faktycznej. Postępowanie dowodowe wykazało, że obie strony zgodziły się na zawarcie długoterminowej umowy na czas określony. Powódka nie przedstawiła ani jednego dowodu na okoliczność, że było inaczej. Jej twierdzenia nie mogły stanowić wystarczającego dowodu, bowiem zostały zakwestionowane przez pozwanych. Nie ma jakiegokolwiek dowodu na to, że powódka została przymuszona do zawarcia spornej umowy, tak jak próbuje obecnie podnosić. Nie jest wiadomo, na czym ten przymus miałby polegać. Powódka także nie wykazała, aby w jakikolwiek sposób dążyła do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Tymczasem strona pozwana podała, że skorzystała z możliwości zawierania tego typu umów, bo była taka dopuszczalność prawna. Co więcej, powódka miała możliwość renegocjowania warunków zatrudnienia i skorzystała z niej, uzyskując zatrudnienie na cały etat (wcześniej strony zawarły sporną umowę na 1/2 etatu). Tak więc nie ma żadnych podstaw do uznania, że powódka została do czegośkolwiek przymuszona przez pracodawcę. Wszystko było w porządku do momentu wręczenia powódce wypowiedzenia. To wówczas, nie mogąc uzyskać świadczenia przedemerytalnego, powódka zaczęła podważać sposób rozwiązania umowy. Należy w tym miejscu stanowczo podkreślić, że rodzaj umowy o pracę nie miał w tym przedmiocie żadnego znaczenia. To, że w wypowiedzeniu nie była wskazana przyczyna, nie przeszkodziło w jej faktycznym ustaleniu. Jak się okazało, przyczyna ta leżała nie po stronie pracodawcy, ale po stronie powódki jako pracownika.

W tym miejscu jedynie marginalnego zaznaczenia wymaga, że zgodnie z treścią art. 25 § 2 kp, każda z umów, o których mowa w § 1 tego przepisu (czyli umowa na czas nieokreślony, określony oraz na czas wykonywania określonej pracy), może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy. Przy czym umowa ta nie jest liczona jako umowa na czas określony, o której mowa w art. 25¹ kp. Tymczasem powódka zdaje się nie zauważać tej kwestii, bowiem podniosła w apelacji, że sporna umowa z dnia 3 czerwca 2007 roku była jej trzecią umową na czas określony, a zatem już tylko z tego powodu powinna być uznana za umowę na czas nieokreślony.

Stanowisko powyższe jest błędne i wskazuje na brak rozróżnienia przez stronę powodową poszczególnych rodzajów umów o pracę. Przepis art. 25¹ kp jest kategoriyczny, a jednocześnie czytelny w swoim przekazie i nie zawiera w pojęciu „kolejna umowa na czas określony” umowy na okres próbny.

Przechodząc do kwestii związanej z żądaniem przez powódkę odprawy pieniężnej zważyć należy, co następuje.

Podstawową przesłanką stosowania art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W gospodarce funkcjonującej w oparciu o założenia zbliżone do wolnorynkowych w praktyce stosunków przemysłowych mają one zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny bądź technologiczno-ekologiczny. W praktyce najczęstszą przyczyną zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy. Również innego rodzaju zmiany organizacyjne, wiążące się z redukcją etatów, są podstawą rozwiązania stosunku pracy. Art. 10 u.z.g. nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika. Należy wówczas stosować przepisy kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze oraz przechodząc na grunt przedmiotowej sprawy stanowczego podkreślenia wymaga, że D. P. nie udowodniła, jakoby istniała inna przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę niż ta, wykazana przez stronę pozwaną w toku procesu. Tak jak i przy poprzednim roszczeniu powódka nie przedstawiła jakiegokolwiek dowodów na okoliczność tego, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę miały być względy ekonomiczne. Co więcej, Sąd Okręgowy nie traci z pola widzenia faktu, że powódka w toku innego procesu próbowała już wykazać, iż do rozwiązania umowy doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale próba ta okazała się nieskuteczna. Sąd ustalił wówczas, co zostało zatwierdzone prawomocnym wyrokiem, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były okoliczności leżące po stronie pracownika, czyli powódki. Sąd nie dopatrzył się wówczas jakiegokolwiek przesłanki do uznania, że w grę wchodziły także przyczyny ekonomiczne.

Również i w tym postępowaniu powódka w żaden sposób nie udowodniła, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn obciążających pracodawcę. Dlatego Sąd Rejonowy zasadnie oddalił powództwo o odprawę pieniężną.

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności apelacja podlegała oddaleniu w oparciu o art. 385 kpc.