

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 września 2016 roku, Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy, zasądził od pozwanego: (...) spółki akcyjnej w W. na rzecz powodów: R. Ł., J. B., K. G., M. K., L. P., R. P., T. P., T. S. i G. W. kwoty szczegółowo wskazane w sentencji wyroku wraz z ustawowymi odsetkami od określonych terminów wymagalności do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 (dwóch) miesięcy (pkt 1-9 wyroku); oddalił powództwo R. P. w pozostałym zakresie (pkt 10); zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwoty po 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 11); wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności: w zakresie punktu 1 do kwoty 2.523 zł, w zakresie punktu 2 do kwoty 2.605 zł, w zakresie punktu 3 do kwoty 2.604 zł, w zakresie punktu 4 do kwoty 2.580 zł, w zakresie punktu 5 do kwoty 2.328 zł, w zakresie punktu 6 do kwoty 2.984 zł, w zakresie punktu 7 do kwoty 2.282 zł, w zakresie punktu 8 do kwoty 2.695 zł, w zakresie punktu 9 do kwoty 2.090 zł (pkt 12 a) - i)) oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 4.725 zł tytułem nieuiszczonych opłat stosunkowych od pozwów (pkt 13).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód **R. Ł.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda R. Ł. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.523 zł brutto.

Powód **K. G.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda K. G. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.605 zł brutto.

Powód **T. S.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 30.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda T. S. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.604 zł brutto.

Powód **M. K.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda M. K. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.580 zł brutto.

Powód **J. B.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda J. B. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.328 zł brutto.

Powód **L. P.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda L. P. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.984 zł brutto.

Powód **G. W.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.
- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;
- 30.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda G. W. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku montera konserwatora wyniosło 2.282 zł brutto.

Powód **T. P.** był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter – konserwatora na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powoda T. P. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku monter konserwatora wyniosło 2.695 zł brutto.

Powódka **R. P.** była zatrudniona u pozwanego w (...) S.A. w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter – konserwatora obsługa PG na podstawie umów o pracę z dnia:

- 27.12.2005 r. zawartej na okres od dnia 01.01.2006 r. do 31.07.2006 r.

- 14.07.2006 r. zawartej na okres od 01.08.2006 r. do 31.12.2008 r.;

- 29.12.2008 r. zawartej na okres od 01.01.2009 r. na czas realizacji umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”.

Wynagrodzenie powódki R. P. zatrudnionej u pozwanego na stanowisku monter konserwatora wyniosło 2.090 zł brutto.

Umowy o pracę przywoził pracownikom do podpisania pracownik pozwanej spółki, bez możliwości negocjacji warunków umowy. Pracownicy nie mieli wglądu do umowy ramowej, nikt ich nie informował jak długo będzie trwał kontrakt. Jedynie z obiegowych informacji jak również dotychczasowego zatrudnienia spodziewali się, że kontrakt między spółkami jest zawarty na 3 lata a zatem ich umowy o pracę są zawarte również na czas określony trzech lat.

W umowach zawartych przez pozwaną spółkę z pracownikami na czas obowiązywania umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A.”. nie było przewidzianego okresu wypowiedzenia.

Umowa ramowa na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci TP nr (...) /TD/R/ (...) 101/08, została zawarta pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. od dnia 01 stycznia 2009 roku na okres 3 lat, z możliwością jej przedłużenia o kolejne dwa lata na zasadach określonych w umowie.

Pismem z dnia 26 stycznia 2015 roku, Zarząd (...) S.A. poinformował powodów, że pozwana Spółka nie została wybrana przez (...) S.A. jako dostawca usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. Północ. W tej sytuacji, (...) Przedsiębiorstwo (...) będzie wykonywało usługi utrzymania sieci do dnia 28 lutego 2015 roku tj. do dnia obowiązywania umowy numer (...), zawartej pomiędzy (...) S.A. (obecnie (...) S.A.) a (...) S.A. Wskazał, że z uwagi na to, że umowa o pracę pomiędzy powodami, a (...) S.A. została zawarta na czas świadczenia usług utrzymania sieci (...) w strefie Ł. Północ określonych umową nr (...) to zgodnie art. 30 § 1 pkt. 5 Kodeksu pracy ulegną one rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku. Analogicznej treści pismo otrzymali wszyscy powodowie.

Z tytułu rozwiązania umów o pracę powodowie nie otrzymali żadnych świadectw. Pracodawca powodów wystawił im świadectwa pracy. Jako przyczynę ustania stosunku pracy, pracodawca podał art. 30 § 1 pkt. 5 k.p – ukończenie pracy, dla której umowa została zawarta.

Powyższy stan faktyczny, który, w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy był między stronami bezsporny, Sąd ustalił na podstawie zeznań wszystkich powodów, które to zeznania Sąd uznał za wiarygodne, gdyż były spójne, logiczne i zbieżne ze sobą wzajemnie w zakresie podawanych faktów.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika strony pozwanej o przesłuchanie wiceprezesa zarządu pozwanej spółki (...), na okoliczność działania strefy w K. i sposobu naboru pracowników, oraz o przesłuchanie świadków: B. T. oraz Z. B. na okoliczność umów zawieranych z powodami, złożone na rozprawie w dniu 14 września 2016 roku, gdyż wskazane wnioski dowodowe były wnioskami spóźnionymi i zmierzały jedynie do przedłużenia postępowania. Nie było zatem żadnych podstaw, aby wskazane wnioski dowodowe uwzględnić, tym bardziej, gdy nie zostało wykazane, aby możliwość ich złożenia nastąpiła dopiero w dacie rozprawy. Zgodnie z art. 207§6 k.p.c. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła je w odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy, lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy lub zachodzą inne szczególne okoliczności. W ocenie Sądu, charakter sporu między stronami był znany już od samego początku trwania procesu, istniała zatem pełna możliwość zgłoszenia wniosków dowodowych już w sprzeciwach od nakazów zapłaty. Zdaniem Sądu, nie budzi również wątpliwości, iż dopuszczenie dowodów strony pozwanej zgłoszonych dopiero na rozprawie, skutkowałoby koniecznością odroczenia rozprawy co najmniej na jeden termin, a więc również do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Ponadto przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej na okoliczność naboru pracowników i działania strefy w K., nie ma znaczenia w niniejszej sprawie, i prowadzenie dowodów w tym zakresie było zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Przesłuchiwanie świadków wskazanych przez pozwanego na okoliczności związane z zawieraniem umów między stronami, w sytuacji gdy od początku sporny był charakter ostatniej zawartej umowy, z pewnością było wnioskiem spóźnionym i nie podlegającym uwzględnieniu.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała. W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwa są uzasadnione i podlegają uwzględnieniu w całości, a jedynie w przypadku powódki R. P. jej roszczenia podlegają przyznaniu w przeważającej części.

Sąd Rejonowy odnosząc się do dyspozycji art. 25 § 1 k.p. i art. 25¹ § k.p. art. 8 k.p. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., doszedł do przekonania, że charakter łączących strony umów, w świetle rzeczywistych potrzeb pracodawcy i warunków zatrudnienia, skłania do oceny, iż pracodawca działał w celu obejścia ustawy – zakazu ustanowionej w przywołanym art. 25¹ k.p. W rozpatrywanej sprawie, powodowie byli zatrudnieni od 01 stycznia 2006 roku, a zatem ponad 9 lat na podstawie 3 umów – 2 umów zawartych na czas określony i 1 umowy na czas wykonania określonej pracy. Przez cały okres zatrudnienia powodowie wykonywali te same obowiązki, bez względu na rodzaj podstawy zatrudnienia oraz nazwę stanowiska pracy. Ta sama praktyka strony pozwanej dotyczyła wszystkich powodów. Zdaniem Sądu Rejonowego, już sama długość stosunku pracy łączącego strony budzi wątpliwość co do intencji pracodawcy i rzeczywistego rodzaju umowy jaka strony wiązała.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że Umowa ramowa na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci TP nr (...) / TD/R/ (...)101/08 została zawarta od dnia 01 stycznia 2009 roku na okres 3 lat, z możliwością jej przedłużenia o kolejne dwa lata na zasadach określonych w umowie. Zdaniem Sądu powyższe okoliczności potwierdzają, iż wskazana umowa wskazywała zatem konkretny okres, przez który obowiązywała. W konsekwencji strona pozwana wiedziała, iż zapotrzebowanie na jej usługi będzie trwało co najmniej 3 lata. Znała również maksymalny czas, na jaki możliwym było przedłużenie wskazanej umowy. W istocie zatem umowy o pracę zawarte z powodami, w powiązaniu z umową ramową, miały charakter umów zawartych na czas określony, a nazwanie ich umowami na czas wykonania określonej pracy zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy. Sąd I instancji podziela również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2007 roku (OSNP nr 5-6 z 2008 poz. 63) co do charakteru umowy terminowej i umowy zawartej na czas określonej pracy. W uzasadnieniu wskazano bowiem, iż „umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego) - zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Kodeksowego pojęcia

"czas wykonania określonej pracy" nie należy przy tym pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym". Zdaniem Sądu nie można jednak zapominać, iż wskazane orzeczenie zapadło na tle stanu faktycznego dotyczącego stanowiska członka zarządu spółki kapitałowej, gdzie zawarta z nim umowa o pracę została uznana za umowę na czas wykonania pracy członka zarządu. W takiej sytuacji przyjęto, iż czas wykonania pracy ma charakter czynnościowy a nie wynikowy. Nie można jednak abstrahować od jednoznacznego przyjęcia, iż umowa zawarta „na czas.....” jest w istocie umową na czas określony, jak to miało miejsce w przypadku powodów. Nie bez znaczenia dla oceny przedmiotowej sprawy, zdaniem Sądu, mają okoliczności zawarcia kolejnych umów, przede wszystkim fakt, iż rodzaj umowy był narzucany pracownikom, nie było możliwości negocjacji ani zapoznania się z treścią umowy ramowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, iż w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw do zawierania z powodami umów na czas wykonywania określonej pracy, natomiast pozwany wyłącznie w celu uniknięcia przekształcenia wskazanej umowy w umowę na czas nieokreślony o którym mowa w przepisie art. 25¹ k.p., nie zawarł umów na czas określony. Nie było bowiem żadnych przeszkód do nawiązania z powodami stosunków pracy na podstawie kolejnej umowy na czas określony. Wobec powyższego działania strony pozwanej zmierzające do obejścia przepisów prawa, naruszające w ten sposób prawa i interesy pracowników, skutkowały przyjęciem, iż ostatnia z zawartych umów winna być traktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony (a za takie niewątpliwie należy uznać ostatnią umowę zawieraną między stronami) jest bowiem równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu brak zapisu w umowie o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, charakterystycznym dla umowy terminowej, nie ma w tym momencie decydującego znaczenia prawnego dla ustalenia charakteru zawartych z powodami trzech umów w grudniu 2008 roku. Decydujące znaczenie ma bowiem ustalony okres ich obowiązywania a więc czas trwania kontraktu pozwanej spółki ze spółką (...). Ta okoliczność, w ocenie Sądu pozwala na ustalenie, iż zawarte z powodami umowy o pracę były w istocie umowami o pracę na czas określony, a nie na czas wykonania określonej pracy.

Wobec powyższego przyjęć należy, iż z dniem 01 stycznia 2009 roku, umowy o pracę powodów przekształciły się, z mocy prawa (art. 25¹ k.p.), w stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. W tym stanie rzeczy, pisemne zawiadomienie strony pozwanej, dokonane wobec powodów, pismami z dnia 26 stycznia 2015 roku, iż umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku, stanowiło, w istocie, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, prowadzące do rozwiązania umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Biorąc jednak pod uwagę ustalenia odnośnie do charakteru umów o pracę, łączących strony, oraz, uwzględniając okres zatrudnienia powodów w pozwanej spółce, przyjęć należy, że strony obowiązywał 3 - miesięczny okres wypowiedzenia umowy (na podstawie art. 36 §1 p. 3 k.p.).

Oświadczenia o wypowiedzeniu zostały złożone powodom w styczniu 2015 roku, a zatem okres wypowiedzenia winien zakończyć się z końcem kwietnia 2015 roku. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ulega jednak żadnej wątpliwości, iż definitywne zakończenie stosunku pracy powodów nastąpiło z dniem 28 lutego 2015 roku. Z tym dniem powodowie zakończyli pracę na rzecz pozwanego i uzyskali świadectwa pracy. W związku z powyższym, zasadnym jest przesłankowo ustalenie, iż faktycznie pracodawca zastosował wobec wszystkich pracowników skrócony okres wypowiedzenia ograniczony do jednego miesiąca. Z tych względów, Sąd, na podstawie art. 49 k.p. zasądził na rzecz wszystkich powodów wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia w wymiarze 2 miesiące, obliczając je w oparciu o wysokość wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie zaświadczeń o wynagrodzeniach powodów, którego prawidłowość nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Faktycznie zatem kwoty wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia należne powodom wynosiły w przypadku: R. Ł. 5.046 zł (2 x 2.523zł), J. B. 4.656 zł (2 x 2.328zł), K. G. 5.210zł (2 x 2.605zł), M. K. 5.160 zł (2x2.580zł), L. P. 5.968 zł (2x2.984zł), T. P. 5.390 zł (2x 2.695zł), T. S. 5.208zł (2 x 2.604zł) i G. W. 4.564 zł (2x2.282zł). Nie ulega jednak wątpliwości, że Sąd nie mógł zasądzić kwot ponad żądanie pozwów (art. 321§1 kpc), a w konsekwencji zasądził na rzecz wskazanych powodów żądane kwoty wynagrodzenia w wysokości 4.200 zł zgodnie ze sformułowanym żądaniem.

Biorąc pod uwagę zaświadczenie powódki R. P. o wynagrodzeniu, których strony postępowania nie kwestionowały, Sąd zasądził rzecz powódki kwotę 4.180 zł (2 x 2.090 zł). Z uwagi na dochodzoną z tego tytułu kwotę 4.200zł, w pozostałym zakresie ponad zasądzone wynagrodzenie, powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Analizując żądania powodów z tytułu odprawy pieniężnej, Sąd Rejonowy wskazał, że zasady obowiązujące przy wypłacie odprawy pieniężnej określa ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U nr 90 poz. 844 ze zm.). W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, jeżeli zwolnienie pracownika z pracy następuje z przyczyn go niedotyczących, służy mu prawo do odprawy pieniężnej. Pracownik ma prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności przyczyn rozwiązania umów o pracę wskazanych w oświadczeniach z dnia 26 stycznia 2015 roku, wynika, że wyłączna przyczyna rozwiązania umów o pracę z pracownikami leżała po stronie pracodawcy i była związana z zakończeniem kontraktu łączącego pracodawcę z firmą (...). W tym stanie rzeczy oczywistym jest, że wszystkim powodom przysługuje odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wyliczając kwotę odprawy należną każdemu z powodów Sąd oparł się również na zaświadczeniach o ich wynagrodzeniu sporządzonych przez pozwanego.

W konsekwencji odprawy pieniężne należne powodom wyniosły w przypadku: R. Ł. 7.569 zł (3 x 2.523zł), J. B. 6.984 zł (3 x 2.328zł), K. G. 7.815 zł (3 x 2.605zł), M. K. 7.740 zł (3x2.580zł), L. P. 8.952 zł (3x2.984zł), T. P. 8.085 zł (3x 2.695zł), T. S. 7.812zł (3 x 2.604zł) i G. W. 6.846 zł (3 x 2.282zł). Również w tym zakresie faktycznie należne powodom odprawy przekraczały żądania pozwów a zatem możliwość uwzględnienia tych roszczeń również była ograniczona do określonej w pozwanych co skutkowało zasądzeniem na ich rzecz odpraw w kwotach po 6.300 zł.

Biorąc pod uwagę zaświadczenie powódki R. P. o wynagrodzeniu, których strony postępowania nie kwestionowały, Sąd zasądził na jej rzecz kwotę 6.270 zł (3 x 2.090 zł) tytułem odprawy. W związku z żądaniem odprawy w kwocie 6.300zł w pozostałym zakresie powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. (w przypadku R. P. na podstawie art. 100 k.p.c.) w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804), zasądając na rzecz powodów kwoty po 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W ocenie Sądu powódka R. P. przegrała proces jedynie w minimalnym zakresie (co do kwoty 50 zł), a zatem zasadnym było obciążenie pozwanego pełnymi kosztami procesu poniesionymi przez powódkę.

Ponadto Sąd z urzędu, na podstawie art. 477²§1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot odpowiadających jednomiesięcznemu wynagrodzeniu każdego z powodów.

O nieuiszczonych kosztach sądowych, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 1025 z 2014 z późn. zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 4.725 zł tytułem nieuiszczonych opłat stosunkowych od pozwów (uznając również w przypadku R. P., iż pozwany, analogicznie do kosztów procesu, jest zobowiązany do poniesienia kosztów sądowych w pełnej wysokości). Bezsprzeczne jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo, korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca, w razie przegrania procesu, nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nieuiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd może nakazać ściągnięcie również tych kosztów od pracodawcy. Pogląd Sądu jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 poz. 368. W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodów z zeznań świadka B. T. oraz przesłuchania w charakterze strony Wiceprezesa K. R.. Konieczność powołania tych dowodów nastąpiła po przesłuchaniu powodów, którzy zakwestionowali możliwość negocjacji warunków umowy o pracę oraz stwierdzili, że przed zatrudnieniem w (...) S.A. wykonywali tą samą pracę i w tym samym miejscu i wykonują teraz po ustaniu zatrudnienia u pozwanego w firmie, która wygrała przetarg. Świadczenie, których dopuszczenia odmówił Sąd wyjaśniliby kwestię dotyczącą zawarcia ostatniej umowy z pracownikiem i specyfikę wyłaniania wykonawców konserwacji sieci przez (...) S.A. na terenie całego kraju;
2. pominięcie przez Sąd wyjaśnień powodów, którzy twierdzili, że nie próbowali negocjować warunków umowy o pracę oraz że po ustaniu stosunku pracy z (...) S.A. następnego dnia podjęli pracę na tym samym stanowisku w firmie (...) i wykonują tą samą pracę w tych samych warunkach co w (...) S.A.;
3. przyjęcie, że ostatnia mowa na czas wykonywania określonej pracy była umową na czas określony jedynie dlatego, że poprzedzały ją dwie umowy na czas określony oraz, że w umowie ramowej został określony termin jej zawarcia. Nie uwzględniając zaś, że umowa uległa automatycznemu przedłużeniu po spełnieniu przez wykonawcę usług konserwatorskich sieci telekomunikacyjnej określonych w umowie warunków,
4. arbitralne uznanie, że pismo pozwanej z dnia 26 września 2015 roku jest wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony, a nie informacją pracodawcy o wygaśnięciu umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy,
5. uznanie przez Sąd, że odprawa przewidziana w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje także w przypadku gdy pracownik wykonuje bez przerwy tą samą pracę w tych samych warunkach i miejscu pracy bez dnia przerwy, a zmiana dotyczy jedynie podmiotu zatrudniającego.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz oddalenie wszystkich roszczeń, zawartych w pozwach powodów i obciążenie ich kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Kutnie.

W dniu 5 grudnia 2016 roku pełnomocnik powodów złożył odpowiedź na apelację, wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego, na rzecz każdego z powodów, kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 30 stycznia 2017 roku, pełnomocnik pozwanego poparł apelację, zaś pełnomocnik powodów wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Zasadniczym zarzutem, wywiedzionej przez stronę pozwaną, apelacji, był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu odwoławczego, tak sformułowanego zarzutu, nie sposób podzielić.

Stwierdzić należy - wbrew twierdzeniom skarżącego - że Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny, zgromadzonego w sprawie, materiału dowodowego. W swych rozważaniach odniósł się do poszczególnych dowodów, wskazując, jakim dowodom nie dał wiary, a jakie pominął i dlaczego. Przedstawiona, na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego, argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucić logicznych błędów. W konsekwencji, w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Wypada, w tym miejscu, wskazać, iż, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Analizując treść złożonej przez stronę pozwaną apelacji, należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania, dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, ustaleń faktycznych, za nieprawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie, skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Z tego względu, Sąd Okręgowy podziela konstatację Sądu pierwszej instancji, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, dawał podstaw do stwierdzenia, że zawarte przez powodów umowy o wykonywanie określonej pracy, w rzeczywistości były umowami na czas określony, a uwagi na fakt, że była to trzecia umowa o pracę, zatem stawała się ona automatycznie umową na czas nieokreślony. Natomiast skarżący, negując powyższe ustalenia, zarzucił Sądowi Rejonowemu, że nie zostały wyjaśnione wszystkie, istotne dla sprawy, okoliczności, zarzucając, że Sąd I instancji, w sposób niezasadny, oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej oraz pominął w części zeznania powodów, dotyczące braku podejmowania negocjacji, co do warunków umowy o pracę.

Przede wszystkim nie stanowił uzasadnionej podstawy apelacji zarzut, dotyczący naruszenia przepisów postępowania poprzez oddalenie wniosku strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. T. [w toku postępowania pierwszoinstancyjnego oddalony został także wniosek o przesłuchanie świadka Z. B., a apelacji – podnoszony jest tylko zarzut dotyczący braku dopuszczenia dowodu z przesłuchania świadka B. T.], oraz, przesłuchania w charakterze strony, wiceprezesa K. R..

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie zgłosiła w trybie art. 162 k.p.c. – o którego treści też została pouczona - zastrzeżenia do protokołu rozprawy. Przepis ten stanowi, że strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, a stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Z oczywistych względów powyższe nie dotyczy postanowień, które wprawdzie nie podlegają odrębnemu zaskarżeniu, ale wiążą sąd, który je wydał (art. 359 k.p.c.), i mogą być podważane w apelacji na podstawie art. 380 k.p.c. (wyr. SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, II CSK 96/07, Lex nr 347245).

Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prezentuje pogląd, z którym nie sposób się spierać, że brak zastrzeżenia, co do uchybień w zakresie postępowania dowodowego popełnionych przez sąd, uniemożliwia podnoszenie ich w środku zaskarżenia.

Tymczasem strona pozwana, ani w określonym terminie, ani później, takiego zastrzeżenia do oddalenia wniosku dowodowego przez Sąd Rejonowy, nie złożyła. Tym samym nie była uprawniona do powoływania się na to uchybienie

przepisom procedury przez Sąd I instancji w apelacji. Oznacza to, że niedochowanie wymagań określonych w przepisie art. 162 k.p.c. spowodowało utratę zarzutów i strona pozwana utraciła prawo powoływania się na nie w apelacji, co oznacza niemożność oparcia na tych uchybieniach zaskarżenia orzeczenia, choćby te uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy.

Nadto, zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został zakreślony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę. Z kolei art. 207 § 6 k.p.c. stanowi, że sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Oznacza to, że sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody. Skutek wyłączenia przez pominięcie nie nastąpi, jeżeli strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła twierdzeń i środków dowodowych w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej z dnia 16 września 2011 r. wskazano, że jest to system dyskrecjonalnej władzy sędziego, jako zasadnicza metoda koncentracji materiału procesowego prezentowanego przez strony. K. W. ((...) koncentracji materiału procesowego..., s. 23) stwierdził, że dyskrecjonalizm sędziowski w projekcie zmian Kodeksu postępowania cywilnego jest jednak niepełny, skoro w razie ustalenia, że twierdzenie lub dowody przytoczono z opóźnieniem, sąd jest zobligowany co do zasady do ich pominięcia z wyjątkiem sytuacji w tym przepisie przewidzianych. Zdaniem B. K. (Nowelizacja..., s. 57) teza, że wprowadzany system opiera się na dyskrecjonalnej władzy sędziego, jest dyskusyjna, bowiem wykluczenie twierdzeń i dowodów w dalszym ciągu występuje z mocy ustawy, a nie na mocy decyzji sądu (sąd "pomija", a nie "może" pominąć). (...) prekluzji - ujmowanej ogólnie w judykaturze - polega także na nałożeniu na strony w sposób bardziej lub mniej kategoryczny ciężaru przedstawienia sądowi wszystkich znanych im faktów, dowodów i zarzutów w określonym (najczęściej ustawą) terminie, pod rygorem utraty możliwości późniejszego ich przytaczania lub powoływania (z uzasadnienia uchwały SN z dnia 17 lutego 2004 r., III CZP 115/03, OSNC 2005, nr 5, poz. 77). Także wprowadzone do Kodeksu postępowania cywilnego przepisy o prekluzji nie mają bezwzględного charakteru (zob. obszernie w tym zakresie A. Jakubecki, glosa do wyroku SN z dnia 23 marca 2006 r., IV CSK 123/05, OSP 2007, nr 4, poz. 48 i B. Karolczyk, Nowelizacja..., s. 51-58).

Jak wynika z akt sprawy - Sąd Rejonowy pouczył pozwaną o treści art. 162 k.p.c., art. 207 k.p.c., art. 217 k.p.c., art. 229 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.c. (k. 1). Nadto, w toku postępowania przed Sądem I instancji, pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Zatem strona ta, posiadała wiedzę, w jaki sposób oraz w jakim terminie, winna niezbędne dla wyjaśnienia sprawy okoliczności przytaczać, czy też przedstawiać dowody na ich poparcie. W związku z tym, wnosząc odpowiedź na pozew, strona pozwana winna przedstawić wszelkie dowody na poparcie swojego stanowiska. Tym bardziej jest to wymagane od strony korzystającej ze wsparcia zawodowego pełnomocnika, który winien czuwać na prawidłowym i terminowym zgłaszaniu wniosków dowodowych. W niniejszej sprawie odpowiedź na pozew została wniesiona przez radcę prawnego. W związku z tym pełnomocnik winien zadbać, aby niezbędne dowody zostały przedstawione już na tym etapie, zwłaszcza, że Sąd Rejonowy pouczył stronę o obowiązku wynikającym z art. 207 k.p.c. Jednocześnie skarżący nie uprawdopodobnił, że wskazanego dowodu, nie można było powołać wcześniej.

Nie można również zgodzić się z twierdzeniami apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej oceny zeznań powodów, pomijając ich twierdzenia odnośnie do braku negocjacji. W sprawie jest bowiem bezsporne, że powodowie wykonywali, przez cały okres swojej aktywności u pozwanego, takie same [te same] obowiązki pracownicze, bez względu na rodzaj podstawy prawnej zatrudnienia oraz nazwy stanowiska pracy. Sąd odwoławczy zgadza się

z argumentem, że powodowie nie przedstawili oferty innych warunków przedmiotowych umów, rezygnując z negocjacji, ale, Sąd ma na względzie, że strony stosunku pracy mają swobodę wyboru każdego z rodzajów umów o pracę, a umowa na czas określony jest jedną z „terminowych” umów o pracę. Zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości. Strony mogą sobie zapewnić możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, przewidując dopuszczalność jej wypowiedzenia z zachowaniem 2-tygodniowego okresu. Zgoda pracownika na taką klauzulę nie może być jednak, w konkretnej sytuacji, mniej dla niego korzystna, niż uregulowanie ustawowe, które zapewnia większą trwałość stosunków pracy. Zacytowany, przez Sąd Rejonowy, pogląd Sądu Najwyższego, przedstawiony w uchwale z dnia 16 kwietnia 1998 r., sygn. akt III ZP 52/97, Sąd odwoławczy też podziela.

Dla prawidłowej oceny zasadności roszczenia powodów o zasądzenie odprawy pieniężnej i odszkodowania za krótszy okres wypowiedzenia - nieodzowne było dokonanie prawidłowej interpretacji zapisu treści art. 8 ust.1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90 poz. 844 ze zm.). Kwestia wykładni przepisu należała do istoty przedmiotowej sprawy. Powołany przepis stanowi, że w, jeżeli zwolnienie pracownika z pracy następuje z przyczyn go niedotyczących, służy mu prawo do odprawy pieniężnej. Pracownik ma prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przyczyn rozwiązania umów o pracę, wskazanych w oświadczeniach z dnia 26 stycznia 2015 roku, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że wyłączna przyczyna rozwiązania umów o pracę z pracownikami leżała po stronie pracodawcy i była związana z zakończeniem kontraktu łączącego pracodawcę z firmą (...). Zasadna jest także konstatacja, że powodom przysługuje odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd odwoławczy nie podzielił zarzutów apelacji, dotyczących przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że ostatnia umowa o pracę powodów, była umową na czas określony, a nie stanowiła umowy na czas wykonania określonej pracy, z uwagi na to, że poprzedzały ją dwie umowy na czas określony. Sąd podziela natomiast ocenę, dokonaną przez Sąd Rejonowy, że zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony, jest bowiem równoznaczne, w skutkach prawnych, z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu odwoławczego, tak jak dokonał oceny Sąd Rejonowy, brak zapisu w umowie o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, charakterystycznym dla umowy terminowej, nie ma decydującego znaczenia prawnego dla ustalenia charakteru zawartych z powodami trzecich umów w grudniu 2008 roku. Decydujące znaczenie ma bowiem ustalony okres ich obowiązywania a więc czas trwania kontraktu pozwanej spółki ze spółką (...). Ta okoliczność, w ocenie Sądu pozwala na ustalenie, iż zawarte z powodami umowy o pracę były w istocie umowami o pracę na czas określony, a nie na czas wykonania określonej pracy. Sąd odwoławczy także podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że z dniem 01 stycznia 2009 roku umowy o pracę powodów przekształciły się z mocy prawa (art. 25¹ kp) w stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony. W tym stanie rzeczy pisemne zawiadomienie strony pozwanej dokonane wobec powodów pismami z dnia 26 stycznia 2015 roku, iż umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku, stanowiło w istocie oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, prowadzące do rozwiązania umów o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Biorąc jednak pod uwagę ustalenia co do charakteru umów o pracę łączących strony oraz uwzględniając okres zatrudnienia powodów w pozwanej spółce, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że strony obowiązywał 3 - miesięczny okres wypowiedzenia umowy (na podstawie art. 36 §1 p. 3 kp). Odnosząc się szczegółowo do zarzutów apelacji w tej kwestii, Sąd odwoławczy akceptuje ocenę prawną, dokonaną przez Sąd Rejonowy, iż definitywne zakończenie stosunku pracy powodów, nastąpiło z dniem 28 lutego 2015 roku. Z tym dniem powodowie zakończyli pracę na rzecz pozwanego i uzyskali świadectwa pracy. W związku z tym, zasadna jest implikacja Sądu Rejonowego, iż faktycznie pracodawca zastosował wobec wszystkich pracowników skrócony okres wypowiedzenia ograniczony do jednego miesiąca.

Sąd odwoławczy podnosi, że wysokość obu należnych świadczeń została ustalona w sposób prawidłowy, ponieważ na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Nie ma żadnych wątpliwości, że zarówno kodeks pracy, jak i ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, są aktami prawnymi należącymi do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Świadczenia dla powodów zostały wyliczone w oparciu o konkretne normy prawne zawarte w powyższych ustawach. Art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku (...) określa w jakiej wysokości należy się pracownikowi odprawa pieniężna, natomiast art. 36¹ k.p. stanowi o uprawnieniu i wysokości odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. Zatem trudno uznać zarzuty apelującego, że przedmiotowe świadczenia nie zostały ustalone na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Ich wysokość została określona zgodnie z normami prawnymi zawartymi w tych aktach. Zarzut apelującego mógłby być skuteczny, gdyby pracodawca przyznał pracownikom np. sześciomiesięczną odprawę pieniężną, czyli więcej niż przewiduje art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - określając maksymalny pułap odprawy na poziomie trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, bądź odszkodowanie w podwójnej wysokości czyli wyższej niż przewidziana kodeksem pracy. Jednak w niniejszej sprawie opisana wyżej hipotetyczna sytuacja nie miała miejsca, zatem żądanie wypłaty wskazanych w pozwie kwot było w pełni uzasadnione i zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W związku z powyższym brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia prawa materialnego. Sąd Rejonowy, dokonał prawidłowej interpretacji zapisów wskazanego powyżej aktu prawnego, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski są w pełni poprawne, logiczne i spójne.

Reasumując, stwierdzić należy, że, w przedmiotowej sprawie, nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, ani, powoływanych w apelacji, przepisów prawa materialnego, zaś wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z 98 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego, ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Przewodniczący Sędziowie