

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem zaocznym z dnia 13 marca 2018 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił powództwo J. Ś. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód J. Ś. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 listopada 2016 roku na czas określony od dnia 25 listopada 2016 r. do 24 listopada 2017 r. na stanowisku piekarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejszem wykonywania pracy był Hipermarket T. Ł. w Ł.. Wynagrodzenie za pracę strony ustaliły na kwotę 2270,00 zł miesięcznie brutto z tym, że od dnia 25 czerwca 2017 r. wynagrodzenie wynosiło 2407,00 zł brutto.

Z treści (...) pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy na podstawie umowy na czas określony”, podpisanej własnoręcznie przez powoda w dniu 24 listopada 2016 roku wynika, że okres wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 (jeden) miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Pismem z dnia 28 czerwca 2017 roku pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2017 roku. W wypowiedzeniu nie wskazano przyczyn wypowiedzenia.

W dniu 14 sierpnia 2018 roku powód otrzymał świadectwo pracy z dnia 31 lipca 2017 r., z którego wynika, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

W toku postępowania, strona pozwana nie wniosła odpowiedzi na pozew, pomimo właściwego jego doręczenia i nie stawiała się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę po prawidłowym doręczeniu jej wezwania, jak również nie usprawiedliwiła swojej nieobecności. Pozwana pozostawała bezczynna, nie brała aktywnego udziału w postępowaniu tj. nie wdała się w spór co do istoty sprawy, nie zgłaszała żadnych zarzutów ani nie składała w ogóle wyjaśnień.

Powód podtrzymał swoje stanowisko w sprawie popierając powództwo oraz nie zgłaszał wniosków dowodowych. Nie przytoczył również innych okoliczności, z których wywodziłby skutki prawne dochodzonego roszczenia.

Stan faktyczny w sprawie oparto na, niekwestionowanych przez strony i nie budzących wątpliwości Sądu, dowodach z dokumentów w postaci akt osobowych powoda, w tym umowy o pracę na czas określony oraz wypowiedzenia umowy o pracę.

W oparciu o tak ustalony, niesporny, stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze treść art. 339 § 1 k.p.c., Sąd Rejonowy podniósł, że jeżeli pozwany nie stawiał się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie, sąd wyda wyrok zaoczny. W tym wypadku przyjmuje się za prawdziwe twierdzenie powoda o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie lub w pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed rozprawą, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa (art. 339 § 2 k.p.c.).

Podstawową przesłanką wydania wyroku zaocznego jest, bowiem, bezczynność pozwanego w sprawie (art. 339 § 1 k.p.c.). Sąd z urzędu wydaje wyrok zaoczny, jeżeli pozwany – mimo prawidłowego doręczenia mu wezwania – nie stawiał się na pierwszą rozprawę, a jego nieobecność nie jest usprawiedliwiona (art. 214 k.p.c.) albo jeżeli pozwany, który stawiał się na pierwszą rozprawę, nie bierze aktywnego w niej udziału, tj. nie wdaje się w spór co do istoty sprawy, nie zgłasza żadnych zarzutów ani nie składa w ogóle wyjaśnień bądź podejmuje tylko czynności przygotowawcze

(np. składa pełnomocnictwo procesowe, zgłasza wniosek o odroczenie rozprawy i udzielenie mu terminu do złożenia odpowiedzi na pozew).

W niniejszej sprawie, w toku postępowania, strona pozwana nie wniosła odpowiedzi na pozew, pomimo właściwego jego doręczenia, nie stawiała się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę po prawidłowym doręczeniu jej wezwania, jak również nie usprawiedliwiła swojej nieobecności. Pozostawała bezczynna, nie brała aktywnego udziału w postępowaniu tj. nie wdała się w spór co do istoty sprawy, nie zgłaszała żadnych zarzutów ani nie składała w ogóle wyjaśnień. Na nałożone przez Sąd zobowiązanie, strona pozwana, w osobie kierownika Zespołu ds. Personalnych K. K. przedłożyła jedynie akta osobowe powoda (załączone do akt sprawy).

Z tych względów, Sąd Rejonowy wydał wyrok zaoczny.

Sąd podniósł też, że zgodnie art. 339 § 2 k.p.c. podstawa faktyczna wyroku zaocznego budowana jest w oparciu o twierdzenia powoda o okolicznościach faktycznych przytoczone w pozwie lub w innych pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed rozprawą. Poza twierdzeniami faktycznymi powoda sąd może z urzędu wziąć pod uwagę fakty powszechnie znane. Przyjmowanie za prawdziwe twierdzeń faktycznych powoda jest wyłączone, jeżeli budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa. Niezależnie, jednak, od wynikającego z art. 339 § 2 k.p.c. domniemania prawdziwości twierdzeń powoda, z rzeczywistym stanem rzeczy, sąd ma każdorazowo obowiązek krytycznego ustosunkowania się do twierdzeń powoda z punktu widzenia ich ewentualnej zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. W przypadku wątpliwości w tym przedmiocie, sąd ma obowiązek przeprowadzić postępowanie dowodowe z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r. I CKU 85/98, LEX nr 1216211). W piśmiennictwie wskazuje się, że twierdzenia powoda o okolicznościach faktycznych budzą uzasadnione wątpliwości wtedy, gdy są one wzajemnie sprzeczne lub niezgodne albo się wzajemnie wykluczają, względnie są ze swej istoty nieprawdopodobne bądź sprzeczne z faktami, które są znane powszechnie albo znane sądowi urzędowo (por. Weitz Karol, Art. 339. W: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V. Wolters Kluwer, 2016).

Wyrok zaoczny, jak każdy inny wyrok (kontradyktoryjny), ma odpowiadać zasadzie prawdy obiektywnej, sąd zatem obowiązany jest zawsze dokonać wnikliwej oceny twierdzeń powoda a w razie uznania, że niedopuszczalne jest oparcie się na domniemaniu, przeprowadzić z urzędu postępowanie dowodowe. Przy czym domniemanie dotyczy wyłącznie strony faktycznej sprawy i nie obowiązuje w zakresie prawa materialnego, którego przepisy sąd obowiązany jest zawsze rozważyć, w razie zaś negatywnego w tym względzie wyniku powinien wyrokiem zaocznym powództwo oddalić w całości lub w części (por. Bładowski Bogdan, Wyrok zaoczny, [w:] Bładowski Bogdan, Metodyka pracy sędziego cywilisty, LEX 2013).

Sąd zważył, iż powód w dniu 24 listopada 2016 roku zawarł z pozwaną (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w K. umowę na czas określony od dnia 25 listopada 2016 r. do 24 listopada 2017 r. na stanowisku piekarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Z informacji pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy na podstawie umowy na czas określony, podpisanej własnoręcznie przez powoda w dniu 24 listopada 2016 roku wynika, że okres wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Na podstawie art. 32 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tj. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666 ze zm.), obowiązującej w dniu zawarcia umowy o pracę, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 1 k.p.).

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1-4 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron; przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) albo z upływem czasu, na który była zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna

być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Przepis art. 36 § 1 pkt 1-3 stanowi z kolei, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy albo 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W myśl art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd podniósł, iż kontroli sądu pracy, w przypadku umów o pracę na czas określony, nie podlega zasadność wypowiedzenia tych umów, tak jak ma to miejsce w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony, lecz jedynie, ewentualna, sprzeczność z przepisami regulującymi wypowiedzanie takiego rodzaju umów.

W ocenie Sądu I instancji, pracodawca prawidłowo wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony, w świetle obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy i nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż art. 30 § 4 k.p. obowiązek taki wprowadza jedynie w zakresie umów zawartych na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na treść przytoczonych przepisów, nie było zatem podstaw do tego, by badać prawidłowość dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę pod kątem jego zasadności (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005r., w sprawie I PK 103/05, publ. OSNP 2006/21-22/321 w odniesieniu do umowy na okres próbny, której dotyczy ta sama zasada).

Jednocześnie Sąd nie dopatrył się okoliczności, które pozwalałyby ocenić dokonane wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony powoda, za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Nadto, powód nie wskazał żadnych dowodów dla potwierdzenia faktów, z których wywodził skutki prawne w wytoczonym powództwie (art. 232 k.p.c.), tj. nie dowiódł nieszanowania przez pozwaną, osoby powoda, który zgłaszając liczne nieprawidłowości, występujące u pracodawcy naraziłby się na konsekwencje wypowiedzenia mu umowy o pracę, które to wypowiedzenie, powód odbiera jako rażącą niewdzięczność, biorąc pod uwagę solidność, z jaką wykonywał powierzone mu zadania oraz zaangażowanie w pracę.

Sąd podkreślił, iż adresatem normy prawnej wynikającej z art. 232 k.p.c. są bowiem strony, a nie sąd, co oznacza, że to strony obowiązane są przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać. Nie może również co do zasady zastępować stron w jego wypełnieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r., II CSK 293/07, L.). Przepis art. 232 k.p.c. stanowi niejako procesowy "odpowiednik" przepisu art. 6 k.c. i wyraża zasadę kontradyktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony, a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i to one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008 r., II PK 307/07, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 662). Oznacza to, że na stronie spoczywa obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń, uzasadniających żądanie. Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi zaś ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r., I ACa 613/12, LEX nr 1294695, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy stwierdził, iż w niniejszej sprawie pracodawca skorzystał jedynie ze swojego uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem 1-miesięcznego okresu

wypowiedzenia w każdym czasie, co wynika z rodzaju umowy o pracę na czas określony, chronionej przez ustawodawcę w mniejszym stopniu przed rozwiązaniem aniżeli umowa o pracę na czas nieokreślony. Pracownik w żaden sposób nie udowodnił twierdzeń, na które się powoływał. Ponadto powód zapoznał się i podpisał własnoręcznie treść informacji dla pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy na podstawie umowy na czas określony z dnia 24 listopada 2016 roku o możliwości wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a w doręczonym powodowi świadectwie pracy z dnia 31 lipca 2017 r., którego prawdziwości strony nie kwestionowały wynika, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu, ostatecznie żądanie powoda w przedmiocie zasądzenia odszkodowania od pozwanej w związku z niezgodnym z przepisami prawa wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, nie znalazło więc oparcia w przepisach prawa ani w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd podkreślił, iż wyrok zaoczny, jak każdy inny wyrok (kontradiktoryjny), ma odpowiadać zasadzie prawdy obiektywnej, sąd zatem obowiązany jest zawsze dokonać wnikliwej oceny twierdzeń powoda. Natomiast w zakresie prawa materialnego, którego przepisy Sąd rozważył powyżej, z uwagi na negatywny wynik w tym względzie wyrok zaoczny podlegał oddaleniu.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił

- błąd w ustaleniach faktycznych tj. pominięcie faktu, że zostało naruszone prawo powoda do bezpieczeństwa w pracy, a także prawo do taktownego sygnalizowania naruszenia zasad zapisanych w regulaminach obowiązujących u pracodawcy, do przestrzegania których apelujący jako pracownik się zobowiązał,
- pominięcie złożonych przez powoda w dniu 2 lutego 2018 r. dowodów potwierdzających ww. okoliczności.
- naruszenie zasady kontradiktoryjności poprzez przeprowadzenie postępowania dowodowego, które służyło wyłącznie stronie pozwanej.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa o odszkodowanie, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji

W odpowiedzi na apelację powoda pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powoda jako całkowicie bezzasadnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 września 2018 r. powód złożył do akt pismo z dnia 8 sierpnia 2017 r. oraz odpowiedź T. na ww. z dnia 30 sierpnia 2017 r. Strony podtrzymały wówczas swoje stanowiska procesowe.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

W myśl art. 32 § 1 kodeksu pracy, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 1 k.p.).

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1-4 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron; przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia)

albo z upływem czasu, na który była zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Przepis art. 36 § 1 pkt 1-3 stanowi z kolei, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy albo 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W myśl art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Tym samym - co słusznie podniósł już Sąd Rejonowy - w przypadku zawarcia umów na czas określony pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania przyczyny zwolnienia. /por wyrok SN z dnia 12-02-2010 II PK 206/09 opubl L./ Artykuł 30 § 4 KP w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest bowiem niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji oraz art. 50 § 3 KP w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. /postanowienie SN z dnia 04-12-2012 II PK 205/12 opubl L./.

Sąd pracy, badając legalność wypowiedzenia umowy terminowej nie dokonuje zatem oceny przyczyn wypowiedzenia. Nie oznacza to jednak, że pracownik pozbawiony jest w tym zakresie jakiegokolwiek ochrony. Zawsze, bowiem, możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPİKA 1985 nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 kp może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 KP nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321), w którego tezie Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 KP). /Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07 opubl L./.

Spór w niniejszej sprawie, dotyczył legalności wypowiedzenia umowy o pracę powoda, zawartej na czas określony, dokonanego przez pozwanego pracodawcę. Istota sporu sprowadzała się, więc, do rozstrzygnięcia czy zachodziła jakakolwiek sprzeczność tej czynności z przepisami regulującymi wypowiedzanie takiego rodzaju umów, nie zaś oceny zasadności przyczyn tego stanu rzeczy.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że przepisy te nakładają na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

W ocenie Sądu II instancji, w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy powyższych reguł nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia.

Brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż Sąd w sposób nieuprawniony pominął fakt, że zostało naruszone prawo powoda do bezpieczeństwa w pracy, a także prawo do taktownego sygnalizowania naruszenia zasad zapisanych w regulaminach obowiązujących u pracodawcy, do przestrzegania których apelujący jako pracownik się zobowiązał. Nadto nietrafnym jest stwierdzenie, iż czyniąc ustalenia w sprawie Sąd bezzasadnie pominął dowody złożone przez powoda potwierdzające tą okoliczność.

Odnosząc się do powyższego, podkreślić należy, iż powód nie był ograniczony w swym prawie do przedstawienia dowodów na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia. Sąd dopuścił, zawnioskowany przez samego powoda, dowód z dokumentów oraz, z urzędu, dowód z akt osobowych, nadto udzielał powodowi pouczeń i terminów na złożenie wniosków dowodowych. Mimo to, powód nie przedstawił żadnych środków dowodowych, potwierdzających jego stanowisko, iż umowa została mu wypowiedziana w sposób naruszający przepisy prawa. Nawet, gdyby przyjąć, jak chce powód, że doszło do nierespektowania przez pracodawcę wyżej powołanych przez niego praw (do czego brak podstaw) to i tak, nie miałyby to wpływu na wynik rozstrzygnięcia. Jeszcze raz podnieść bowiem należy, iż argumentacja wskazująca na bezzasadność działania pracodawcy, w kontekście wypowiedzenia, nie mogła być przedmiotem analizy Sądu i przynieść, spodziewanego przez stronę skarżącą, skutku procesowego. Wadliwość wypowiedzenia w przypadku umów terminowych, polega bowiem wyłącznie na naruszeniu przepisów prawnych o wypowiedaniu. Inaczej, niż w odniesieniu do umów o pracę na czas nieokreślony, nie przewiduje się wadliwości, której istotą jest niezasadność wypowiedzenia. Wiąże się to z brakiem, co do zasady, wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy terminowej. Tym samym, rzekome naruszenia, nie mogły być, w tym zakresie, przedmiotem analizy prawnej na gruncie tego procesu.

Sąd Okręgowy miał, jednak, na uwadze, iż niewątpliwie celowym jest poddawanie ocenie wypowiedzenia umów terminowych z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego tj. w myśl art. 8 kp.

Jednakże podkreślenia wymaga, iż w oparciu o zarzuty przedstawione w procesie, nie sposób stwierdzić jakich konkretnie uchybień w tej materii miała dopuścić się strona pozwana i jaka zasada współzycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej, poprzez wypowiedzenie powodowi stosunku pracy (zgodne z przepisami prawa), miała zostać naruszona.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w kontekście przedstawionych dowodów, niejasnym jest na czym miało polegać podnoszone przez skarżącego nierespektowanie przez pozwaną, osoby powoda, który zgłaszając liczne nieprawidłowości występujące u pracodawcy miał narażać się na wypowiedzenie umowy o pracę i z jakimi konkretnie nadużyciami miałyby się to wiązać. Powód, co wynika z przedstawionych w sprawie dokumentów, został przewrócony przez współpracownika. W związku z tym, w pozwanym zakładzie, toczyło się postępowanie wyjaśniające zakończone 30 maja 2017 r., którego efekt dostatecznie nie zadawała powoda. Wypowiedzenie miało miejsce 28 czerwca 2017 r. a więc nie w bezpośrednim związku czy powiązaniu z tym zdarzeniem. Stanowiło ono wyraz przysługujących pracodawcy uprawnień. W procesie nie ujawniono żadnych okoliczności, świadczących o naruszeniu, tym działaniem, konkretnych zasad współzycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej. Tymczasem, podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p., wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współzycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10.05.2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616). Jest to o tyle istotne, że okoliczności wyznaczają podstawę, granice i kierunek zastosowania zasad w wyjątkowych sytuacjach rozpatrywanej sprawy. Nie można zatem, w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, formułować ogólnych dyrektyw, co do stosowania tych zasad. (uchw. SN z 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23). W rozpatrywanym przypadku, nawet przy założeniu, iż proces pracy wiązał się z pewnymi

niedociągnięciami brak dowodów na to, że samo wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wiązało się z jakimkolwiek nadużyciem. Zatem i w tym zakresie zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

W ocenie Sądu, brak też podstaw do uznania, iż w niniejszym procesie doszło do naruszenia zasady kontradiktoryjności, poprzez przeprowadzenie postępowania dowodowego, które służyło wyłącznie stronie pozwanej. Wskazany zarzut uznać należy za całkowicie nietrafny, w kontekście faktycznie przeprowadzonego w sprawie postępowania.

Podkreślić należy, iż na etapie procesu przed Sądem I instancji strona pozwana była całkowicie bierna, nie brała czynnie udziału w procesie, co skutkowało wydaniem wyroku zaocznego. Sąd uwzględnił wnioski dowodowe powoda, wysłuchał go w trakcie rozpraw do czego był zobligowany celem ustalenia stanu faktycznego sprawy i pouczał go – co już podniesiono- co do obowiązku dowodzenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Celem prawidłowego ustalenia okoliczności faktycznych z urzędu dopuścił jedynie dowód z dokumentu – akt osobowych powoda. Działanie to uznać należy za w pełni prawidłowe, nie można bowiem stosować prawa materialnego (rozstrzygać sporu) bez wyjaśnienia warstwy faktycznej w zakresie pozwalającym na aplikację tego prawa. Tylko wtedy realizuje się konstytucyjne prawo strony do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Jednocześnie Sąd w żaden sposób nie wyręczał stron – zwłaszcza pozwanej – celem ustalenia okoliczności mających dla sprawy istotne znaczenie. Zatem zarzut naruszenia reguł kontradiktoryjności żadną miarą nie może się ostać.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku sposób rozwiązania stosunku pracy z powodem uznać należy za prawidłowy. Umowa o pracę powoda miała charakter terminowy, więc jej wypowiedzenie nie wymagało merytorycznego uzasadnienia (art. 30 § 4 kp). Pracodawca wypowiedział ją na piśmie (art. 30 § 3 kp) i zachował ustawowo przewidziany miesięczny termin wypowiedzenia. W tym stanie rzeczy brak było podstaw do uwzględnienia jakichkolwiek roszczeń powoda w związku z rzekomo wadliwym wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018 r., poz. 265).

del. SSR Anna Przybylska SSO Barbara Kempa SSO Monika Pawłowska-Radzimierska

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć J. Ś.

J.L.