

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 20.04.2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie X P 158/18 w sprawie z powództwa P. P. przeciwko (...)(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w Ł. o odszkodowanie zasądził od pozwanego (...)(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w Ł. na rzecz powoda P. P. 11.030,46 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie: a) od 9.600 zł od 6.03.2018 r. do dnia zapłaty; b) od 1.430,46 zł od 14.04.2018 r. do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd zasądził od pozwanego (...)(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w Ł. na rzecz powoda P. P. 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, obciążył i nakazał pobrać od (...)(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi 480 zł tytułem kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.676,82 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 22.03.2007 r. pomiędzy P. P. a P. P..W. P. L. w Ł. zawarta została umowa o pracę, na mocy której powód zobowiązał się świadczyć pracę w okresie od 22.03.2007 r. do 31.05.2007 r. na stanowisku magazyniera – kierowcy, w wymiarze pełnego etatu, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.700 zł brutto.

W dniu 1.06.2007 r. pomiędzy P. P. a P. P..W. P. L.

w Ł. zawarta została umowa o pracę, na mocy której powód zobowiązał się świadczyć pracę w okresie do 31.12.2016 r. na stanowisku magazyniera – kierowcy, w wymiarze pełnego etatu, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.800 zł brutto.

W dn. 1.06.2009 r. nastąpiło przejście pracowników i mienia P. P..W. P. L. na nowego pracodawcę tj. P..net. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową z siedzibą w Ł..

W dniu 30.12.2016 r. P. P. zawarł z P.. (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową z siedzibą w Ł. umowę o pracę, na mocy której powód zobowiązał się świadczyć pracę w okresie do 31.12.2017 r. na stanowisku kierowcy – magazyniera, w wymiarze pełnego etatu, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.600 zł brutto.

W dniu 20.12.2017 r. P. P. zawarł z P.. (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową z siedzibą w Ł. umowę o pracę, na mocy której powód zobowiązał się świadczyć pracę w okresie od 1.01.2018 r. do 20.11.2018 r. na stanowisku kierowcy – magazyniera, w wymiarze pełnego etatu, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.200 zł brutto.

W dniu 31.01.2018 r. P. P. otrzymał pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z 20.12.2017 r. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym nie podano przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W chwili wypowiedzenia umowy o pracę wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego wg zasad ustalania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 3.676,82 zł brutto.

Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczności faktyczne były między stronami bezsporne, uznając, że stanowiły podstawę do uwzględnienia powództwa jedynie w części.

W ocenie Sądu I instancji zarzutu pozwanego co do przedwczesności powództwa był chybiony, ponieważ brak udzielenia w pozwie informacji, czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a także niewskazanie przyczyn ich niepodjęcia, nie stanowi przeszkody do nadania sprawie dalszego biegu, tym bardziej, że w sprawach z zakresu prawa pracy podejmowanie rozmów na temat ewentualnego

ugodowego zakończenia sporu jest niecelowe z uwagi na stosunkowo krótki termin, po upływie którego wytoczenie powództwa będzie nieskuteczne. Sąd I instancji wyjaśnił, że powód dochodzi odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując, że w takim wypadku ustawodawca określił pracownikowi 21-dniowy termin na wniesienie powództwa, nie uzależniając możliwości jego wytoczenia od spełnienia określonego warunku, jak np. podjęcia negocjacji z pracodawcą, czy złożenia sprzeciwu od wypowiedzenia umowy o pracę. W efekcie Sąd Rejonowy uznał za błędne stanowisko pozwanego, że powód przed wytoczeniem powództwa powinien wystosować do pracodawcy oficjalne pismo, w którym zakwestionowałby dokonane wypowiedzenie pod względem formalnym, stwierdzając w konkluzji, że powództwo podlegało merytorycznej ocenie ponieważ zostało wniesione prawidłowo i w terminie z art.264 k.p.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powód domagał się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, uzasadniając to tym, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu terminowych umów o pracę poprzez zastosowanie nieprawidłowego miesięcznego okresu wypowiedzenia, podczas, gdy zgodnie z art.36§1 pkt 3 k.p., 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 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata, a skoro powód był zatrudniony u pozwanego nieprzerwanie przez 11 lat, przeto pracodawca winien był zastosować 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Sąd I instancji stwierdził, że okres zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, jest z reguły okresem pozostawania w stosunku pracy, niezależnie od jego podstawy prawnej, rozmiaru zatrudnienia, a także niezależnie od rodzaju umowy i obejmuje on zarówno okres świadczenia pracy, jak i okres zawieszenia obowiązku świadczenia pracy, przez co stażem pracy objęte są również okresy zawieszenia obowiązku świadczenia pracy po stronie pracownika w sytuacji: usprawiedliwionej nieobecności w pracy, urlopu i innego zwolnienia od pracy, a nadto wyjaśnił, że do okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w rozumieniu art.36§1 k.p., wlicza się okres wypowiedzenia tej umowy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w razie zastosowania przez pracodawcę okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany - wypowiedzenie jest skuteczne, ale umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, tzn. następuje przedłużenie okresu wypowiedzenia z mocy prawa, dodając, że zgodnie z art.49 k.p. pracownikowi przysługuje też wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Z powyższego Sąd I instancji wywiódł, że zastosowanie przez pracodawcę krótszego okresu wypowiedzenia niż minimalny wymiar wynikający z art.36§1 k.p., nie stanowi podstawy do przyznania pracownikowi odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, ale pracownik może wystąpić z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas, o który nieprawidłowo skrócono okres wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wskazał, że w sytuacji, gdy jedynym mankamentem jest zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia, pracownik uzyskuje prawo do kumulatywnego zbiegu roszczeń, np. z art.45§2 k.p. i art.49 k.p., równocześnie zaznaczając, że art.49 k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do art.45 k.p., wobec czego rzeczony uchybienie pracodawcy, skutkuje tym, że pracownik nie otrzyma odszkodowania z art.45§2 k.p., ani też nie będzie uprawniony do żądania restytucji stosunku pracy.

Sąd Rejonowy biorąc pod uwagę, że powód - będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika - nie wystąpił z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia, lecz o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, uznał, że przyznanie powodowi odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę jedynie w oparciu o okoliczność zastosowania nieprawidłowego okresu wypowiedzenia byłoby sprzeczne z art.49 k.p., który stanowi podstawę do wypłaty wynagrodzenia a nie odszkodowania.

Jednocześnie Sąd I instancji uznał, że niezależnie od powyższego powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie, gdyż, zdaniem Sądu, pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z 20.12.2017 r. w sposób niezgodny z prawem. Powyższe stanowisko Sąd Rejonowy uzasadnił tym, że strony zawarły 4 kolejne umowy o pracę, na podstawie których powód świadczył pracę w okresach: 22.03.2007 r. – 31.05.2007 r., 1.06.2007 r. – 31.12.2016 r., 2.01.2017 r. – 31.12.2017 r. oraz 1.01.2018 r. – 28.02.2018 r., wobec

czego zdaniem Sądu I instancji z zgodnie ze znowelizowanym art. 25¹§1 k.p. obowiązującym od 22.02.2016 r. oraz intertemporalnym art.14 ust.4 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220), umowa o pracę z 1.06.2007 r. obowiązująca do 31.12.2016 r. była drugą umową terminową zawartą między stronami w rozumieniu art.25¹ k.p., po jej wygaśnięciu strony zawarły jeszcze 2 umowy na czas określony w dniu 30.12.2016 r. i 20.12.2017 r., wyczerpując tym samym limit powtarzalności terminowych umów o pracę, w konsekwencji czego z chwilą zawarcia umowy z 20.12.2017 r. stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W efekcie powyższych rozważań Sąd Rejonowy uznał, że oceniając zgodność z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z 20.12.2017 r. konieczne było zastosowanie kryteriów oceny właściwych dla umowy na czas nieokreślony z art.30§1 pkt 4 k.p., akcentując, że prawidłowość takiego wypowiedzenia jest uzależniona zarówno od istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu (i ewentualnie związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia). Sąd Rejonowy wyjaśnił, że brak przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę skutkuje powstaniem roszczeń z art.45§1 k.p., choćby pracodawca nie naruszył art.30§4 k.p. W oparciu o powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał, że w rozpoznawanej sprawie oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę z 31.01.2018 r. nie spełniało wymogów formalnych z art.30§1 pkt 4 k.p., gdyż nie zawierało przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co stanowi naruszenie przepisów o dopuszczalności wypowiedzania umów o pracę tego rodzaju i w konsekwencji uznał, że powodowi przysługuje prawo do żądania od pozwanego odszkodowania z art.45§1 k.p. w wysokości określonej zgodnie z art.47¹ k.p. Konkludując Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro wynagrodzenie powoda, zgodnie ze złożonym zaświadczeniem, wynosiło 3.676,82 zł, zaś okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące, przeto kwota odszkodowania wynosić winna 11.030,46 zł, i taką też zasądził na rzecz powoda od pozwanego, orzekając również o odsetkach ustawowych za opóźnienie od tej kwoty na podstawie art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że okres wypowiedzenia ustalił zgodnie z art.36§1 pkt 3 k.p. stwierdzając jednocześnie brak podstaw do zastosowania art.16 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w sytuacji, przy obliczaniu okresu wypowiedzenia, gdyż z mocy prawa doszło do przekształcenia umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony.

Oddalając powództwo w zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie od 9.600 zł od daty wniesienia powództwa oraz od 1.430,46 zł od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pisma zawierającego oświadczenie o rozszerzeniu powództwa, Sąd I instancji argumentował, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania, a ponieważ w niniejszej sprawie odpis pozwu został doręczony pozwanemu 5.03.2018 r., a odpis pisma procesowego zawierającego oświadczenie o rozszerzeniu powództwa 13.04.2018 r. dopiero w tych datach roszczenia powoda o zapłatę odpowiednich kwot odszkodowania stały się wymagalne.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art.98§1 i 3 k.p.c. w zw. z §9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018r., poz. 265) uznając, że powód wygrał sprawę w całości.

O kosztach sądowych, na które złożyła się opłata sądowa od pozwu w wysokości 480 zł, od uiszczenia której powód był zwolniony, Sąd I instancji orzekł na podstawie art.113 ust.1 w zw. z art.97 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 r., poz. 623) i art.98§1 k.p.c., nakazując pobranie ww. kwoty od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi.

Na podstawie art.477²§1 k.p.c. Sąd Rejonowy orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Od powyższego orzeczenia apelację złożył pozwany, zaskarżając przedmiotowy wyrok w całości. Zakwestionowanemu wyrokowi apelant zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

1) naruszenie art.233§1k.p.c. polegające na błędnym dokonaniu ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, że:

a) z powodem zostały zawarte cztery umowy o pracę na czas określony,

b) z chwilą zawarcia z powodem umowy z 20.12.2017 r. stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,

podczas, gdy pierwsza z zawartych z powodem umów o pracę była umową o pracę na okres próbny, a tym samym z chwilą zawarcia z powodem umowy z 20.12.2017 r. nie doszło do przekształcenia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,

2) naruszenie art.379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art.321§1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez brak poinformowania przez Sąd I instancji stron przed zamknięciem rozprawy o zamierzonej kwalifikacji prawnej uwzględnienia dochodzonego przez powoda roszczenia, co doprowadziło do pozbawienia pozwanego możliwości obrony swoich praw,

3) naruszenie art.321§1 k.p.c. w zw. z art.300 k.p. poprzez orzeczenie ponad żądanie pozwu, pomimo bezwzględnego w tym zakresie zakazu, a także orzeczenie o odszkodowaniu na podstawie art.45§1 k.p., podczas gdy żądanie powoda w toku postępowania, w tym również po rozszerzeniu powództwa obejmowało zasądzenie kwoty w związku z naruszeniem z art.36§1 pkt 3 k.p.,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) naruszenie art.30§4 k.p. poprzez przyjęcie, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zawierać przyczynę jej wypowiedzenia, podczas gdy była to umowa o pracę na czas określony, w stosunku, do której oświadczenie o jej wypowiedzeniu nie wymaga zawierania przyczyny jako jednego z wymogów formalnych,

2) naruszenie art.47¹ k.p. w zw. z art.45§1 k.p. poprzez przyjęcie, że powodowi przysługuje odszkodowanie za cały okres wypowiedzenia, przy założeniu, że winien on trwać 3 miesiące, podczas gdy ewentualnie przysługiwałoby jedynie za dwa miesiąca okresu wypowiedzenia, z dodatkowym pomniejszeniem wysokości tego świadczenia o wypłacone w tym okresie świadczenie z tytułu zasiłku chorobowego.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zakwestionowanego orzeczenia w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód, będąc reprezentowanym przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniósł o jej oddalenie w całości, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawem przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 21.08.2018 r. pełnomocnik pozwanego poparł apelację, natomiast pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie, skutkując uchyleniem skarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd II instancji mając nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonał jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w następstwie czego uznał, że co do zasady ustalenia faktyczne poczynione w tej sprawie przez sąd pierwszej instancji są prawidłowe, zgodne z materiałem dowodowym i zasługują na akceptację - za wyjątkiem braku ustalenia przez Sąd meriti, że pierwsza z opisanych w stanie faktycznym umów o pracę zawarta przez strony była umową na okres próbny.

W tym zatem zakresie Sąd Okręgowy na podstawie załączonych akt osobowych powoda uzupełnia ustalone przez Sąd Rejonowy fakty ustalając, że:

W dniu 22.03.2007 r. pomiędzy P. P. a P. P..W. P. L. w Ł. zawarta została umowa o pracę na okres próbny, na mocy której powód zobowiązał się świadczyć pracę w okresie od 22.03.2007 r. do 31.05.2007 r. na stanowisku magazyniera – kierowcy, w wymiarze pełnego etatu, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.700 zł brutto (umowa k. 1 załączonych akt osobowych).

Powyższe oznacza, że zarzut apelacyjny naruszenia art. 233 §1 k.p.c. okazał się zasadny w tym zakresie, w jakim skarżący słusznie argumentował w uzasadnieniu apelacji, że w świetle dostępnych dowodów w postaci dołączonych oryginalnych akt pracowniczych, w których znajdują się zawarte przez strony umowy o pracę, Sąd I instancji nie ustalił prawidłowo wszystkich istotnych okoliczności, a mianowicie, że pierwsza umowa o pracę była umową na okres próbny.

W pozostałym zakresie zarzucane naruszenie art. 233 §1 k.p.c., w ocenie Sądu odwoławczego, nie zasługiwało na akceptację. Poza bowiem ww. kwestią Sąd Okręgowy podziela wszystkie pozostałe ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne i jednocześnie czyni je integralną częścią swojego stanowiska, uznając równocześnie, że zbędne jest ich ponowne szczegółowe przytaczanie w tym miejscu. W sytuacji bowiem, gdy sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji nie musi powtarzać dokonanych ustaleń w zaaprobowanym zakresie, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1998 r., III CKN 792/98). Fakty te, tzn. że kolejne umowy o pracę były umowami na czas określony, nie były zresztą sporne między stronami, a skarżący zarzucając naruszenie art.233 k.p.c. w analizowanym obecnie zakresie, tj. negując przekształcenie z mocy prawa łączącej go z powodem ostatniej umowy o pracę na czas określony z 20.12.2007 r. w umowę na czas nieokreślony, nie tyle kwestionuje wyniki postępowania dowodowego, które doprowadziły Sąd meriti do poprawnych ustaleń w zakresie rodzaju i ilości pozostałych umów o pracę zawartych przez strony, co prawidłową ocenę prawną rodzaju łączącej strony ostatniej umowy o pracę na gruncie znowelizowanego art.25¹ k.p. oraz przepisu intertemporalnego art.14 ust.4 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r., poz. 1220).

Niewątpliwie konsekwencją braku poprawnego ustalenia przez Sąd meriti istotnej w sprawie okoliczności faktycznej, że pierwsza umowa była umową na okres próbny było następnie poczynienie przez tenże Sąd błędnych rozważań prawnych co do rodzaju ostatniej umowy o pracę łączącej strony, a w efekcie przyjęcie, że była to umowa na czas nieokreślony czego ostatecznym skutkiem było nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty sprawy (co zarzuciła strona pozwana w apelacji tyle, że powołała inne argumenty), a mianowicie zbadania czy umowa o pracę na czas określony z 20.12.2017 r. została prawidłowo czy też nieprawidłowo wypowiedziana przez pracodawcę i w efekcie rozstrzygnięcie o dochodzonym pozwym roszczeniu z art.50§3 k.p., którą to wadę Sąd II instancji bierze pod uwagę z urzędu w ramach kontroli instancyjnej.

Powyższe skutkuje, na podstawie art. 386 k.p.c., koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy mając na uwadze przytoczone przez Sąd Rejonowy motywy skarżonego rozstrzygnięcia zważył przede wszystkim, że zakres przedmiotowy regulacji normatywnej art.25¹ k.p., w brzmieniu nadanym nowelą z 25.06.2015 r., nadal obejmuje wyłącznie umowy o pracę na czas określony. Dodatkowo Sąd II instancji pragnie zaznaczyć mając na uwadze argumentację Sądu meriti, że pojęcia „umowa terminowa” i „umowa na czas określony” nie są synonimami (tak słusznie K. Łapiński, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 62;

a także M. Łyszkowski, *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 5, s. 23-26), podobnie, jak nie można utożsamiać określeń „umowa o pracę” i „stosunek pracy” i stosować zamiennie tych pojęć, skoro umowa o pracę to zgodne oświadczenie woli dwóch podmiotów, czyli czynność prawna kreująca stosunek pracy, tj. więź prawną łączącą pracownika i pracodawcę. Niewątpliwie umowy na okres próbny nie można traktować na równi z umową na czas określony z uwagi na odmienny charakter tych umów. Oba ww. rodzaje umów o pracę są umowami terminowymi, gdyż w obu oznaczona się czas istnienia więzi prawnej między pracownikiem a pracodawcą (tak B. Wagner stwierdzając, że terminowa umowa o pracę to tyle, co umowa o pracę na czas oznaczony – zob. B. Wagner „Terminowe umowy o pracę”, Warszawa 1980, s. 31). Pod tym względem umowa na czas określony jest jedynie zbliżona do umowy na okres próbny. Różnica między tymi dwoma rodzajami umów terminowych wynika natomiast z odmiennych funkcji, jakie mają spełniać w obrocie prawnym, gdyż umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art.25§1 k.p., ale „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby, w realiach niniejszej sprawy pierwszą umową o pracę na czas określony z 1.06.2007 r.

Przyjęcie przez Sąd I instancji w sposób błędny, że strony łączyły 4 umowy o pracę na czas określony doprowadziło do nieuprawnionych na gruncie niniejszej sprawy rozważań co do tego, czy umowa z 20.12.2017 r. przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, czy też nie w świetle znowelizowanego art.25¹ k.p. i przepisów intertemporalnych i w efekcie niepoprawnych wniosków jurydycznych, że ww. umowa jako czwarta stała się ipso iure umową o pracę na czas nieokreślony w dniu jej zawarcia z uwagi na wyczerpanie limitu umów na czas określony pomiędzy tymi samymi stronami. W rzeczywistości bowiem umowa z 20.12.2017 r. była trzecią umową na czas określony, na co słusznie powoływał się w swojej apelacji skarżący.

Sąd Okręgowy zważył przy tym, że zgodnie z brzmieniem art.25¹§1 k.p. - obowiązującym do 22.02.2016 r. - zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Na gruncie badanej sprawy w świetle intertemporalnych przepisów art.14 ust. 4 i 5 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220) nie doszło do przekształcenia umowy o pracę z 20.12.2017 r. zawartej na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z ust.4 tego przepisu do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art.25¹ ustawy zmienianej w art.1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art.25¹ ustawy zmienianej w art.1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art.25¹ ustawy zmienianej w art.1 w dotychczasowym brzmieniu. Natomiast w ustępie 5 tego artykułu postanowiono, że umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, jednakże w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu art.25¹ ustawy zmienianej w art.1 w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie zaś z ust.6 art.14 ustawy zmieniającej przepisu ust.4 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy; w takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem

okresu, na jaki została zawarta. Z powyższego przepisu wynika zatem, że nieznanym dotąd Kodeksowi pracy limit 33 miesięcy łącznego trwania zatrudnienia na umowę o pracę na czas określony rozpoczyna bieg od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej, tj. od 22.06.2016 r. a wcześniejsze okresy zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umowy nie są zaliczone do tego limitu.

Sąd Okręgowy zważył też, że do okresu zatrudnienia, od którego uzależniony był okres wypowiedzenia powoda nie podlegał wliczeniu okres sprzed 22 lutego 2016 r. w związku z brzmieniem art.16 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220).

W tym stanie rzeczy rozważania Sądu Rejonowego o prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę z 20.12.2017 r. z uwagi na niewskazanie przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu tej umowy z 31.01.2018 r. okazały się w całości chybione, skoro ostatnia ww. umowa o pracę łącząca strony była umową na czas określony i nie wymagała podania takiej przyczyny. Tym samym zarzut naruszenia prawa materialnego art.30§4 k.p. okazał się w pełni uzasadniony.

Zasadny okazał się również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego art.47¹ k.p. w zw. z art.45§1 k.p., poprzez jego zastosowanie, ponieważ uzupełniająca okoliczność faktyczna wskazana przez Sąd II instancji a mianowicie ustalenie, że pierwsza umowa z 22.03.2007 r. była umową na okres próbny, łącznie z ustalonymi okolicznościami przez Sąd Rejonowy, jako podstawa dokonania subsumpcji po właściwie interpretowany art.25¹ k.p., który dotyczy wyłącznie umów na czas określony, nie uzasadniały zastosowania wymienionych przepisów, skoro w świetle tego ostatniego przepisu z uwzględnieniem wyżej powołanych przepisów intertemporalnych, nie można przyjąć, że doszło do przekształcenia ipso iure umowy o pracę z 20.12.2017 r. w umowę na czas nieokreślony, a co za tym idzie wbrew twierdzeniom Sądu I instancji nie można uznać, że pracodawca rozwiązując tę umowę za wypowiedzeniem winien był wskazać przyczynę wypowiedzenia.

Według Sądu Okręgowego uzasadniony jest w tym stanie rzeczy zarzut naruszenia art.321§1 k.p.c. Przepis ten wyraża główną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie (*ne eat iudex ultra petita partium*), a więc nie może zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwo na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2016 r., II PK 149/15, Lex nr 2290371). Zgodnie bowiem z obowiązującą w postępowaniu cywilnym zasadą dyspozytywności, powód decyduje nie tylko o wszczęciu postępowania, ale także o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. W świetle przywołanego przepisu, przy wyrokowaniu sąd nie może orzekać co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem powoda, ani zasądzić ponad żądanie, tj. nie może zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze niż wnosił powód. Niedopuszczalność wyrokowania co do przedmiotu nieobjętego żądaniem oznacza niemożność objęcia rozstrzygnięciem innych roszczeń niż przedstawione przez powoda, nawet wówczas, gdyby z okoliczności sprawy wynikało, że takie mu przysługują. Zakaz orzekania ponad żądanie, będąc przejawem zasady dyspozytywności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony, wobec czego Sąd nie może zasądzić czegoś innego od tego, czego żądał powód. W art.321§1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art.187§1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (wyrok Sądu Najwyższego z 26.01.2017 r., II PK 333/15).

Uwzględniając powyższe stwierdzić należy, że słusznie apelant zarzucił, że Sąd Rejonowy orzekając w wyroku o odszkodowaniu na podstawie art.45§1 k.p. w zw. z art.47¹ k.p. wyszedł ponad żądanie pozwu, które dotyczyło odszkodowania z art.50§3 k.p.

W realiach niniejszej sprawy powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika sformułował swoje żądanie w pozwie w sposób precyzyjny, wskazując, że dochodzi odszkodowania w związku z tym, że wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę nastąpiło z naruszeniem art.36§1 pkt 3 k.p., uzasadniając rzeczony roszczenie tym, że był on zatrudniony u pracodawcy nieprzerwanie przez 11 lat, a pracodawca zastosował jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Związanie granicami żądania nie oznacza, że sąd wiąże w sposób bezwzględny samo sformułowanie

zgłoszonego żądania. Jeżeli treść żądania sformułowana jest niewłaściwie, niewyraźnie lub nieprecyzyjnie to Sąd oczywiście może, a nawet ma obowiązek odpowiednio je zmodyfikować, jednakże zgodnie z wolą powoda i w ramach podstawy faktycznej powództwa. Ingerencja sądu w tym zakresie nie może być zbyt daleko idąca. W tym przypadku chodzi wyłącznie o nadanie wyrażonej w treści pozwu woli powoda poprawnej jurydycznie formy (tak wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2007 r., IV CSK 115/07, LEX nr 358817). O charakterze zgłoszonego w sprawie roszczenia przesądza, żądanie odnoszące się do zakresu oczekiwanego rozstrzygnięcia oraz okoliczności faktyczne, które mają stanowić przesłanki rozstrzygnięcia o skonkretyzowanych roszczeniach. Jakkolwiek sąd prowadzący postępowanie nie jest związany wskazaniem powoda, co do podstawy prawnej dochodzonego roszczenia, to nie może pominąć przytoczonej podstawy faktycznej powództwa, czyli okoliczności faktycznych uzasadniających to roszczenie. Innymi słowy określone w pozwie żądanie jest zindywidualizowane przytoczonymi przez powoda okolicznościami faktycznymi (art.187 k.p.c.). W wyroku z 25.04.2008 r. (II CSK 613/07) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że przepisy prawa materialnego określone przez powoda jako podłoże jego żądań, nie wiążą sądu i mogą być przezeń pominięte przy wydawaniu orzeczenia co do istoty sporu. Konstrukcja podstawy prawnej rozstrzygnięcia należy bowiem do sądu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 6.08.2015 r., I ACa 311/15, Legalis nr 1348904). Tym niemniej nie można zdaniem Sądu II instancji zapominać, że wybierając podstawę prawną, powód określa nie tylko granice okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, ale nadto określa granice obrony pozwanego. Pozwany podejmuje bowiem tę obronę w takim zakresie jaki wynika nie tylko z faktów, ale i ze wskazanego przepisu. Pozwany nie ma obowiązku konstruowania w taki sposób swojej obrony, aby odeprzeć wszelkie możliwe zarzuty mogące wynikać z wszystkich możliwych podstaw rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 2.12.2011 r., III CSK 136/11, Lex nr 1131125).

Sąd II instancji zważył też, że zgodnie z art.193§1 k.p.c. zmiana powództwa jest dopuszczalna, jeżeli nie wpływa na właściwość sądu, uznając, że nie było zatem żadnych przeszkód, aby powód, który był przez cały czas reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, doprecyzował czy zmienił żądanie. Skoro jednak tego nie uczynił w toku całego postępowania, Sąd Rejonowy pozostał związany żądaniem określonym w pozwie i winien uwzględnić bądź oddalić powództwo, ale w zakresie zgłoszonego żądania. Ma rację zatem strona pozwana podnosząc zarzut naruszenia art.321 § 1 k.p.c. gdyż nie ulega wątpliwości, że Sąd Rejonowy zasądzając odszkodowanie z art.45§1 kp. w zw. z art. 47¹ k.p., którego w ogóle nie dotyczyło żądanie pozwu, naruszył ten przepis.

W ocenie Sądu II instancji w okolicznościach badanej sprawy należy uznać także za trafny zarzut naruszenia art.379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 321 §1 k.p.c. poprzez brak poinformowania przez Sąd I instancji stron przed zamknięciem rozprawy o zamierzonej kwalifikacji prawnej uwzględnienia dochodzonego przez powoda roszczenia, co doprowadziło do pozbawienia pozwanego możliwości obrony swoich praw, gdyż takie uchybienie (zaniechanie) Sądu skutkujące naruszeniem uprawnienia strony do bycia wysłuchanym i umożliwienia stronie wypowiedzenia się jest naruszeniem sprawiedliwości proceduralnej, stanowiącej istotny element konstytucyjnego prawa do sądu, z powodu pozbawienia strony możliwości obrony jej praw. Jak już wyżej wskazano pozwany nie ma bowiem obowiązku takiego konstruowania swojej linii obrony, aby odeprzeć wszelkie możliwe potencjalnie zarzuty, a mogące wynikać z wszystkich możliwych teoretycznie podstaw uwzględnienia powództwa. Żadna ze stron nie powinna być zaskakiwana wynikiem procesu, ponieważ sprawiedliwość proceduralna jest elementem prawa do rzetelnego procesu (w tym możliwości bycia wysłuchanym), a to z kolei jest istotą konstytucyjnego prawa do sądu (wyrok Sądu Najwyższego z 19.03.2015 r., IV CSK 368/14). Jeżeli więc powód wskazywał podstawę prawną swego roszczenia, to Sąd, przewidując możliwość orzeczenia na innej podstawie, powinien uprzedzić o tym strony, ponieważ wykonanie przez Sąd tego obowiązku jest realizacją prawa strony do przewidywalności rozstrzygnięcia i służy zagwarantowaniu rzeczywistej realizacji prawa do sprawiedliwego rozpoznania sprawy (uchwała Sądu Najwyższego z 17.02.2016 r., III CZP 108/15 i powołane w niej orzecznictwo), czego jednak nie uczynił.

W świetle wszystkich poczynionych wyżej rozważań i stwierdzonych uchybień w rozpoznaniu i rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd I instancji, należy uznać, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego o żądaniu powoda w przedmiocie zasądzenia na podstawie art.50§3 k.p. odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy na czas określony, należało uznać jako nie rozpoznane co do istoty sprawy, co skutkowało musiło uchyleniem zaskarżonego

orzeczenia i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 §4 k.p.c., pozostawiając Sądowi Rejonowemu orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.

Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy uwzględniając powyższe uwagi, a w szczególności uzupełniające ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego zarówno w zakresie rodzaju pierwszej umowy o pracę z 22.03.2007 r. łączącej strony tj. umowy na okres próbny, jak i braku podstaw do uznania, że ostatnia umowa o pracę na czas określony z 20.12.2017 r. z mocy znowelizowanego art.25¹ k.p. w zw. z art.14 ust. 4 ustawy zmieniającej, uległa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, będzie miał przede wszystkim obowiązek orzec zgodnie z żądaniem pozwu o zasadności lub niezasadności roszczenia dochodzonego przez powoda, tj. o odszkodowaniu z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy na czas określony, mając na uwadze brzmienie art. 16 ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220). Jeśli zaś Sąd I instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy uznał, że zamierza orzec o roszczeniu powoda w oparciu o inną podstawę prawną, to jego obowiązkiem jest poinformowanie stron o zamierzonej podstawie rozstrzygnięcia, co umożliwi stronom ustosunkowanie się do wszystkich kwestii z tym związanych, a w konsekwencji zapewni warunki stwarzające możliwość obrony ich praw, pamiętając, że przedmiotowego obowiązku Sądu nie eliminuje trudna do oceny i to pozaustawowa przesłanka, pozostawiania w granicach przewidywalności stron ewentualnej możliwości przyjęcia przez Sąd innej podstawy prawnej uwzględnienia powództwa (wyrok Sądu Najwyższego z 30.11.2016 r., III CSK 351/15, niepubl.).

Orzekając, punkcie 2 sentencji wyroku Sąd II instancji zważył, że zgodnie z art.370 k.p.c. sąd pierwszej instancji odrzuci na posiedzeniu niejawnym apelację wniesioną po upływie przepisanej terminu lub też z innych przyczyn niedopuszczalną, jak również apelację, której braków strona nie uzupełniła w wyznaczonym terminie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd uzależniający uprawnienie do wniesienia środka odwoławczego od istnienia gravamen, pokrzywdzenia strony orzeczeniem sądu niższej instancji. Pokrzywdzenie miałoby polegać na całkowitym bądź częściowym nieuwzględnieniu żądań strony i uwidacznia się poprzez porównanie twierdzeń strony o przysługujących jej prawach z rozstrzygnięciem o tych prawach zawartym w orzeczeniu (uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 8.04.1997 r., I CKN 57/97, a także postanowienia Sądu Najwyższego z 5.09.1997 r., III CKN 152/97, Lex nr 50615; z 23.03.2006 r., II CZ 22/06, Lex, nr 96615). Skoro Sąd Rejonowy w punkcie 2 sentencji skarżonego orzeczenia oddalił w pozostałej części powództwo, to apelacja pozwanego jest w zakresie tego rozstrzygnięcia niedopuszczalna, wobec czego należało orzec, jak w sentencji.

A.P.

del. SSR Anna Przybylska SSO Iwona Matyjas SSO Magdalena Lisowska