

Sygn. akt XXI Pa 89/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. D. (1)

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie, odsetki ustawowe

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 24 października 2017 roku sygn. akt VII P 248/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od J. D. (1) na rzecz (...) w W. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Monika Sawa

Sygn.akt XXI Pa 89/18

UZASADNIENIE

Powód J. D. (2) w pozwie skierowanym przeciwko (...) w W. wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 12 000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

Pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa.

Obie strony wносиły o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 24 października 2017 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od 1 listopada 2014 r. do 31 stycznia 2015 r. na cały etat, na stanowisku informatyka. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2015 r. do 31 stycznia 2016 r. na cały etat, na stanowisku informatyka. Następnie strony zawarły drugą umowę na czas określony od 1 lutego 2016 r. do 31 stycznia 2018 r. na cały etat na stanowisku informatyka. Umowa ta zgodnie z art. 33 k.p. zawierała zapis, że obie strony zastrzegają sobie możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pismem z dnia 30 stycznia 2017 r. strona pozwana, działając na podstawie art. 32 § 1, 30 § 1 pkt 2 i 36 § 1 pkt 2 k.p. wypowiedziała powodowi ostatnią umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2017 r. Jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazano w tym piśmie niewywiązywanie się przez powoda z obowiązków służbowych i niewykonywanie prac zleconych przez kierownika działu informatyki, a także utratę zaufania do pracownika. Wypowiedzenie to powód otrzymał 30 stycznia 2017 r. Powód ostatnio zarabiał miesięcznie kwotę 4400 zł.

Sąd I instancji ustaleń dokonał na podstawie akt osobowych powoda, załączników do pozwu, załączników do odpowiedzi na pozew.

Sąd Rejonowy podniósł, że jak wynikało z ostatniej umowy o pracę, zawartej na czas określony, zawierała ona zapis (zgodnie z art. 33 k.p.), że strony mogą wcześniej rozwiązać tę umowę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W chwili wypowiedzenia tej umowy art. 33 k.p. już nie obowiązywał. Natomiast obowiązywał przepis art. 36 § 1 pkt 2 k.p. który pozwalał wypowiedzieć umowę zawartą na czas określony, w przypadku powoda, z zastosowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Nadto sporne wypowiedzenie było zgodne z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 32 § 1 k.p.

Sąd wskazał, że w okresie, gdy obowiązywał art. 33 k.p. i gdy już nie obowiązywał w chwili wypowiedzenia umowy o pracę, obowiązywał art. 30 § 4 k.p., który nakazywał wskazywanie przyczyny wypowiedzenia jedynie co do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Tym samym strona pozwana nie miała jakiegokolwiek obowiązku wskazywania przyczyn tego wypowiedzenia, a Sąd nie miał podstaw do kwestionowania braku wskazania przyczyn wypowiedzenia i wyciągania negatywnych konsekwencji z tego tytułu wobec strony, która dokonała wypowiedzenia. Skoro jednak w tej sprawie strona pozwana wskazała przyczyny wypowiedzenia, to nie naruszyła tu przepisów prawa, a Sąd nie miał podstaw prawnych do badania przyczyn tego wypowiedzenia i ich zasadności, tak jak to przewiduje art. 45 § 1 k.p. w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony. Sąd nie badał wypowiedzenia pod kątem art. 8 k.p. bo strona pozwana nie wskazała jakie konkretnie okoliczności (a nie enigmatyczne) zasady współżycia społecznego naruszyła strona pozwana tym wypowiedzeniem.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana wypowiadając tę umowę nie dokonała naruszeń formalnoprawnych i brak podstaw do zasądzenia odszkodowania z art. 50 § 3 k.p. i przeprowadzenie wnioskowanego w tej sprawie pozostałego materiału dowodowego było zbędne, bo niczego nie zmieniał w powyższych kwestiach. Z tego względu Sąd Rejonowy oddalił pozostałe wnioski dowodowe i oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 99 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając wyrok w całości, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

- 1) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez brak wszechstronnego, zgodnego z zasadami logiki i doświadczenia życiowego rozważenia materiału dowodowego i brak dokonania jakiegokolwiek jego oceny, co skutkowało nie rozpoznaniem istoty sprawy,
- 2) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych, zgłoszonych w pozwie oraz piśmie przygotowawczym o dopuszczeniu dowodu z przesłuchania świadków C. F., A. C., P. W., A. J. oraz B. Ż. na okoliczności tam wskazane, gdzie powód zamierzał wykazać tym samym okoliczności faktyczne, w których mogło dojść do naruszenia zasad współżycia społecznego a jego przekonanie o tym znajduje usprawiedliwienie w cytowanym w uzasadnieniu apelacji orzecznictwie z którego wynika m.in. powinność Sądu podjęcia próby sformułowania zasad współżycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, co w konsekwencji skutkowało nie rozpoznaniem istoty sprawy,
- 3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na braku zbadania przez Sąd I instancji wypowiedzenia pod kątem art. 8 k.p. podając jedynie za przyczynę to, że strona powodowa nie wskazała jakie konkretnie zasady współżycia społecznego naruszyła strona pozwana tym wypowiedzeniem w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzić powinna do wniosku, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. i w jakim zakresie winna być przeprowadzona, ale po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych sprawy oraz po podjęciu przez Sąd próby sformułowania zasady współżycia społecznego z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną bez potrzeby szczegółowego ich ponownego przytaczania. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Przechodząc w pierwszej kolejności do rozważenia podniesionego przez powoda zarzutu nierozpoznania istoty sprawy, należało ocenić go jako bezzasadny. Po pierwsze wskazać należy, że oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego. Przez zawarte w art. 386 § 4 k.p.c. sformułowanie „nierozpoznanie istoty sprawy” należy rozumieć niezbadanie podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia, jeżeli sąd nie wniknął w ogóle w całokształt okoliczności sprawy, gdyż pozostając w mylnym przekonaniu ograniczył się do zbadania jedynie zagadnienia legitymacji procesowej jednej ze stron, przedawnienia, prekluzji, w konsekwencji czego przedwcześnie oddalił powództwo. Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy. Niewyjaśnianie okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest więc równoznaczne z nierozpoznaniem istoty sprawy (zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 483).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że Sąd wbrew twierdzeniu skarżącej nie naruszył ww. przepisu. Nie zachodzą żadne podstawy do stwierdzenia, że dokonał ustalenia stanu faktycznego sprawy jak twierdzi powódka, bez przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd dopuścił i przeprowadził dowody z dokumentów zawartych w załącznikach do pozwu, odpowiedzi na pozew, akt osobowych. Okoliczność, że nie podzielił argumentów

powoda oraz oddalił jego wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodów z przesłuchania świadków – de facto na okoliczność prawidłowego wykonywania obowiązków przez powoda i nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia, co nie miało znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia - nie świadczy o nierozpoznaniu istoty sprawy i nie uzasadnia uchylecia zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów podniesionych przez powoda, tj. art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 8 k.p. wskazać należy, że również są one chybione.

Stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Skoro zaś strony wiązała umowa o pracę na czas określony, to pracodawca takiego obowiązku nie miał, a Sąd nie jest władny badać ewentualnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy. Jak trafnie wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., (P 48/07, OTK ZU 2008/10A/173) badając konstytucyjność art. 33 k.p. (uchylonego ustawą z dnia 25.06.2015 r. Dz.U z 2015 r. poz. 1220), cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Trybunał Konstytucyjny nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony za niezgodne z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia, z zasadą sprawiedliwości społecznej, stając na stanowisku, że art. 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Wskazał także, że przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (przyznając prawo do ewentualnego odszkodowania wyłącznie w sytuacji naruszenia przepisów prawa, a pomijając kwestię zasadności rozwiązania umowy), nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny ocenił więc, że „odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione, a zatem de lege lata nie powinny zapadać wyroki, zgodnie z którymi dla zawarcia i wypowiedzenia umowy nawiązanej na czas określony wymagane jest wskazanie powodu takiego działania. Samo przez się wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nie przeczy jej ratio. Ustawodawca nie traktuje bowiem umowy zawieranej na czas określony, jako umowy stabilizującej pracownika w pracy, a raczej jako instrument elastycznego zatrudnienia który jest ograniczany jedynie do okoliczności wskazanych w art. 25 (1) k.p. Stąd poszukiwanie uzasadnienia dla zawarcia i dla wypowiedzenia tych umów stoi w sprzeczności z filozofią przyjętą przez ustawodawcę.” Poglądy te należy w pełni podzielić, stwierdzając jednoznacznie, iż w wypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony Sąd władny jest badać wyłącznie zgodność z prawem czynności pracodawcy, nie może natomiast badać zasadności rozwiązania umowy, gdyż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku wskazywać przyczyn leżących u podstaw swej decyzji. Wprowadzenie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy terminowej prowadziłoby przy tym do wzmożonej ochrony takiego kontraktu, co skutkowałoby jednocześnie kreowaniem ochrony poważniejszej, niż wynikająca z klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Trafnie wskazuje się w orzecznictwie sądowym, iż „W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Uzasadnienie przez pracodawcę wypowiedzenia (podanie jego przyczyn) nie jest wymagane w przypadku terminowych umów o pracę (co jednoznacznie wynika z art. 30 § 4 k.p.). Oznacza to, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznający sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione” (por. wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000/8/308, Legalis).

Należy jednocześnie zaznaczyć, że powyższe stwierdzenie nie oznacza nie-dopuszczalności stosowania art. 8 k.p. w sprawach, których przedmiotem jest wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony. Jest to jednak możliwe wówczas, gdy istnieją szczególne okoliczności, zwłaszcza po stronie pracownika, które przemawiają za tym, że skutek

wypowiedzenia umowy terminowej znalazłby się on w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, wymagającej w świetle przyjętych norm moralnych udzielenia mu ochrony prawnej (por wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r. IPKN 607/98 OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 308, Legalis). Przy czym stosownie do art. 6 k.c., w związku z art. 300 k.p., art. 232 k.p.c. pracownika obciąża obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Wskazać ponadto należy, że samodzielnie konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego, z uwagi na fakt, że stanowi ona odstępstwo od zasady ochrony praw podmiotowych, powinna być ograniczona wyłącznie do przypadków wyjątkowych, nietypowych i skrajnych. Jednocześnie, co nie ulega wątpliwości, nie może ona służyć jako samodzielnej podstawy formułowanych żądań.

W postępowaniu przed Sądem I instancji powód nie powoływał się na żadne okoliczności, które w jego ocenie nakazywałyby zastosowanie art. 8 k.p. Analizując tezę dowodową przedstawioną przez powoda wnoszącego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w postępowaniu przed Sądem I instancji podkreślenia wymaga, że powód akcentował chęć wykazania tymi dowodami, że przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa, gdyż obowiązki pracownicze wykonywał prawidłowo. W apelacji powód stwierdził, że naruszenie zasad współzycia społecznego wiąże się z podaniem przez pracodawcę nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia i odmową przeprowadzenia przez Sąd dowodów w tym przedmiocie a ponadto, że zawarcie umów o pracę na czas wskazany w tych umowach jest nieposzanowaniem zasad współzycia społecznego.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powyżej cytowanego wyroku z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 607/98 nie można przyjąć jako reguły, że brak ważnych przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy terminowej jest równoznaczny z nadużyciem przez pracodawcę jego prawa lub z naruszeniem przez niego zasad współzycia społecznego. Od istnienia uzasadnionych przyczyn zależy tylko skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony oraz rozwiązania każdego rodzaju umowy bez wypowiedzenia. Odmienne stanowisko prowadziłoby do zatarcia odrębności istniejących między umowami zawartymi na czas nie określony a umowami terminowymi oraz do usunięcia przyjętych w Kodeksie pracy różnic w sytuacji prawnej pracowników w razie rozwiązania tych umów, a ponadto do badania w każdej sprawie, czy wypowiedzenie umowy terminowej było uzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego zawarcie przez pracodawcę umowy o pracę na czas okres próbny na okres jednego roku, a następnie dwie umowy na czas określony – najpierw na okres 1 roku, a następnie na okres 2 lat, z prawem wcześniejszego wypowiedzenia takiej umowy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tak w zakresie działania art. 58 k.c., jak i art. 8 k.p., gdyż okres trzech lat nie jest okresem tak długim dla umowy na czas określony, by można było mówić o zawarciu umowy z obejściem prawa. Okres 3 lat stanowi standardowy i przyjęty w obrocie gospodarczym w Polsce czas trwania umów o pracę. Zwyczajowo też ustalano dla obu stron prawo wypowiedzenia takich umów. W chwili wypowiedzania umowy o pracę powodowi art. 33 k.p. już nie obowiązywał. Natomiast obowiązywał przepis art. 36 § 1 pkt 2 k.p. który pozwalał wypowiedzieć umowę zawartą na czas określony z zastosowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było zgodne z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 32 § 1 k.p. Istotnie, w przypadku gdyby Sąd uznał, że pozwany wypowiedzając umowę o pracę pracodawca nadużył swojego prawa podmiotowego, byłby obowiązany do próby sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego. W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dostrzega jednakże w okolicznościach faktycznych sprawy przesłanek do zastosowania art. 8 k.p.

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

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcę prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika

ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Monika Sawa

(...)