

Sygn. akt VPa 47/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2014 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 17 stycznia 2014 roku sygn. akt IV P 511/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w Lubinie, Wydział IV Pracy, oddalił powództwo B. B. skierowane przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z o.o. w L. o zapłatę kwoty 5.621,49 zł. brutto tytułem odprawy pieniężnej oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że na powódzie spoczywał w niniejszej sprawie ciężar wykazania, że pracodawca dokonał mu wypowiedzenia umowy o pracę wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, w rozumieniu art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W ocenie Sądu –powód okoliczności tych jednak nie wykazał. Strona pozwana natomiast wskazywała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zastrzeżenia do jego pracy, co -w ocenie Sądu I instancji- zostało potwierdzone zeznaniami świadków K. i W. a nadto wynikało z przedłożonych przez samego powoda zapisów rozmowy, podczas której dokonano powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd I instancji podkreślił, że to powód przedłożył zapisy na płycie CD wraz ze stenogramem jako dowód w sprawie. W ocenie Sądu -z treści zapisanej rozmowy wynikało, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie powoda, który nie

spełniał oczekiwania pracodawcy, działał destrukcyjnie oraz nie wywiązywał się w sposób zadawalający z obowiązków pracowniczych. Powód natomiast nie wykazał, żeby wyłączną przyczyną wypowiedzenia była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Nadto w tamtym okresie powód był jedynym zwolnionym pracownikiem strony pozwanej. Sąd Rejonowy podkreślił, że odpieranie a nawet skuteczne odparcie, zarzutów nieprawidłowości wykonywania obowiązków pracowniczych nie jest tożsame z przyjęciem, że przyczyna wypowiedzenia nie leżała po stronie pracownika. Sąd I instancji zaznaczył również, że skoro strony łączyła umowa terminowa, to pracodawca miał prawo wypowiedzieć tę umowę z sobie tylko znanych i nawet błahych powodów, niekoniecznie związanych z wykonywaniem pracy i w niniejszej sprawie z prawa takiego skorzystał. Z kolei sam fakt wskazania w świadectwie pracy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie pracownika, nie stanowi jednoznacznego dowodu na zasadność roszczenia, chociażby z tego powodu, że prawo do odprawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód dokonanej wypowiedzenia umowy o pracę.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. Naruszenie prawa materialnego -art. 481 § 1 k.c.- poprzez błędne jego zastosowanie w sprawie przez Sąd I-szej instancji, skutkujące pozbawieniem powoda prawa do odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie świadczenia pieniężnego, w szczególności polegające na przyjęciu żądania wyłącznie kwoty 5.621,49 zł. brutto tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, podczas gdy powód po sprecyzowaniu dwukrotnie wnosił o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 5.621,49 zł. wraz z odsetkami od dnia zakończenia stosunku pracy.
2. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych przez Sąd I-szej instancji za podstawę zaskarżonego orzeczenia polegający na bezpodstawnym przyjęciu, iż wskazane przez stronę pozwaną fikcyjne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jasno wynika, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie dotyczą pracownika.
3. Naruszenie przepisów postępowania poprzez przyjęcie przez Sąd I-szej instancji sfalszowanego przez stronę pozwaną dowodu w postaci notatki służbowej z dn. 26.06.2013 r., załączonej do akt osobowych.
4. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych przez Sąd I-szej instancji za podstawę zaskarżonego orzeczenia polegający na bezpodstawnym przyjęciu, iż zeznania powołanych przez pozwanego świadków są prawdziwe, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jasno wynika iż świadkowie zeznają nieprawdę (mataczą) po złożeniu przyrzeczenia.
5. Naruszenie przepisów postępowania, poprzez przyjęcie przez Sąd I-szej instancji dowodu w postaci wydanego powodowi pisma z dn. 13.07.2013 r., z zapisem o treści „rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt. 2 K.P.)” załączonego do akt osobowych, które to pismo w rozumieniu przepisów nie jest dokumentem –prawidłowo wydanym świadectwem pracy.
6. Naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 1 k.p.c. poprzez nienależyte sporządzenie uzasadnienia wyroku nie zawierające odniesienia do wszystkich istotnych kwestii, w tym w szczególności do powodów, dla których Sąd I-szej instancji pominął zgłaszane przeze mnie zobowiązania strony pozwanej oraz dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu w postaci wykazu zjazdów pozostałych osób dozoru w okresie marzec -czerwiec 2013 r., będącego potwierdzeniem nieprawdziwości zeznań (mataczenia) powołanych przez pozwanego świadków, będącego potwierdzeniem sfalszowania przedstawionych przez pozwanego dowodów i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego, w szczególności poprzez ustalenie, że powód nie udowodnił podstawy faktycznej swojego roszczenia.
7. Naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie art. 316 § 1 k.p.c. poprzez niewzięcie pod uwagę stanu istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, a w szczególności zeznań świadków z równoległe toczącej się sprawie o sprostowanie świadectwa pracy oraz o wypłatę odszkodowania z uwagi na niezgodne z wymaganiami prawa pracy wypowiedzenie,

o sygn.. IV P 474/13: H. K. oraz Z. S., którzy w swoich zeznaniach potwierdzili prawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi oraz potwierdzają nieprawdziwe zeznania po przyrzeczeniu świadka J. W..

8. Naruszenie przepisów postępowania, poprzez pominięcie przez Sąd I-szej instancji zgłaszanych przez powoda dowodów w postaci raportów zmianowych wiertniczych oraz wpisów w książce raportowej z dni wskazanych w sfalszowanej notatce służbowej, rzekomo sporządzonej 25.06.2013 r. oraz z dnia 10.06.2013 r., które to potwierdzają bezzasadność zarzutów wskazanych jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz potwierdzają mataczenie strony pozwanej wyłącznie na użytek postępowania, jak również składania fałszywych zeznań powołanych przez pozwanego świadków pod przyrzeczeniem i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego w szczególności poprzez ustalenie, że powód nie udowodnił podstawy faktycznej swojego roszczenia.

9. Naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez pominięcie przez Sąd I-szej instancji zgłaszanych przez powoda dowodów w postaci zestawień zjazdów pod ziemię powoda oraz świadka R. K., które potwierdzają nieprawdziwe zeznania świadka R. K. po złożeniu przyrzeczenia, mataczenie pozwanego, fałszowanie złożonych dowodów oraz potwierdzają bezzasadność zarzutów wskazanych jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego, w szczególności poprzez ustalenie, że powód nie udowodnił podstawy faktycznej swojego roszczenia.

10. Naruszenie przepisów postępowania poprzez pominięcie przez Sąd I-szej instancji zgłaszanych przez powoda dowodów w postaci nagrania rozmowy powoda ze świadkiem J. W. z dnia 16.07.2013 r., które potwierdza nieprawdziwe zeznania świadka J. W. po złożeniu przyrzeczenia i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego w szczególności poprzez ustalenie, że powód nie udowodnił podstawy faktycznej swojego roszczenia.

11. Naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 § 1 K.P. i art. 8 K.P. na skutek przyjęcia przez Sąd I-szej instancji, iż do rozwiązania z powodem umowy o pracę nie doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Wobec powyższego powód wniósł o uwzględnienie apelacji w całości i zmianę zaskarżonego wyroku zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie z dnia 7 sierpnia 2013 r., sprecyzowanym na rozprawie z dnia 07 stycznia 2014 r., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Ponadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

Strona pozwana – Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. w L.- wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów proceduralnych, ani prawa materialnego. Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, a dokonana ocena zebranego w sprawie materiału nie budzi zastrzeżeń. Zgodnie z art. 233 § 1 kpc -Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd I instancji przeprowadził dokładne postępowanie dowodowe, a dokonując ustaleń faktycznych wskazał, na jakich oparł się dowodach i to uzasadnił. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, że dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia w zakresie stanu faktycznego i ocena zgromadzonych dowodów nastąpiła z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 kpc.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, a zatem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nie miał obowiązku wskazywania powodowi przyczyny wypowiedzenia. Zasadność zgłoszonego przez powoda roszczenia o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej należało jednak rozpatrywać w świetle przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844, z późniejszymi zmianami]. Zgodnie z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy – jej przepisy stosuje się przede wszystkim w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie, zwane "grupowym", obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują także pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to, co najmniej 5 pracowników [ust. 2].

Stosownie do art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z zebranego w sprawie przez Sąd I instancji materiału dowodowego nie wynikało, żeby u strony pozwanej w spornym okresie miały miejsce zwolnienia grupowe, w rozumieniu art. 1 ustawy. Powołany przepis art. 1 ustawy zawiera legalną definicję zwolnienia grupowego, której elementami są przyczyny zwolnienia, liczba zwolnionych pracowników oraz jednorazowość wypowiedzeń lub ich dokonanie w okresie 30 dni, przy czym za termin początkowy biegu okresu 30 dni uważa się datę pierwszego wypowiedzenia. Okres 30 dni przewidziany w art. 1 ust. 1 ustawy kończy się zaś w dniu, który datą lub nazwą odpowiada dniowi początkowemu. Maksymalny ustawowy okres 30 dni do dokonania wypowiedzeń, równoważący jednorazowość zwolnień i umożliwiający ich zakwalifikowanie, jako zwolnień grupowych jest okresem sztywnym i zamkniętym. O tym zaś, czy zwolnienie ma charakter grupowy, czy indywidualny decydują obiektywne przesłanki wskazane w cytowanym przepisie art. 1 ustawy, a w szczególności liczba zwalnianych pracowników u danego pracodawcy w stosunku do ogólnej liczby pracowników u niego zatrudnionych w ściśle określonym przedziale czasowym.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że zasadność zgłoszonego przez powoda w niniejszej sprawie roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej należało rozpatrywać w świetle przepisu art. 10 ust. 1 powołanej ustawy z dnia 13.03.2013 r., w myśl którego cytowany wyżej przepis art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z ustawą dnia 13 marca 2003 r. prawo do odprawy nie zależy natomiast od tego, czy strony łączyła umowa o pracę na czas określony, czy nieokreślony, ani od tego, czy pracodawca faktycznie wskazał pracownikowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i czy w ogóle miał taki obowiązek. W piśmiennictwie prawniczym utrwalony jest pogląd, że przez sformułowanie, że przyczyny niedotyczące

pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę danemu pracownikowi.

Według Sądu Odwoławczego –Sąd I instancji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy trafnie ustalił, że u podstaw dokonania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie leżały wyłącznie przyczyny nie dotyczące pracownika. Nie sposób przy tym zakwestionować przywoływanych przez powoda wielokrotnie poglądów judykatury i doktryny, że tylko konkretna, wprost wskazana pracownikowi w treści pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przyczyna wypowiedzenia, może być przedmiotem oceny sądu pod kątem, czy wypowiedzenie było uzasadnione czy też nie. Pracodawca nie może zaś wykazywać zasadności rozwiązania umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazana w wypowiedzeniu [np. wyrok Sądu Najwyższego -Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000/7 poz. 266]. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z dnia 19.04.2010, II PK 306/09). Wbrew jednak odmiennemu przekonaniu powoda, za takie oświadczenie pracodawcy, wskazujące na przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie może być uznane świadectwo pracy –dokument prywatny, wydawany pracownikowi przez pracodawcę już po zakończeniu (rozwiązaniu, wygaśnięciu) stosunku pracy w wykonaniu obowiązku nałożonego przez normę art. 97 kp. Dokument ten winien przy tym spełniać wymogi formalne, określone w powołanym przepisie oraz rozporządzeniu wydanym na mocy delegacji ustawowej z art. 97 § 4 kp i co do zasady pełni rolę wtórną w stosunku do poprzedzającego jego wydanie oświadczenia strony stosunku pracy o jego wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia. W przypadku powoda, do rozwiązania umowy o pracę, która łączyła go ze stroną pozwaną doszło na skutek oświadczenia pracodawcy złożonego powodowi ustnie. Okoliczności składania tego oświadczenia zostały przez powoda utrwalone na nagraniu. Nagranie to zostało przez powoda złożone do akt sprawy i zaliczone przez Sąd I instancji w poczet materiału dowodowego. Strona pozwana nie miała obowiązku wskazywania powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jednak zarówno z przedmiotowego nagrania, jak i innych dowodów, w tym zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powody rozwiązania łączącej strony umowy o pracę leżały zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Strona pozwana zgłaszała zastrzeżenia do pracy powoda, do jego zachowania, stosunku do pracy i wpływu na panującą w zakładzie pracy atmosferę. Wbrew odmiennemu przekonaniu powoda, na współlistnienie w tej sprawie przyczyn rozwiązania umowy o pracę –leżących po stronie pracodawcy oraz pracownika wskazuje także materiał dowodowy zebrany w sprawie o sygn. akt IV P 474/13. W ocenie Sądu Odwoławczego, nawet pomijając kwestionowane przez powoda dowody z dokumentów, w tym notatkę służbową z 25.06.2013 r. oraz zestawienia zjazdów pod ziemię, nie ma w niniejszej sprawie podstaw do tego, by przyjąć, że została spełniona przesłanka art. 10 powoływanej ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, tj. że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. A tylko spełnienie w/w przesłanki uprawniałoby powoda do uzyskania odprawy z art. 8 powołanej ustawy.

Mając na względzie powyższe, uznając jednocześnie za bezzasadne pozostałe zarzuty apelacji, Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji za trafny i na podstawie art. 385 kpc apelację powoda oddalił.

O kosztach procesu w postępowaniu odwoławczym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc.