

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. B.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 14 sierpnia 2018 roku sygn. akt VII P 501/16

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, iż zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz G. B. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- oddala apelację w pozostałym zakresie;
- zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz G. B. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

**Sygn. akt: XXI Pa 572/18**

## UZASADNIENIE

G. B. złożył pozew przeciwko (...) S.A. w W., w którym wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 21 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wyrokiem z 14 sierpnia 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20 934,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 29 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2160 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6978,25 zł; obciążył pozwanego obowiązkiem opłacenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych w kwocie 1050 zł

Sąd Rejonowy ustalił, że G. B. od marca 2012 r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy na czas nieokreślony. (okoliczność bezsporna, dowód: przesłuchanie powoda k. 265-267)

Od stycznia 2016r. powód brał udział w rekrutacji prowadzonej przez pozwaną na stanowisko Kierownika (...). Rekrutacja prowadzona był dwuetapowo. Rekrutację tę prowadziła M. D. Biura oraz A. W. – zastępca dyrektora biura. Powód przeszedł pomyślnie wszystkie etapy rekrutacji. Powód nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę na czas określony w celu zastępowania innego pracownika. Nie był również zainteresowany pracą za wynagrodzeniem niższym niż 7000 zł brutto. (dowody: wiadomości e-mail k. 7-10, k. 12-13, k. 31, k. 106-112, dokumenty w aktach osobowych powoda: wniosek o rekrutację i zatrudnienie k. A5, protokół z rekrutacji k. A6, wniosek o przyjęcie pracownika k. A7-8, zeznania świadka M. R. k. 262- 264, zeznania świadka A. K. (1) k. 148-153, przesłuchanie powoda k. 265-267, zeznania świadka A. W. k. 198-200)

W wyniku negocjacji pomiędzy powodem, a pozwaną ustalono, iż powód ma rozpocząć prace w pozwanej spółce na podstawie umowy na czas określony do końca września 2016r., za wynagrodzeniem w wysokości 7000 zł. (dowody: wiadomości e-mail k. 10, k. 12-3, k. 31, dokumenty w aktach osobowych powoda: protokół z rekrutacji k. A6, zeznania świadka M. R. k. 262- 264, przesłuchanie powoda k. 265-267, zeznania świadka A. W. k. 198-200)

Powód 29 lutego 2016r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę u poprzedniego pracodawcy. 4 maja 2016r. powód stawił się do pracy w pozwanej spółce, przeszedł szkolenia BHP oraz wypełnił dokumenty niezbędne do podjęcia zatrudnienia. Następnie pozwana przedstawiła mu do podpisania umowę o pracę, która określała, iż jest to umowa na czas określony na zastępstwo za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości ok. 5500 zł brutto. Powód odmówił podpisania tej wersji umowy wskazując, iż umowa ta znaczenie odbiega od ustaleń w czasie procesu rekrutacji. Pracownik kadr pozwanej powiedział powodowi, iż wyjaśni sprawę. Tego dnia powód był w pracy do końca dnia pracy. Następnie około godziny 17:30, powód został poproszony, aby tego samego dnia przyjechał ponownie do siedziby pozwanego, aby podpisać umowę o pracę. Powód stawiał się, jednakże przedstawiono mu tę samą wersję umowy co poprzednio, w związku z tym powód odmówił podpisania tej umowy.

Następnego dnia (5 maja 2016r.) powód ponownie stawiał się do pracy w pozwanej spółce. Tego dnia powodowi ponownie przedstawiono tę samą umowę o pracę. Powód ponownie odmówił podpisania przedmiotowej umowy. Następnie powodowi przedstawiono kolejną wersję umowy, która ponownie określa, iż jest to umowa na czas określony na zastępstwo, jednakże określono już w niej, że wynagrodzenie powoda wynosi 6978,25 zł. Powód wskazał, iż nie może podpisać tej umowy, gdyż nie zgadzał się na zawarcie umowy na czas określony w celu zastępowania innego pracownika. Z uwagi na to, że powód nie widział już możliwości ustalenia z pracodawcą prawidłowej wersji umowy, podpisał potwierdzenie warunków zatrudnienia. W tym momencie powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zwolniono powoda również z obowiązku świadczenia pracy.

Kilka tygodni później zatrudniono na stanowisko kierownika produktu inną osobę. (dowody: wiadomości e-mail k. 7-10, k. 12-13, k. 31, k. 106-112, oświadczenie powoda z dnia 04.05.2016r. k. 11 (oraz akta osobowe powoda k. B2), dokumenty w aktach osobowych powoda: kwestionariusz osobowy k. A1-2, potwierdzenie warunków zatrudnienia k. B1, oświadczenia powoda k. B3-7, karta szkolenia wstępnego k. B9, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. C1, świadectwo pracy k. C2, zeznania świadka M. R. k. 262- 264, zeznania świadka A. K. (1) k. 148-153, przesłuchanie powoda k. 265-267, zeznania świadka E. B. k. 227-230, zeznania świadka A. W. k. 198-200)

Powód i pozwana zawarły umowę o pracę na czas określony od 4 maja 2016r. do 30 września 2016r. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6978,25 złotych. (dowód: zaświadczenie k. 31, przesłuchanie powoda k. 265-267)

Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione co do istoty sporu.

Zdaniem Sądu I instancji wypowiedzenie wręczone powodowi nie narusza żadnych wymogów formalnych wypowiedzenia – jest sporządzone na piśmie, nie musiało zawierać przyczyny, zawierało właściwe pouczenie. Sąd uznał, iż strony przedmiotowej sprawy zawarły umowę na czas określony od 4 maja 2016r. do 30 września 2016r. Gdyż powód jasno i klarownie deklarował brak zgody na zawarcie umowy o pracę na zastępstwo.

Zdaniem Sądu wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w bliskim odstępie czasowym po jej zawarciu, bez możliwości podjęcia pracy zaoferowanej tą umową, stanowiło nadużycie prawa do rozwiązania w tym trybie umowy zawartej na czas określony, tak z uwagi na sprzeczność z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, którym z pewnością nie jest rozwiązanie umowy, której wykonywanie pracodawca uniemożliwił pracownikowi, jak i z zasadami współżycia społecznego. Jeżeli pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o pracę na czas określony, ale nie zamierza faktycznie jej realizować, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego stanowią bowiem całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi więc o normy o charakterze pozaprawnym - moralnym i obyczajowym, stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, których to cech próżno byłoby się doszukiwać w rozwiązaniu umowy o pracę, którego podłożem są okoliczności nie tylko pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak postąpić, aby pozornie wywiązać się z przyjętego zobowiązania na kontynuację zatrudnienia przez ustalony okres, a w rzeczywistości zapewnić sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania tego stosunku pracy już następnego dnia od jego powstania. Taka sytuacja była zdaniem Sądu Rejonowego nadużyciem prawa pozwanego pracodawcy do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę.

W ocenie Sądu działania pozwanej związane z zawarciem z powodem umowy o pracę, a później jej rozwiązanie miały na celu tylko i wyłącznie pozornie doprowadzić do zatrudnienia powoda na warunkach których nie mógłby zaakceptować, a tym samym doszłoby zapewne do rozwiązania tej umowy przez powoda. Potwierdzeniem powyższego był fakt, iż pozwana nie była w stanie wykazać, dlaczego powodowi przedstawiano kolejne wersje umowy o pracę, dlaczego mimo podkreślania, iż pozwana nie widziała znaczącej różnicy w zawarciu umowy na czas określony a umowy na czas określony w celu zastępowania innego pracownika, nie była skłonna określić w umowie pisemnej właśnie takiego typu tej umowy, ze wskazaniem końca jej obowiązywania. Dodatkowo co wynikało z zeznań M. R., nowy prezes pozwanej spółki nie był skłonny do zatrudnienia powoda, gdyż chciał zatrudnić inną osobę na to stanowisko.

Zdaniem Sądu I instancji zasady logiki i doświadczenia życiowego zaprzeczały, aby pierwotnie prowadząc proces rekrutacji kilka miesięcy w celu wybrania odpowiedniego kandydata na stanowisko kierownicze, w przeciągu jednego dnia nastawienie pozwanej tak się zmieniało, aby jedynym wyjściem z sytuacji było rozwiązanie umowy o pracę z powodem, a następnie zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. Sąd uznał, iż nie potwierdziły się twierdzenia pozwanej, iż powód odmówił świadczenia pracy. Powód stawiał się do pracy, odpowiadał na wszystkie wezwania pracodawcy, próbował wyjaśniać swoją sytuację. Czuł jednak presję ze strony pracowników pozwanego, iż nie zostanie z nim zawarta umowa o pracę na warunkach które zostały z nim wcześniej ustalone.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie zawarte w pozwie przez G. B. winno zostać uwzględnione w całości, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy. Zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6978,25 zł brutto, dlatego Sąd przyznał powodowi odszkodowanie w kwocie 20 934,75 zł stanowiące równowartość trzykrotności jego miesięcznego wynagrodzenia (punkt I sentencji wyroku), oddalając

powództwo w pozostałym zakresie (punkt II). O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. od dnia 29 lipca 2016 r.

O kosztach Sąd Rejonowy rozstrzygnął na podstawie art. 100 k.p.c. Z uwagi na oddalenie powództwa jedynie w zakresie kwoty 65,25 zł oraz z uwagi, iż wysokość odszkodowania została ustalona przez Sąd w oparciu o zaświadczenie przedłożone przez stronę pozwaną, Sąd włożył na pozwaną obowiązek zwrotu wszystkich kosztów. Wynagrodzenie pełnomocnika procesowego powoda ustalono stosownie do treści § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (w brzmieniu przed 27.10.2016r.) w sprawie opłat za czynności adwokacie. Sąd Rejonowy mając na uwadze nakład pracy adwokata w przedmiotowej sprawie, czas prowadzenia sprawy sąd uznał, iż odpowiednią opłatą za czynności adwokacie w przedmiotowej sprawie będzie sześciokrotność stawki minimalnej czyli kwota 2160 zł (6 x 360 zł). Wobec powyższego, Sąd w punkcie III sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2160 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył pozwanego obowiązkiem opłacenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych w kwocie 1050 zł.

O rygore natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w części tj. w zakresie pkt. I, III, IV i V. Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego tj:

a) zeznań świadków E. B. oraz A. K. (1) polegającą na przyjęciu, że ich zeznania dotyczące proponowania powodowi umowy o pracę na zastępstwo raz faktu odmówienia przez powoda świadczenia pracy nie korespondują z zeznaniami świadków M. R. oraz A. W. oraz protokołem rekrutacji i wiadomościami e-mail

b) zeznań świadka M. R. polegającą na przyjęciu, że zeznania świadka dotyczące przebiegu rekrutacji oraz rzekomej przyczyny dla której Prezes Spółki Pozwanej nie chciał zatrudnić powoda są wiarygodne;

c) zeznań M. R. oraz powoda polegających na przyjęciu, że powód nie wiedział o tym, że ma być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony na zastępstwo;

d) zeznań powoda poprzez bezpodstawne przyjęcie, że powód podpisał potwierdzenie warunków pracy pod presją, oraz iż od początku nie wyrażał zgody na zawarcie umowy na czas określony na czas zastępstwa;

2) art. 8 k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie - polegające na niezasadnym przyjęciu, że pozwana nadużyła prawo podmiotowe;

3) art. 98 §1 i §3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. poprzez jego błędne zastosowanie - polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie odpowiednią opłatą za czynności adwokackie w przedmiotowej sprawie będzie sześciokrotność stawki minimalnej, czyli 2160 zł.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; orzeczenie na podstawie art. 338 k.p.c. o zwrocie spełnionego przez stronę pozwaną na rzecz powoda świadczenia pieniężnego objętego rygorem natychmiastowej wykonalności wraz z ustawowymi odsetkami należnymi do dnia zapłaty.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

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

apelacja pozwanego w zakresie kosztów postępowania przed Sądem I instancji była zasadna.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy rozstrzygając o kosztach postępowania prawidłowo zastosował art. 100 k.p.c. Powództwo powoda zostało oddalone wyłącznie w marginalnym zakresie, dlatego zasadnym było obciążenie pozwanego obowiązkiem zwrotu wszystkich kosztów. Sąd prawidłowo również zastosował § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie przy obliczeniu minimalnej stawki wynagrodzenia pełnomocnika powoda na kwotę 360 zł. Sąd ten jednak błędnie zastosował sześciokrotność stawki minimalnej. W ocenie Sądu Okręgowego stwierdzenie naruszenia przez pozwanego art. 8 k.p. nie mogło uzasadniać zwiększenia stawki wynagrodzenia pełnomocnika powoda. Wielokrotność stawki wynagrodzenia pełnomocnika należy się bowiem w sprawach zawiłych, skomplikowanych gdzie nakład pracy jest dostrzegalny i odbiega od typowych spraw. Zdaniem Sądu odwoławczego niniejsza sprawa nie była szczególnie skomplikowana. W istocie polegała na analizie dokumentacji złożonej do akt sprawy i standardowych czynności jakie wykonuje profesjonalny pełnomocnik. Sprawa nie jest też obszerna ani nie toczyła się wyjątkowo długo. Nie wymagała sporządzenia przez stronę skomplikowanych analiz i wyliczeń.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego w tym zakresie za zasadną i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, iż zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Oceniając apelację pozwanego co do meritum sporu, Sąd Okręgowy uznał ją za bezzasadną i nie zasługującą na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszo-instancyjnego i przyjmuje je jako swoje. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd I instancji ocena prawna stanu faktycznego w zakresie istoty rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie występują żadne przesłanki z art. 378 k.p.c., które Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c., oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyr. SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189, Biul. SN 2000/6/13, Wokanda 2000/7/10). Postawienie zarzutu naruszenia wyżej wymienionego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. post. SN z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139, Biul. SN 2000, nr 5, s. 11 oraz wyr. SN. z dn. 7.01.2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 1771263).

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Taki pogląd reprezentowany jest także w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z dnia 24 marca

1999 roku, sygn. I PKN 632/98 (OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382) i w postanowieniu z dnia 11 lipca 2002 roku o sygn. IV CKN 1218/00. Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym czy określony środek dowodowy zasługuje na wiarę ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyr. SN z dn. 10.06.1999 roku, sygn. II UKN 685/98).

By skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. To bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mogą być skuteczne, gdyż pozwany nie wykazał, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów. Argumenty apelacji w tym zakresie mają jedynie charakter bezpodstawnej polemiki ze stanowiskiem nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylenia zaskarżonego wyroku. Pozwany w apelacji ograniczył się w istocie do przedstawienia własnej subiektywnej wersji, którą prezentował już w toku postępowania pierwszo-instancyjnego. Tezy artykułowane przez powoda w apelacji pozostawały bez znaczenia dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia odnośnie istoty zgłoszonego roszczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza materiału dowodowego sprawy pozwalała na ustalenie, iż zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę była umową na czas określony. Pracodawca jednak nie miał zamiaru jej realizować i umożliwić powodowi jej faktycznego podjęcia. W toku postępowania rekrutacyjnego powód jednoznacznie deklarował, że nie jest zainteresowany zatrudnieniem w ramach umowy na zastępstwo, a pozwany zaakceptował takie stanowisko i zobowiązał się do zatrudnienia powoda w ramach umowy na czas określony do września 2016 r. Świadczy o tym załączona do akt korespondencja mailowa. W mailu z 17 lutego 2016 r., przesłanym po pierwszym spotkaniu rekrutacyjnym, powód wprost poinformował osoby prowadzące proces rekrutacyjny, że nie jest zainteresowany umową na zastępstwo. W odpowiedzi na powyższe, w e-mailu z 19 lutego 2016 r. A. W. oświadczyła powodowi, że pozwany może zaproponować mu umowę na czas określony. 29 lutego 2016 r. na zakończenie procesu rekrutacyjnego, po kolejnym spotkaniu i negocjacjach co do wysokości wynagrodzenia i formy umowy, A. W. napisała do powoda, iż potwierdziła, że (...) wyraża chęć zatrudnienia powoda na stanowisko Kierownika Produktu. Dalej wskazano, iż powód ma być zatrudniony na podstawie umowy na czas określony do września 2016 r. z wynagrodzeniem brutto w kwocie 7000 PLN. Powyższe ustalenia znajdują odzwierciedlenie w dokumencie zatytułowanym protokół rekrutacji, znajdujący się w aktach osobowych powoda. W jednym z dwóch wewnętrznych wniosków o przyjęcie pracownika znajdujących się w aktach osobowych powoda - chronologicznie późniejszym - odnotowano: wcześniej został uzgodniony wniosek na umowę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika Pani A. K. (2). Obecnie prośba o akceptację zatrudnienia G. B. na urnowe na czas określony.

Powyższe uzgodnienia znajdują odzwierciedlenie w zeznaniach świadków, którzy brali udział w rekrutacjach i negocjacjach z powodem. Świadek A. W. zeznała, że ustalono z powodem kwotę wynagrodzenia 7000-8000 zł oraz

formę umowy. Miała być to umowa na czas określony albo na okres próbny z późniejszym przedłużeniem. Świadek potwierdziła, że korespondowała z powodem mailowo w sprawie warunków jego zatrudnienia. Okres zatrudnienia powoda był uzgodniony z działem kadr. Zdaniem świadka były to uzgodnienia dyrektor z działem kadr. Świadek M. R. zeznała natomiast, że została przesłana do powoda informacja o warunkach zatrudnienia lub list intencyjny. Zdaniem świadka to był dokument, na podstawie którego powód mógł zrezygnować z poprzedniej pracy. Zeznania świadków korelowały ze stanowiskiem prezentowanym przez powoda w toku procesu oraz treścią dokumentów.

W ocenie Sądu Okręgowego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała treść wniosku o zatrudnienie oraz wniosku o przyjęcie pracownika, znajdujących się w aktach osobowych powoda. Wnioski te były wewnętrznym dokumentem pozwanego i nie dokumentowały poczynionych pomiędzy stronami ustaleń. Ustalenia te potwierdzał dopiero protokół z rekrutacji, poświadczający uzgodnienie umowy na czas określony i wynagrodzenia na poziomie 7.000 zł brutto, a także e-mail A. W. do G. B. z 29 lutego 2016 r.

W ocenie Sądu odwoławczego powyższe okoliczności wskazane przez świadków oraz treść dokumentacji mailowej pozwalała na stwierdzenie że uzgodniono z powodem zawarcie umowy na czas określony. Wysokość wynagrodzenia również była ustalona przez strony. Warunki te odpowiadały stanowisku prezentowanemu przez powoda. Co prawda jeden wariant umowy przedstawionych powodowi do podpisu był bliski temu wynagrodzeniu jakie strony wcześniej ustaliły, ale nadal była to umowa na zastępstwo. Nie budzi zatem wątpliwości Sądu jakie warunki zatrudnienia powoda wcześniej ustaliły strony.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew zarzutom apelacji, A. W. posiadała umocowanie do negocjacji z powodem warunków zatrudnienia. Faktem jest, że nie była ona osobą, która była formalnie związana z działem HR pozwanego. Należy jednak podkreślić, że miała ona być przyszlą przełożoną powoda. Dlatego ze względów merytorycznych, a więc konieczności poznania umiejętności powoda oraz jego dopasowania do zespołu, negocjowała z nim warunki zatrudnienia oraz była wyposażona w kompetencje do kreowania umowy, w ramach pewnych ustalonych granic. Powyższe wynika wprost ze złożonej do akt korespondencji mailowej. Wskazuje ona również na to, że świadek W., odpisując po pewnym czasie, konsultowała treść warunków przyszłej umowy o pracę powoda ze swoimi przełożonymi. Dlatego w ocenie Sądu jej uprawnienia w tym zakresie nie zostało skutecznie podważone przez pozwanego w toku postępowania. Twierdzenia A. K. (1) w tym zakresie nie wpływały na ocenę Sądu. Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zeznań świadka, a w konsekwencji słusznie odmówił im wiarygodności, gdyż pozostawały one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Wbrew zarzutom apelacji, poczynionym przez Sąd I instancji ustaleniom nie przeczą zeznania świadków E. B. oraz A. K. (1). Okoliczność, co było pierwotnym celem poszukiwania pracownika na stanowisko Kierownika Produktu była zdaniem Sądu bez znaczenia dla oceny zasadności powództwa. Materiał dowodowy sprawy wskazuje, że pozwany, poszukując pracownika na stanowisko Kierownika Produktu, skontaktował się z powodem i zaprosił go do wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym. Powodowi przedstawiono kilka możliwych form zatrudnienia, a powód jednoznacznie poinformował pozwanego, że nie jest zainteresowany zatrudnieniem na zastępstwo innego pracownika. Pozwany zaakceptował stanowisko powoda i jednoznacznie potwierdził możliwość zatrudnienia go na umowę na czas określony do września 2016 r. Po wynegocjowaniu wysokości wynagrodzenia i uzyskaniu od pozwanego w formie e-mailowej ostatecznego, jednoznacznego i wiążącego potwierdzenia wysokości wynagrodzenia i formy umowy, powód zrezygnował z dotychczasowego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Po wielu tygodniach od poczynienia tych ustaleń i zakończeniu poprzedniego zatrudnienia, powód dowiedział się, że pozwany zmienił zdanie, co do ustalonych wcześniej kwestii. Świadców, na których zeznania powołuje się apelujący, w odróżnieniu od A. W. nie brali udziału w procesie rekrutacyjnym i w negocjacjach z powodem. Zatem zdaniem Sądu mieli oni ograniczoną wiedzę o ich przebiegu.

Należy wskazać również, że w swoich zeznaniach świadek M. R. wskazała, że Prezes pozwanego nie zgadzał się na zatrudnienie powoda ponieważ go nie znał i nie chciał na jego miejsce zatrudnić inną osobą. Zdaniem Sądu wbrew zarzutom apelacji okoliczność, że tylko ten jeden świadek wskazał na takie okoliczności, nie stanowiło o braku wiarygodności świadka. Świadek nie była związana z samą formą negocjacji oraz to nie ona bezpośrednio negocjowała

z powodem. Musiała jednak zrealizować obowiązek przedstawienia propozycji. Główny nacisk na negocjacje był nałożony na A. W.. Zeznania M. R. korelowały jednak z pozostałym materiałem dowodowym oraz wskazywał na dodatkowe tło wyjaśniając szczegóły postępowania pracodawcy tj. dlaczego po udanych negocjacjach nagle zostały zmienione warunki zatrudnienia powoda, a ostatecznie niemal natychmiast wypowiedziano mu umowę o pracę.

Stosownie do treści 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. Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zupełnie inną kwestię stanowi natomiast ocena sposobu i zgodności z przepisami rozwiązania umowy o pracę z powodem przez pozwaną, a w tym przede wszystkim okresu jaki dzielił zawarcie umowy i jej rozwiązanie oraz faktycznych powodów tego rozwiązania. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione (por. wyr. SN z 4 marca 1999 r., I PKN 607/98, OSNAPiUS 2000 Nr 8, poz. 308; wyrok z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 Nr 21-22, poz. 321). W tym miejscu warto zwrócić uwagę na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. (P 48/07, OTK-A 2008/10/173, Dz.U.2008/219/1409), iż 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, zaś 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, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Przytoczone rozważania nie oznaczają jednak, że sąd pracy nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, a pracownik pozbawiony jest w tym zakresie ochrony. Możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z dnia 19 lipca 1984 r., (I PRN 98/84), Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 08 grudnia 2005 r., (I PK 103/05), 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 współzycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego całokształt okoliczności niniejszej sprawy, znajdujący potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, uzasadniał zastosowania art. 8 k.p. Nie doszło w niniejszej sprawie do sytuacji, aby nie została zawarta między stronami umowa przyrzeczona, jednak pracodawca naruszył zasady współzycia społecznego rozwiązując z powodem umowę o pracę. Finalnie doszło bowiem do nielojalnego zachowania jednej ze stron negocjacji – pracodawcy wobec powoda. Bez znaczenia dla oceny zasadności powództwa w tym zakresie pozostawały indywidualne preferencje kadrowe nowego prezesa pozwanego. Motywy podejmowanych przez niego decyzji pozostawały poza oceną Sądu. Istotne pozostają jednak skutki burzące dobrą wiarę przy negocjacjach, za które pełną odpowiedzialność ponosił pracodawca. Powód, który przed podjęciem kontaktu z pozwanym miał trwałe i stabilne zatrudnienie, w ciągu dwóch dni stracił zatrudnienie oraz dochody i znalazł się w konieczności poszukiwania nowego pracodawcy. Dlatego też Sąd I instancji właściwie ocenił stan faktyczny i zasądził na rzecz powoda maksymalne odszkodowanie uznając, że pracodawca naruszył zasady współzycia społecznego.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznając, że apelacja pozwanego co do meritum sporu nie zawierała uzasadnionych zarzutów, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałym zakresie jako nieuzasadnioną.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. uznając, że pozwany przegrał spór co do istoty, dlatego powinien ponieść w całości koszty postępowania apelacyjnego. O wysokości należnych powodowi od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października



2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności adwokackie i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł.

Krzysztof Kopciowski Bożena Rzewuska Ewa Wronka

(...)

(...)