

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 lipca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo M. P. skierowane przeciwko (...) sp. z o.o., Oddział w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższy wyrok został poprzedzony następującymi ustaleniami faktycznymi:

Powódka była pracownikiem strony pozwanej. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, a od 6 sierpnia 2013 roku umowa na czas określony – 12 miesięcy. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę, na mocy której mogły wypowiedzieć tę umowę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka miała świadomość, jakiego rodzaju umowę zawarła. Wiedziała o dopuszczalności jej wypowiedzenia.

We wcześniejszej karierze zawodowej to powódka wypowiadała pracodawcom umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia.

Powódka pozostawała wcześniej w stosunku pracy 9 razy.

W dniu 3 marca 2014 roku powódka skierowała do przełożonego maila z zapytaniem o kryteria oceny osiągnięć pracowników za 2013 rok. W odpowiedzi otrzymała ona informację, że takie kryteria zostaną jej przedstawione w ciągu kilku dni.

W dniu 5 marca 2014 roku przełożony powódki, M. K., wręczył powódce pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Bezpośrednio po wręczeniu wypowiedzenia powódka została poproszona o zebranie swoich rzeczy osobistych z biurka, wyłączenie komputera i opuszczenie zakładu pracy. W czasie, kiedy opuszczała budynek jej karta magnetyczna nie działała i ochroniarz wypuścił ją bocznym wejściem.

Pracodawca udzielił powódce w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego.

W tak ustalonym stanie faktycznym, który był między stronami niesporny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne.

Sąd wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę podlega regulacji art. 30 k.p. Na mocy zawartej w §1 pkt. 2 normy umowa o pracę ulega rozwiązaniu na skutek złożenia przez jedną ze stron oświadczenia przy jednoczesnym zachowaniu okresu wypowiedzenia przewidzianego dla tej umowy. W świetle §3 tego artykułu oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną. Z kolei §5 tego przepisu wymaga, by w takim oświadczeniu składanym przez pracodawcę było zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. Z §4 cytowanego artykułu wynika natomiast, że jedynie w przypadku oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony istnieje powinność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Tryb rozwiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony bardziej szczegółowo reguluje art. 33 kp. Zgodnie z tym przepisem przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Klauzula taka może być wprowadzona do umowy też po jej zawarciu.

Sąd I instancji podniósł, iż w przedmiotowej sprawie powódkę i stronę pozwaną łączył stosunek pracy ukształtowany na podstawie umowy o pracę zawartej na okres 12 miesięcy. W umowie tej strony przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia. Pracodawca skorzystał z

tego prawa i wypowiedział powódce umowę o pracę. Zachował się on zgodnie z postanowieniami prawa i łączącej strony umowy. Powódka podczas informacyjnych wyjaśnień przyznała, że wiedziała jaka umowa łączy ją ze stroną pozwaną, że istnieje możliwość rozwiązania tej umowy oraz, że знаła sposób tego rozwiązania. Co więcej powódka stwierdziła, iż jest to nie pierwsza tego typu umowa w jej życiu i wcześniej dochodziło do sytuacji, w których to ona wypowiadała pracodawcom takie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia.

Skorzystanie z prawa wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy kreowanego umową na czas określony nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego ani też nie jest zachowaniem niezgodnym z zasadami współżycia społecznego – nie można w taki sposób oceniać skorzystania przez stronę umowy z instytucji ustawowej, gwarantowanej Kodeksem pracy, na którą obie strony kontraktu się zgodziły. Dlatego też, w ocenie Sądu, powołany przez powódkę zarzut naruszenia art. 8 k.p. jest chybiony i zmierza wyłącznie w swojej istocie do faktycznego obejścia art. 33kp i w ten sposób uchylecia się przez powódkę od skutków prawnych umowy, na jaką się zgodziła.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd I instancji wskazał, iż nie stanowi użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub sprzecznego z zasadami współżycia społecznego korzystanie z przywilejów, które zostały przewidziane w umowie łączącej strony. Konstrukcja zastosowana w art. 8 k.p. daje ochronę w sytuacji, kiedy działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa – dzieje się tak, jeśli to zachowanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Art. 8 k.p. stanowi powtórzenie treści art. 5 k.c. Zastosowanie zaś art. 5 k.c. stanowiło przedmiot wielokrotnych rozważań orzecznictwa i doktryny. W wyniku tych rozważań wykształciły się dwa ujęcia nadużycia prawa – szerokie i wąskie. Ogólnie przyjęte przez przedstawicieli doktryny i judykatury jest, iż odpowiednie stosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego znajduje wyraz w jego ujęciu wąskim. Wyraz temu dał np. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 17 października 2000 roku w sprawie SK 5/99, w którym stwierdził, że „trzeba podkreślić, że w praktyce sądowej powszechnie akceptowany jest zakaz samoistnego stosowania art. 5 kc. Podkreślany jest w orzecznictwie sądów jego wyjątkowy charakter oraz to, iż nie zastępuje on innych norm, które mogą zabezpieczyć interes zagrożony wykonywaniem prawa podmiotowego. Dokładne określenie na kim spoczywa ciężar dowodzenia nadużycia prawa oraz konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi, a także obowiązek brania, z tego punktu widzenia, pod uwagę całokształtu okoliczności konkretnego przypadku - to zespół zasad orzeczniczych towarzyszących od bardzo długiego czasu stosowaniu art. 5 kc.”. W związku z tym, iż treść art. 5 k.c. i art. 8 k.p. jest tożsama, zasady te można i należy wykorzystywać także, przy orzekaniu właściwym czy też błędnym stosowaniu art. 8 k.p.

Zauważyć należy, iż Sąd badając zarzut z art. 8 k.p. musi bardzo dokładnie badać stan faktyczny sprawy i z dużą ostrożnością podchodzić do powołanych okoliczności. Wynika to z faktu, że „zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 listopada 2013 roku, III APa 22/13, LEX nr 1409107).

Konkludując powtórzyć więc należy, że po stronie pracodawcy nie było prawnego obowiązku wskazania powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Prowadzenie w tej sytuacji postępowania dowodowego jest niedopuszczalną próbą ominięcia treści art. 33kp i w konsekwencji zrównania umowy, jaką zawarła powódka, z umową na czas nie określony. Jest rzeczą oczywistą, wynikającą z logicznego wnioskowania i przebiegu dotychczasowej drogi zawodowej powódki, iż gdyby to powódka chciała wcześniej zakończyć współpracę z pozwanym, to skorzystałaby właśnie z klauzuli o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia. Z tej możliwości obie strony miały równe prawo skorzystać i pierwszy skorzystał pracodawca. Jeśli uznajemy (co oczywiste), że prawo takie miała powódka, to brak podstaw do omijania treści art. 33 kp w zw. z art. 30 § 1 kp na niekorzyść pracodawcy, który z tego prawa zgodnie z ustawą i umową skorzystał. Trzeba więc konsekwentnie uznać, że nie miał on obowiązku podać przyczyny wypowiedzenia a jej badanie – z powołaniem się na klauzulę generalną – jest niedopuszczalne, bowiem zmierza wyłącznie do obejścia powołanych ustawowych przepisów.

Formułując zarzuty powódka podniosła także, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę było de facto rozwiązaniem bez zachowania okresu wypowiedzenia, ponieważ pracodawca kazał jej opuścić miejsce pracy, a okres wypowiedzenia powódka miała spędzić na urlopie.

Art. 167¹ k.p. kreuje po stronie pracownika obowiązek wykorzystania urlopu, jaki przysługuje mu w danym roku. O wykorzystaniu tego urlopu decyduje pracodawca – ma on prawo skierować pracownika w okresie wypowiedzenia na urlop, a pracownik nie może się przeciwstawić tej woli. Stanowisko takie przyjął SN w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 roku, w sprawie II PK 302/10 (OSNP 2012/17-18/215).

W przedmiotowej sprawie doszło do sytuacji, w której pracodawca skorzystał z możliwości skierowania pracownicy na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia. Fakt ten został przez powódkę błędnie zinterpretowany jako zmiana trybu rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym. Powódka wiedziała o tym, iż pracodawca udzielił jej w okresie wypowiedzenia urlopu, gdyż oświadczenie takie zostało zawarte w samym dokumencie wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu niesłuszne również było powołanie przez powódkę naruszenia art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak słusznie bowiem podniosła strona pozwana, art. 300 k.p. dopuszcza stosowanie przepisów kodeksu cywilnego tylko w przypadkach, kiedy jakaś instytucja nie jest całościowo i kompleksowo regulowana w kodeksie pracy. W związku z tym, że kodeks pracy wyczerpująco zajmuje się tematyką wypowiedzenia umowy o pracę, jego czasem trwania, a także konsekwencjami niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie można w tej kwestii stosować normy wynikającej z art. 300kp, a w konsekwencji art. 415 k.c.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd stwierdził, że doszło do zgodnego z prawem wypowiedzenia powódce przez stronę pozwaną umowy o pracę. Sąd nie dopatrył się w tym zachowaniu podstaw, do uznania że doszło do naruszenia art. 8 k.p. Nadto pracodawca skorzystał ze swojego prawa do skierowania pracownika w okresie wypowiedzenia na urlop, takie zachowanie również nie może zostać uznane za niezgodne z prawem, co mając na uwadze powództwo należało oddalić w całości.

Na podstawie art. 98 §1 k.p.c. Sąd orzekł obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez stronę pozwaną od powódki. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 z późn. zm.) na kwotę 60 zł. Sąd przyznał pełnomocnikowi tę kwotę na podstawie uchwały SN z dnia 7 sierpnia 2002 roku w sprawie III PZP 15/02 (OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. 2002/17/1, Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w której treści została sformułowana teza, że „w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania”.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zarzucając:

- naruszenie art. 217 § 1 kpc, art. 227kpc oraz art. 232 kpc w zw. z art. 233 § 1 kpc poprzez oddalenie wszystkich wnioskowanych przez powódkę dowodów i ograniczenie postępowania dowodowego do przesłuchania stron z jednoczesnym ograniczeniem tego dowodu do przesłuchania powódki oraz zaniechanie przeprowadzenia dalszych dowodów, pomimo że w pozwie zgłoszono szereg wniosków dowodowych, które miały na celu udowodnienie, że pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył art. 8 kp, a to poprzez naruszenie zasad współzycia społecznego takich jak zasada uczciwego działania pracodawcy i wynagradzania adekwatnego do zaangażowania pracownika i rodzaju oraz jakości wykonywanej przez powódkę pracy, zasady przyzwoitości oraz lojalności pracodawcy wobec pracownika;

- naruszenie prawa materialnego – art. 8 kp w zw. z art. 30§1 pkt. 2 kp, i art. 30§4 kp poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że w niniejszej sprawie brak jest podstaw do badania przez Sąd czy pozwany wypowiadając powódce umowę

o pracę nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego poprzez złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, podczas gdy okoliczności przedstawione w pozwie przez powódkę, w zakresie sposobu rozwiązania z nią umowy o pracę oraz rodzaj naruszonych zasad przez pracodawcę, winny dać Sądowi asumpt do badania czy pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę nie nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego i tym samym nie naruszył zasady uczciwego działania pracodawcy i wynagradzania adekwatnego do zaangażowania pracownika i rodzaju oraz jakości wykonywanej przez powódkę pracy, zasad przyzwoitości oraz lojalności pracodawcy wobec pracownika.

W konkluzji skarżąca zarzuciła nierozpoznanie istoty sprawy, w tym zaniechanie ustalenia stanu faktycznego, który istniał w chwili zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie, w sposób wszechstronny i wyczerpujący możliwości przeprowadzenia postępowania dowodowego z uwzględnieniem inicjatywy dowodowej powódki i wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi i instancji do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Za bezzasadny uznać należy zarzut apelacji, naruszenia art. 8 kp w zw. z art. 30§ 1 pkt. 2 i w zw. z art. 30§4 kp poprzez ich niezastosowanie i uznanie w niniejszej sprawie, że brak jest podstaw do badania przez Sąd czy pozwany wypowiadając powódkę umowę o pracę nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powódkę umowy o pracę na czas określony, odpowiada wymogom określonym w art. 30 § 3 kp. Pracodawca z mocy § 4 tegoż przepisu zwolniony był z obowiązku wskazania w oświadczeniu przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, a co za tym idzie Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż nie jest uprawniony do badania co stanowiło przyczynę rozwiązania stosunku pracy, oraz czy przyczyna ta była prawdziwa i konkretna.

Podnieść należy, iż sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym przypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394).

W ocenie Sądu Okręgowego mając to na uwadze podkreślić jednak należy, że orzecznictwo nie jest w stanie wypracować w tym przedmiocie jednej, generalnej zasady. Wobec tego każdej indywidualnej sprawie należy zbadać, czy porozumienie dopuszczające możliwość wypowiedzenia takiej umowy w dowolnym czasie jej trwania, nie byłoby dla danego pracownika niekorzystne. Swoboda wypowiedzenia umowy terminowej przed upływem okresu, na który została zawarta, często może być dogodna dla samego pracownika. Ocena dopuszczalności ustalenia maksymalnego okresu, na jaki zostaje zawarta umowa o pracę na czas określony musi uwzględniać zróżnicowane okoliczności faktyczne. (por wyrok SN z dnia 5.10.2012 roku w sprawie I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16 poz. 180).

Prawidłowo Sąd Rejonowy podniósł, iż nie stanowi użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub sprzecznego z zasadami współzycia społecznego korzystanie z przywilejów, które zostały przewidziane w umowie łączącej strony. Konstrukcja zastosowana w art. 8 k.p. daje ochronę w sytuacji, kiedy działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa – dzieje

się tak, jeśli to zachowanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślany jest wyjątkowy charakter tego przepisu oraz to, iż nie zastępuje on innych norm, które mogą zabezpieczyć interes zagrożony wykonywaniem prawa podmiotowego. Dokładne określenie na kim spoczywa ciężar dowodzenia nadużycia prawa oraz konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współzycia społecznego chodzi, a także obowiązek brania, z tego punktu widzenia, pod uwagę całokształtu okoliczności konkretnego przypadku .

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności wskazywane przez powódkę dla poparcia swojego stanowiska tj. dokonanie przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę po tym jak podjęła próbę wyjaśnienia z przełożonymi kryteriów ocen rocznych, dokonanie wypowiedzenia pomimo tego, iż powódka była zaangażowana w wykonywanie powierzonych jej obowiązków oraz w pracę i relacje zespołu, realizowała swoje obowiązki pracownicze, była dyspozycyjna i zaangażowana w wykonywanie powierzonych jej obowiązków, budowała atmosferę koleżeństwa w miejscu pracy, w żadnym wypadku nie mogą uzasadniać uznania, iż pracodawca nadużył przysługującego mu prawa dokonując przedmiotowego wypowiedzenia. Zastosowanie bowiem przez sąd konstrukcji nadużycia prawa, o której mowa w art. 8 kp jest dopuszczalne tylko wyjątkowo w szczególnych wyjątkowych okolicznościach, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego (takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r. sygn. akt I PK 103/05. Dzieje się tak np. w sytuacji kiedy pracodawca korzysta z przysługującego mu prawa do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony aby uniknąć wypłaty odprawy pracownikowi należnej mu na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Za całkowicie bezzasadny należy uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, w szczególności art. 217 § 1 kpc, art. 227 kpc oraz art. 232 kpc poprzez oddalenie wszystkich wnioskowanych przez powódkę dowodów i ograniczenie postępowania dowodowego jedynie do przesłuchania powódki.

Stosownie do treści art.227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla sprawy istotne znaczenie. Skoro brak było podstaw do uznania, iż podnoszone przez powódkę okoliczności mogłyby uzasadniać naruszenie przez stronę pozwaną art. 8 kp , Sąd Rejonowy był uprawniony do oddalenia wniosków dowodowych mających wykazać prawdziwość jej twierdzeń.

Konkludując, żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 kpc art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.) oraz prawa materialnego (art. 8 k.p. w zw. z art. 30 § 1 i 4 k.p.) nie okazał się uzasadniony.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację powódki jako bezzasadną oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 6 pkt.4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 poz. 490).