

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 marca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. N. (1) skierowane przeciwko skierowanym przeciwko M. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) Zakład (...) o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i ewentualnie o odprawę pieniężną (pkt 1 wyroku); przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi na rzecz adwokata M. N. (2) kwotę 1120,80 zł tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt 2) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powód M. N. (1) był zatrudniony u M. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) Zakład (...) w okresie od 18 kwietnia 2007 r. do 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy najpierw na dwutygodniowy okres próbny na stanowisku spawacza, a potem na podstawie dwóch, kolejno po sobie następujących umów na czas określony (od 2 maja 2007 r. do 31 maja 2010 r. oraz od 1 czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.) na stanowisku spawacz – ślusarz (od 2 maja 2007 r. do 31 marca 2009 r.) oraz ślusarz– frezer (od 1 kwietnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnia umowa na czas określony zawarta była do dnia 31 grudnia 2011 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 2.169,90 zł.

U pozwanego zwyczajem było zawieranie umów na okres próbny, a następnie umów a czas określony. Z powodu trudności ekonomicznych w firmie w 2011 roku, pozwany w miejsce zwalniania pracowników, polecał im wykonywanie innych prac, niż wynikające z umów o pracę. Pozwany polecił powodowi od 10 kwietnia 2011 r. wykonywanie prac rolno-budowlanych, które to prace powód wykonywał. M. N. (1) w okresie od 2 czerwca 2011 r. do 30 listopada 2011 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, po czym od 1 grudnia 2011 r. do 29 marca 2012 r. miał przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

W dniu 3 stycznia 2012 r. M. K. wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym stwierdzono okres zatrudnienia powoda od 18 kwietnia 2007 r. do 31 grudnia 2011 r. oraz zajmowane stanowisko spawacz (od 18 kwietnia 2007 r. do 31 marca 2009 r.) oraz ślusarz – frezer (od 1 kwietnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.). Jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano ukończenie pracy, dla której wykonania umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt. 5 Kodeksu Pracy). Świadectwo pracy zawierało pouczenie o prawie, sposobie i terminie wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy.

Pismem z dnia 13 stycznia 2012 r., powód poinformował pozwanego o otrzymanym świadectwie pracy wskazując, iż z uwagi na przekroczenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, a to 24 miesiące (zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców), terminowa umowa o pracę, którą strony były związane przekształciła się z dniem 22 sierpnia 2011 r. w umowę o pracę na czas nieokreślony. W odpowiedzi na ww. pismo, M. K. wskazał, iż nie rozwiązał umowy o pracę z powodem, a uległa ona rozwiązaniu z dniem, na który była zawarta. Jednocześnie poinformowano powoda, iż po okresie rehabilitacji powód może ponownie ubiegać się o zatrudnienie w firmie (...). M. N. (1) pojawił się u pozwanego w marcu lub kwietniu 2012 r. z pytaniem o możliwość zatrudnienia, jednakże otrzymał odpowiedź o braku przyjęć do pracy. Pismem z dnia 4 maja 2013 r. powód wniósł o jego ponowne zatrudnienie z dniem 1 czerwca 2013 r. na stanowisko zajmowane w latach 2007 – 2011, na co pozwany odpowiedział pismem z dnia 23 maja 2013 r. informując powoda, iż aktualnie nie prowadzi naboru.

M. N. (1) nie występował o sprostowanie świadectwa pracy, bo myślał, że po ustaniu choroby będzie nadal pracował u pozwanego.

Pozwany nie zwalniał pracowników z przyczyn ekonomicznych. U pozwanego nie było także reorganizacji. W roku 2011 r. pozwany stracił ważny kontrakt. W okresie kryzysu w 2011 r., pozwany proponował pracownikom wykonywanie innej pracy niż zawarta w umowach o pracę, aby uniknąć ich zwalniania. Po kryzysie w 2011 r. pozwany uzyskał duży kontrakt z Norwegią.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na zgromadzonych w sprawie dokumentach, a okoliczności zawierania umów o pracę z powodem na czas oznaczony oraz przyczyny, czas, warunki i sposób wykonywania przez powoda prac w czasie trwania umowy, Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka I. K., okoliczności nawiązania przez powoda stosunku pracy z pozwanym po dniu 22 sierpnia 2011 r. Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków: K. Ł., J. M. oraz J. W.. Zeznania świadków były spójne i wzajemnie się potwierdzały, decydując o braku ekonomicznych przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda nie są zasadne i podlegają oddaleniu.

Roszczenia powoda o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy oddalił z powodu niedochowania przez pracownika terminu, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p., zaś roszczenie alternatywne powoda o odprawę Sąd oddalił z uwagi na to, że formalnie umowa rozwiązała się wraz z upływem czasu, na jaki była zawarta, a nadto z uwagi na brak wykazania w toku postępowania przesłanek wskazanych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 ze zm.).

Sąd I instancji, powołując się na treść art. 264 § 2 k.p. podniósł, że przepis ten ma odpowiednie zastosowanie w przedmiotowej sprawie i wskazał na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 7 października 2008 r. (II PK 56/08, OSNP 2010, nr 5–6, poz. 61) zgodnie, z którym wskazane w art. 264 § 2 k.p. terminy mają także zastosowanie w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawcę, że doszło do rozwiązania terminowej umowy o pracę. Sąd Najwyższy skonstatował, iż zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę. Także w wyroku z dnia 28 lipca 1999r. (I PKN 174/99 OSNP 2000/21/786) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż zakończenie stosunku pracy, na skutek upływu terminu, na który był on zawarty oznacza de facto jego wygaśnięcie.

W świetle powyższego, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powód - wiedząc o tym, iż pozwany nie uważa go już za pracownika wskutek oceny, iż doszło do rozwiązania terminowej umowy o pracę - powinien poddać sprawę pod osąd sądu pracy w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p., który biegnie od daty powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że pracodawca stwierdził rozwiązanie terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu, na jaki była zawarta. Na taką wiadomość, która może dotrzeć do pracownika w każdej formie ujawniającej wolę pracodawcy ustania stosunku pracy (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), pracownik powinien zatem reagować, tak jak na bezprawne rozwiązanie terminowego stosunku pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy, ostatnia terminowa umowa o pracę powoda z dnia 1 czerwca 2010 r. rozwiązała się w dniu 31 grudnia 2011 r. z powodu upływu okresu, na jaki została zawarta, co zostało potwierdzone przez pozwanego wystawieniem powodowi w dniu 3 stycznia 2012 r. świadectwa pracy. Powód otrzymał świadectwo pracy w styczniu 2012 r., a następnie w pismach pozwanego z dnia 27 stycznia 2012 r. oraz 23 maja 2013 r. informowany był przez pozwanego, iż stosunek pracy między stronami rozwiązał się. W związku z powyższym, termin na wystąpienie z roszczeniami przez powoda upłynął najwcześniej w czternastym dniu po otrzymaniu przez niego świadectwa pracy. Tymczasem powód wniósł pozew po upływie ponad półtora roku od tej chwili. Sąd podniósł, że znaczne przekroczenie czternastodniowego terminu do żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22.11.2001r. (I PKN 660/00 opubl. OSNAPiUS z 2003 r. Poz.487 str.939) wskazano, iż półtoramiesięczne przekroczenie terminu jest przekroczeniem znacznym. Odnosząc powyższą uwagę do

przedmiotowej sprawy Sąd stwierdził, iż tym bardziej znacznym przekroczeniem terminu do wniesienia odwołania jest przekroczenie ponad półtoraroczne. Mało tego, powód nie wykazał, aby w tym okresie zachodziły szczególne okoliczności uniemożliwiające mu wniesienie pozwu do sądu. Poza tym niezgodność z prawem (bezsprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2010-11-04, II PK 112/10, LEX nr 707870).

W konsekwencji niedochowanie przez pracownika terminu, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p. doprowadziło do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy.

Odnośnie zaś roszczenia powoda o zasądzenie odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd Rejonowy podniósł, iż przede wszystkim stosunek pracy ustał, na skutek upływu terminu, na jaki był zawarty. W toku postępowania nie został ustalony fakt wypowiedzenia stosunku pracy powodowi ani okoliczność, aby doszło do rozwiązania umowy o pracę z uwagi na sytuację ekonomiczną pracodawcy. Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 ze zm.), przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 (przewidującego odprawę pieniężną dla pracownika, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia) 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.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wynika, iż pozwany nie zwalniał pracowników z przyczyn ekonomicznych. U pozwanego nie było także reorganizacji. Nie zachodzi zatem jedna z koniecznych przesłanek zasądzenia odprawy, a to rozwiązanie stosunku pracy z powodem z przyczyn niedotyczących pracowników. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd I instancji oddalił roszczenie powoda o odprawę pieniężną.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego, uwzględniając wynik sprawy i to, że powód przegrał proces w całości, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust.1 pkt.1 i 2 w związku z § 6 pkt. 4 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 z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) obciążając powoda, jako stronę przegrywającą proces w 100 %, kwotą 960 zł na rzecz pozwanego, zgodnie z jego żądaniem.

O kosztach pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu Sąd orzekł na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Dz.U.2013.461 j.t.). Powołując treść § 2 w zw. z § 6, § 12 ust. 1 pkt 1-2 i § 19 rozporządzenia Sąd uznał za zasadne przyznanie, pełnomocnikowi tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, kwoty 1120,80 zł.

Powyższe orzeczenie zaskarżył w części, to jest w zakresie pkt 1 i 3, pełnomocnik powoda.

W apelacji wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c., polegające na:

- dowolnej ocenie materiału dowodowego i błędnym przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż stosunek pracy powoda został rozwiązany w dniu 31 grudnia 2011 r., w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań powoda, oraz fakt, iż po dniu 22 sierpnia 2011 r. pozwany traktował dalej powoda, jako pracownika, pozwala na przyjęcie, że ostatnia terminowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 22 sierpnia 2011 r., jako z upływem okresu 24 miesięcy wskazanym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, a w konsekwencji błędnym przyjęciu przez Sąd I Instancji, że powód nie nawiązał

stosunku pracy na czas nieokreślony poprzez tzw. dopuszczenie do pracy, w którym to stosunku pracy pozostawał do dnia 23 maja 2013 r.,

- dowolnej ocenie materiału dowodowego i błędnym przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż powód nie dochował terminu wskazanego w art. 264 § 2 Kodeksu Pracy, w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań powoda pozwala na przyjęcie, że o rozwiązaniu umowy o pracę był on zawiadomiony dopiero w dniu 23 maja 2013 r.
- będące konsekwencją powyższego zaniechanie zbadania przesłanek zasadności żądań powoda w zakresie przywrócenia do pracy albo alternatywnego żądania odszkodowania sformułowanego przez powoda w pozwie oraz wypłaty odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- dowolnej ocenie materiału dowodowego i błędnym przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż pozwany nie zwalniał pracowników z przyczyn ekonomicznych, w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań powoda pozwala na takie przyjęcie, konsekwencją czego Sąd I Instancji zaniechał badania pozostałych przesłanek pozwalających na zasądzenie na rzecz powoda odprawy.

2.naruszenie przepisu art. 328 Kpc poprzez całkowite pominięcie i nie odniesienie się do podstawowej w sprawie i prezentowanej od samego początku argumentacji powoda, zgodnie z którym na skutek postanowień tzw. ustawy antykryzysowej od dnia 22 sierpnia 2011 r. powoda i pozwanego łączy umowa na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego, względnie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w oparciu o ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji celem ponownego rozpoznania, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II Instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych oraz zasądzenie na rzecz pełnomocnika powoda kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem II Instancji, które nie zostały w całości ani w części opłacone.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy aprobuje w znacznej części ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz podziela w części wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany lub uchylenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, ma rację skarżący, że w niniejszej sprawie, uwzględniając treść art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.), jak również datę wejścia w życie niniejszej ustawy, tj. dnia 22 sierpnia 2009 r., uznać należy, że zawarta przez powoda umowa okresowa uległa rozwiązaniu z dniem 22 sierpnia 2011 r. tj. z upływem okresu 24 miesięcy.

Zgodnie z dyspozycją art. 13 ust. 1 powoływanej Ustawy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Z kolei stosownie do treści ust. 2 za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Na mocy art. 35 ust. 1 Ustawy, do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Z ust. 2 wynika, że do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

Zaś ust. 3 stanowi, że jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Odnośnie interpretacji przepisów art. 35 i art. 13 Ustawy, Sąd Okręgowy w niniejszym składzie, w pełni podziela stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2013 r. (II PK 149/12, OSNP 2013/21-22/246), że z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) wynika niedopuszczalność zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2 tej ustawy).

Jak wynika z powołanych przepisów, ustawodawca w odniesieniu do trwających stosunków pracy zawartych na czas określony zawiesił czasowo (w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) stosowanie art. 25¹ k.p., a jednocześnie objął grupę umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej bezpośrednim działaniem nowych mechanizmów przewidzianych w art. 13 ustawy antykryzysowej. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 31 marca 1998 r., K 24/97 (OTK 1998 nr 2, poz. 13) wskazał, że następstwa zdarzeń prawnych zaistniałych pod rządami dawnych przepisów należy też według nich oceniać, jednakże gdy następstwa te trwają nadal, to w odniesieniu do tego nowego odcinka czasu oceniać je należy według norm nowej ustawy. O ile więc zdarzenia zapoczątkowane pod rządami dawnych przepisów mają charakter ciągły i trwają nadal, stosuje się do nich przepisy nowe.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku podniósł, że „przepis art. 35 ust. 2 tej ustawy stanowi o stosowaniu do umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy jej art. 13, a zatem przewiduje w tym zakresie bezpośrednie działanie prawa nowego, modyfikując pro futuro skutki prawne tego zdarzenia zapoczątkowanego pod rządami dawnych przepisów, ale trwającego w chwili wejścia w życie nowej ustawy. Ma więc tu zastosowanie zasada międzyczasowa, odnosząca się powszechnie do zobowiązań o charakterze trwałym, jakimi są niewątpliwie zobowiązania ze stosunków pracy. Ustawodawcy zależało na tym, by jego nowe unormowania weszły w życie jak najprędzej. Chodziło bowiem o szybką i w założeniu przejściową interwencję legislacyjną dla zapobieżenia skutkom kryzysu, w tym o złagodzenie skutków ekonomicznych kryzysu, dotyczących zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników, przez uelastycznienie mechanizmów zatrudniania. Zastosowano więc zasadę bezpośredniego stosowania ustawy nowej do stosunków prawnych nawiązanych pod rządami starej ustawy w zakresie oceny skutków zdarzeń zaistniałych po wejściu w życie nowej. Oznacza to, że następstwa takiego zdarzenia należy oceniać według przepisów nowej ustawy w odniesieniu do tego odcinka czasu, przez jaki trwają one pod rządami tej ustawy. Z tego wynika zaś, że przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej okres 24 miesięcy należy liczyć od daty wejścia w życie nowych regulacji (...)”

Dalej Sąd Najwyższy wywiódł, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika "nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące". Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dojdzie zatem "nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego" (por. J. Stelina, M. Zieleniecki: Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy, PiZS 2009 nr 11, s. 21, a także M. Kłoda: Ustawa antykryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2009 nr 23, s. 1300).

A zatem umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia na jej podstawie (bądź na podstawie kolejnych umów na czas określony), licząc od dnia wejścia w życie ustawy antykryzysowej. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy uznać, że umowa o pracę zawarta z powodów na

czas określony od 1 czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., poprzedzona umową o pracę na czas określony od 2 maja 2007 r. do 31 maja 2010 r., uległa rozwiązaniu z mocy prawa z dniem 22 sierpnia 2011 roku tj. z upływem 24 miesięcy jej trwania od daty wejścia w życie wskazanych przepisów.

Zasadnym jest także stanowisko pełnomocnika powoda, że skoro umowa zawarta pomiędzy stronami została przedłużona po tej dacie, to w istocie doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy. Tym samym w stosunku do takiej umowy, wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, należy uznać, że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy (por. M. Gersdorf-Giara: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 179 i cytowane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego). Zawarcie umowy o pracę w ten sposób nie może wywoływać wątpliwości, co do rodzaju umowy o pracę w przypadku, kiedy doszło do zawarcia umowy po rozwiązaniu się umowy na czas określony.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2013 roku (I PK 67/13, LEX nr 1385751) wskazującym, że stosunek pracy na czas określony trwający przez ponad 2 lata po wejściu w życie ustawy antykryzysowej obowiązuje na czas nieokreślony. Jak i w wyroku z dnia 22 lipca 2013 roku (III PK 75/12, OSNP 2014/4/56)

Należy zauważyć, że wbrew twierdzeniu strony pozwanej, biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne niniejszej sprawy, nie znajduje do nich zastosowania pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1), zgodnie, z którą umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej). Odwołując się do unormowań konstytucyjnych, a w szczególności wynikającej z art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa, Sąd Najwyższy podniósł, że uznanie, iż umowa zawarta między stronami (na okres od 16 kwietnia 2009 r. do 31 października 2011 r.) staje się umową wiążącą przez czas nieokreślony oznaczałoby akceptację sytuacji, w której czynność prawna (zawarcie umowy na czas określony) dokonana przed wejściem w życie ustawy epizodycznej wywierałaby istotne skutki nie tylko w końcowym okresie obowiązywania tej ustawy, ale przede wszystkim po upływie tego okresu. Spowodowałoby bowiem powstanie stosunku pracy trwającego przez czas nieokreślony. Byłby to skutek, którego strony nie mogły przewidzieć w dniu zawarcia umowy, określając wówczas termin jej rozwiązania zgodnie z prawem.

Stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie nie odpowiada temu, na tle którego zapadła uchwała. Umowa o pracę zawarta z powodem na czas określony od 2 maja 2007 r. do 31 maja 2010 r., trwała w chwili wejścia w życie ustawy antykryzysowej, a następnie już w okresie obowiązywania tej ustawy strony zawarły następną umowę na czas określony - od 1 czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., będącą umową kolejną w rozumieniu art. 13 ust. 2 ustawy antykryzysowej. Strony były zatem świadome obowiązyujących wówczas regulacji prawnych i w ich świetle mogły i powinny przewidywać skutki dokonywanych czynności prawnych. Skutki te zaś, jak już powiedziano, polegały na tym, że do umowy wiążącej strony w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej znalazł zastosowanie art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, co oznacza, że okres zatrudnienia na tej podstawie, poczynając od dnia 22 sierpnia 2009 r., podlegał wliczeniu do limitu czasowego określonego tym przepisem. Z uwagi na zawarcie przez strony kolejnej umowy o pracę na czas określony, do tego limitu zaliczał się też okres faktycznego zatrudnienia na podstawie umów, czyli łącznie okres od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.. Okres zatrudnienia powoda na podstawie kontraktów terminowych, w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, przekroczył zatem 24 miesiące przewidziane w art. 13 ust. 1 tej ustawy. Tym samym umowa o pracę na czas określony rozwiązała się z dniem 22 sierpnia 2011 roku. Pomimo jej rozwiązania strony uznały, że nadal łączy je stosunek pracy, czemu pozwany dał wyraz w świadectwie pracy, wskazując okres zatrudnienia do 31 grudnia 2011 roku. A zatem – z uwagi na powyższe rozważania - należało uznać, że od 23 sierpnia 2011 roku strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony. W związku z czym stanowisko Sądu Rejonowego, co do rodzaju łączącej strony umowy o pracę w dacie jej rozwiązania było błędne.

A zatem pozwany, z uwagi na związanie stron umow na czas nieokreślony, mił obowiązek przestrzegania przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów o pracę.

Należy jednak podkreślić, że w prawie pracy za utrwalone uznac należy stanowisko, że niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawc, pracownik może wykazać wyłacznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227 i wskazane w nim orzecznictwo; por. także wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707807).

Oznacza to, że wypowiedzenie nawet jeżeli byłoby wadliwe, rozwiązuje umow o pracę chyba, że sąd pracy na wniosek pracownika uzna wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie przywróci pracownika do pracy, bdż zasdzi na jego rzecz odszkodowanie. Jeżeli zatem pracownik nie złożył od wypowiedzenia odwołania do sądu pracy następuje ostatecznie rozwiązanie umowy o pracę. Za równoznaczne z nie złozeniem odwołania do sądu, co do skutków prawnych, należy uznac złozenie takiego odwołania po terminie i nie przywrócenie przez sąd terminu do jego złozenia. Bezskuteczność wypowiedzenia można, zatem uznac za bezskuteczność względną w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Tego rodzaju bezskuteczność może ulec wzruszeniu prawomocnym orzeczeniem sądu pracy. Bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązanie, nie jest bowiem czynnośc bezskuteczna z mocy samego prawa, lecz staje się bezskuteczne dopiero z mocy wspomnianego orzeczenia sądu będącego orzeczeniem konstytucyjnym, a więc kształtującym prawo.

A zatem, jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł albo uchybił terminowi do jego wniesienia, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako skuteczne i zgodne z prawem.

W ocenie Sądu Okręgowego nie może budzić żadnych wątpliwości, że powód w niniejszej sprawie nie zachował wynikającego z art. 264 kp terminu do odwołania się do Sądu.

Wniesienie odwołania jest czynnośc procesowa stanowc podstaw wszczęcia postępowania przed sądem. Roszczeń z art. 45 kp czy też art. 56 kp, można skutecznie dochodzić tylko w określonym czasie, zaó terminy przewidziane do ich dochodzenia są bardzo krótkie i ze specyficznym, procesowym sposobem ich przywracania. Są to terminy prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddała więc powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w przepisach w art. 264 kp, jeżeli ich nie przywrócono. Tym samym, w przypadku nie przywrócenia wymienionego terminu, Sąd nie bada już formalnej i merytorycznej zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, które bez względu na to czy bezprawne czy też nie staje się skuteczne.

Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania Sądu Rejonowego, jak i zgadza się z powołanym przez ten Sąd wyrokiem Sądu Najwyższego (II PK 56/08, OSNP 2010, nr 5–6, poz. 61) zgodnie, z którym wskazane w art. 264 § 2 k.p. terminy mają także zastosowanie w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawc, że doszło do rozwiązania terminowej umowy o pracę. A zatem Sąd Okręgowy, pomimo odmiennego stanowiska w zakresie rodzaju łączącej strony umowy o pracę w dacie jej rozwiązania, w pełni podziela dalsze rozważania Sądu Rejonowego dotyczące uchybienia przez powoda terminowi do złozenia odwołania do Sądu, jak również orzeczenie w tym zakresie.

Stosownie do treści art. 265 § 1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2/1 kp i art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Strona w toku postępowania winna zatem uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające wniosek, w tym przede wszystkim brak winy w uchybieniu terminu. Musz więc istnieć szczególne okoliczności oraz związek między tymi okolicznościami a opóźnieniem i ponadto samo opóźnienie nie powinno być nadmierne. Występuje przy

tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające.

Nie powielając rozważań Sądu I instancji, należy jedynie podkreślić, że powód miał pełną świadomość, iż pozwany uznał za rozwiązana łączącą strony umowę z datą 31 grudnia 2013 roku, już w styczniu 2012 roku, kiedy to otrzymał świadectwo pracy od pozwanego. Nadto pozwany także w piśmie z dnia 27 stycznia 2012 r. informował powoda, iż stosunek pracy między stronami rozwiązał się. Brak było w związku z tym jakichkolwiek uzasadnionych podstaw do uznawania, jak chce tego apelujący, że strony nadal łączy stosunek pracy. Poza tym, w świadectwie pracy powód został prawidłowo powiadomiony o możliwości złożenia wniosku o jego sprostowanie, a także o możliwości odwołania się do sądu w tym zakresie. W związku z tym miał on pełną świadomość, że może odwołać się do sądu, jeżeli nie zgadza się ze wskazanym trybem rozwiązania umowy o pracę. A zatem zasadnym jest stanowisko Sądu Rejonowego, że termin na wystąpienie z roszczeniami przez powoda upłynął w czternastym dniu po otrzymaniu przez niego świadectwa pracy.

Oceniając w powyższych okolicznościach uchybienie terminu z art. 264 § 2 KP należy podkreślić, iż brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 KP trzeba analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej o swoje interesy. Instytucja przywrócenia terminu, o której stanowi art. 265 k.p., nie jest bowiem tożsama z tą, o której traktuje art. 168 i następne k.p.c. Art. 265 § 1 k.p. stanowi, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r. (II PK 186/10, LEX nr 786379)

Z uwagi na to, że wymieniony przepis nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi, należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy.

Zdaniem Sądu Okręgowego powód, pomimo braku pouczenia go o możliwości odwołania się do sądu od rozwiązania umowy o pracę, nie zachował należytej staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. Skarżący wniósł pozew do sądu po upływie ponad półtora roku od momentu, w którym wskazany termin zaczął biec tj. licząc od stycznia 2012 roku. Przez ten okres, pomimo jasnych komunikatów ze strony pozwanej, że nie jest on już pracownikiem pozwanego, gdyż umowa rozwiązała się z dniem 31 grudnia 2011 roku, powód nie podjął żadnych działań zmierzających do ustalenia, że rozwiązanie umowy było bezprawne, czy też ustalenia istnienia stosunku pracy. Nie zwrócił się niezwłocznie do radcy prawnego, adwokata, czy też do jednostek jak chociażby Państwowa Inspekcja Pracy czy związki zawodowe, które udzielają darmowych porad prawnych, celem zasięgnięcia informacji o dalszym postępowaniu. Nie złożył również wniosku o sprostowanie świadectwa pracy i w przypadku odmowy, nie odwołał się do Sądu w tej sprawie. Nadto powód niewątpliwie umiał dbać o własne interesy, skoro pismem z dnia 13 stycznia 2012 r. poinformował pozwanego, że „zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców), terminowa umowa o pracę, którą strony były związane przekształciła się z dniem 22 sierpnia 2011 r. w umowę o pracę na czas nieokreślony”. Tym samym zasadnie stwierdził Sąd Rejonowy, że tak znaczne przekroczenie czternastodniowego terminu do żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania, mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia, których to okoliczności powód nie wykazał. Z pewnością zaś nie można uznać również za taką okoliczność, podnoszonego w apelacji przekonania powoda, że nadal jest pracownikiem strony pozwanej. Brak było jakichkolwiek obiektywnych przesłanek do takiego stanowiska, skoro powód już w styczniu 2012 roku otrzymał świadectwo pracy. Poza tym już w dniu 23 grudnia 2011 roku skarżący złożył wniosek do pozwanego o przedłużenie

umowy od dnia 1 stycznia 2011 roku, co jedynie potwierdza, że miał on pełną świadomość, iż umowa rozwiąże się z dniem 31 grudnia 2011 roku. Na to pismo pozwany udzielił jednoznacznej odpowiedzi, że nie przedłuży z powodów umowy o pracę, a dotychczasowa umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2011 roku, do którego była zawarta. Nadto trzeba zauważyć, że w kolejnych pismach kierowanych do pozwanego, skarżący zwracał się o ponowne jego zatrudnienie, a nie dopuszczenie do pracy, nie zgłaszał również tymi pismami – wbrew twierdzeniu apelacji – gotowości do pracy, a właśnie chęć ponownego zatrudnienia (wszystkie pisma w aktach osobowych). Poza tym w pozwie skarżący również wskazywał, że pozwany nie przedłużył z nim umowy, zaś w późniejszych okresach składał on oferty pracy do pozwanego. A zatem podnoszone w apelacji stanowisko, jakoby powód miał przekonanie o dalszym zatrudnieniu u strony pozwanej, nie ma żadnego uzasadnienia we wcześniejszych zachowaniach powoda, z których wynika, że doskonale wiedział on, iż strony nie łączy już stosunek pracy.

W przedmiotowym stanie faktycznym Sąd Okręgowy nie dopatruje się po stronie powoda braku winy w uchybieniu terminu z art. 264 § 2 KP, które to uchybienie było znaczne. Z kolei przekroczenie tego terminu uniemożliwia ocenę zasadności merytorycznej decyzji rozwiązującej stosunek pracy i powoduje oddalenie powództwa (takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 163/97, nie publikowany).

Brak jest również uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem, których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, co do braku przyczyn rozwiązania spornej umowy o pracę, leżących po stronie pracodawcy, jak również braku reorganizacji pozwanego, jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, która de facto sprowadza się do stwierdzenia, że w świetle zeznań powoda należy przyjąć przyczyny rozwiązania umowy o pracę, leżące po stronie pracodawcy. Tym samym apelant pomija cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym również zeznania czterech świadków, z których to zeznań wynika jednoznacznie, że u strony pozwanej nie było reorganizacji, nie było

zwolnień z przyczyn ekonomicznych, gdyż firma przetrwała kryzys kierując pracowników do innych prac (co również przyznał powód), zaś później zawarła intratny kontrakt.

Tym samym w ramach podniesionych zarzutów pełnomocnik powoda nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd pierwszej instancji, nie dając w części wiary zeznaniom powoda, a uznając pozostały, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, za wiarygodny. Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, to do sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strony i dlaczego zeznają wiarygodnie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom bądź stronie, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda nie podzielił. Sąd meriti uzasadnił swoje stanowisko konkretnymi okolicznościami, które pozwoliły dojść w konsekwencji do zasadnego przekonania, że przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy nie leżały po stronie pracodawcy. W związku z tym prawidłowo stwierdził Sąd I instancji, że brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o zasądzenie odprawy pieniężnej, gdyż nie zostały spełnione przesłanki warunkująca jej wypłatę określone w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90/03, poz. 844 ze zm.).

Nadto należy podkreślić, że w tym zakresie pełnomocnik powoda nie złożył żadnych wniosków dowodowych, które nie byłyby uwzględnione przez Sąd I instancji, a tym samym nie wykazał w toku postępowania zasadności roszczenia o odprawę pieniężną.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżone rozstrzygnięcie odpowiada prawu.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stronę pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował profesjonalny pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 6 pkt 4 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 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 (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu za drugą instancję orzeczono zgodnie z § 6 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1-2 i w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 oraz § 19 Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Dz.U.2013.461 j.t.), uwzględniając podatek VAT.

Przewodnicząca: Sędziowie: