

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 października 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 222/19: oddalił powództwo co do kwoty 13.500 zł (pkt 1); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt 2); zasądził od powódki A. B. na rzecz pozwanej (...) BANK (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); przyznał ze środków Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi na rzecz r.pr. K. D. kwotę 2.214 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt 4); nie obciążył powódki A. B. obowiązkiem poniesienia kosztów sądowych (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka A. B. była zatrudniona w Banku (...) spółce akcyjnej z siedzibą we W. od dnia 16 lipca 2018 roku na stanowisku doradcy biznesowego, na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2019 roku.

Wynagrodzenie powódki liczone zgodnie z ustalaniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.960 złotych.

Dnia 24 stycznia 2019 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. upłynął w dniu 28 lutego 2019 roku.

Sąd I instancji wskazał, że powyższe okoliczności nie były sporne pomiędzy stronami.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jako niezasadne podległo oddaleniu.

Sąd I instancji zaznaczył, że stosownie do treści art. 264 § 1 Kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Powódka ostatecznie sprecyzowała, iż wnosi o zasądzenie odszkodowania za niesłuszne rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że umowa na czas określony jest najczęstszą, obok umowy na czas nieokreślony, podstawą nawiązania stosunku pracy. Istotą tej umowy jest uzależnienie jej rozwiązania od zdarzenia przyszłego i pewnego (art. 116 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Według stanowiska Sądu Najwyższego w stosunku pracy zawartym na czas określony (także w przypadku umowy na czas sprawowania kadencji) powinien być wskazany termin (okres, praca podlegająca wykonaniu), po upływie którego ulega on zakończeniu. Termin ten niekoniecznie musi być oznaczony datą kalendarzową i jest możliwe jego określenie przez wskazanie zdarzenia, do nastąpienia, którego stosunek pracy będzie trwał. Zawsze jednak w terminowej umowie o pracę musi być z góry określony czas (termin), po upływie, którego następuje, niejako automatycznie, rozwiązanie umowy o pracę. W takiej sytuacji zbyteczne jest też składanie przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy oświadczenia w przedmiocie jego rozwiązania, a w szczególności bez potrzeby jego wypowiedzania, ustaje ona, bowiem z upływem terminu, ziszczeniem się warunku rozwiązującego (np. upływ kadencji, nadejście konkretnej daty) lub nadejście innego zdarzenia przyszłego i pewnego, a w szczególności bez potrzeby jego wypowiedzania. Moment rozwiązania umowy o pracę musi być jednak na tyle precyzyjnie ustalony, by nie rodził wątpliwości co do czasu trwania umowy. Potwierdzeniem tych wniosków jest uzasadnienie wyroku z 2.10.1990 r. (I PR 279/90) 262, w którym Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i narusza interes pracownika jego oświadczenie, w rezultacie którego zakład pracy otrzymuje pełną swobodę co do określenia daty, w jakiej umowa o pracę ma przestać obowiązywać i w ten sposób otrzymuje prawo decyzji co do faktycznego spowodowania rozwiązania stosunku pracy w każdej chwili.

Sąd I instancji podkreślił, że na podstawie art. 32 k.p. dopuszczalne jest wypowiedzenie wszystkich umów o pracę. Przed wejściem w życie ustawy nowelizującej z 25.06.2015 r. przepis ten pomijał umowę na czas określony, której

wypowiedzenie było dopuszczalne, gdy strony przewidziały tę możliwość w umowie o pracę (uchylony art. 33). Dla pracodawcy wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony jest znacznie łatwiejsze niż umowy na czas nieokreślony. W odniesieniu do umowy na czas określony nie jest wymagana zasadność wypowiedzenia (art. 45 § 1), a w związku z tym nie stosuje się przepisów zobowiązujących pracodawcę do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4) i przeprowadzenia konsultacji związkowej (art. 38). Trwałość stosunku pracy pracownika zatrudnionego na czas określony chronią jedynie przepisy o zakazach wypowiedzania i zakazanych przyczynach wypowiedzenia. Nadto w odniesieniu do wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia umowy na czas określony Kodeks przewiduje ograniczenia w dochodzeniu przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3–5 i art. 59). Okresy wypowiedzenia oznaczone są: dla umów na czas nieokreślony i określony – w art. 36, a dla umów na okres próbny – w art. 34. Dopuszczalne jest ustalenie krótszych okresów wypowiedzenia w umowie o pracę tymczasową (art. 13 ust. 2 u.z.p.t.). Zgodnie z art. 36 k.p. od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy zależy zarówno okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, jak i umowy na czas określony. Po wejściu w życie wskazanego wyżej przepisu okres wypowiedzenia umowy na czas określony wynosi zatem, w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy, odpowiednio 2 tygodnie, 1 miesiąc i 3 miesiące. Wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy (sobota lub ostatni dzień miesiąca – § 21, zob. uw. 3 do art. 36). Okresy wypowiedzenia regulują art. 34 i 36. Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.); oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada obowiązki wyłącznie na pracodawcę. Dotyczą one, w odniesieniu do wypowiedzenia, tylko umowy zawartej na czas nieokreślony oraz rozwiązania każdej umowy bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódkę z pozwaną łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, a nie na nieokreślony. W związku z powyższym zauważył, że pozwana mogła rozwiązać tę umowę za wypowiedzeniem w dowolnym momencie i nie miała obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązania umowy, gdyż taki obowiązek występuje wyłącznie przy rozwiązywaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W związku z powyższym nie były istotne dla sprawy okoliczności podnoszone w toku postępowania przez powódkę, dotyczące zasadności domniemanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę i powoływanie się na brak wskazania w dokumencie wypowiedzenia umowy przyczyny wypowiedzenia, jako naruszenia prawa. Sąd I instancji oddalił wnioski dowodowe zmierzające do ustalenia, czy powódka była dobrym pracownikiem, czy wykonywała swoje obowiązki poprawnie, czy też nie. Te okoliczności nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Powódka nie wykazała również istnienia żadnych okoliczności wskazujących na naruszenie przez pozwaną jakichkolwiek przepisów o zakazach wypowiedzania i zakazanych przyczynach wypowiedzenia umów o pracę. W dniu wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę powódka stawiała się do pracy, celem świadczenia pracy. Nie korzystała w tym dniu z urlopu wypoczynkowego ani ze zwolnienia lekarskiego. Nie został więc naruszony zdaniem Sądu Rejonowego art. 41 Kodeksu pracy, gdyż w chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym wskazanym w powołanym przepisie.

Sąd I instancji dodał, że pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 roku, w sprawie I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, z.8, poz. 242). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie narusza przepisów prawa.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie kwoty 13.500 zł, a w pozostałym zakresie postępowanie umorzył ze względu na cofnięcie powództwa.

Ponieważ powództwo zostało cofnięte w części, Sąd I instancji w tym zakresie umorzył postępowanie. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Powódka działająca przez profesjonalnego pełnomocnika cofnęła pozew w zakresie części roszczenia o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy ze

zrzeczeniem się roszczenia. Sąd Rejonowy uznał więc, że powyższe oświadczenie woli nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, słusznego interesu pracownika oraz nie zmierza do obejścia prawa w rozumieniu art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c., dlatego na mocy art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez spółkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.700 złotych – § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd I instancji orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 w związku z § 8 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2019 r., poz. 68), przy czym ze względu na treść art. 603⁴ k.p.c. Sąd podwyższył wynagrodzenie radcy prawnego o kwotę podatku od towarów i usług, określoną zgodnie z obowiązującą stawką tego podatku.

Sąd Rejonowy nie obciążył powódki kosztami sądowymi działając na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, uznając, iż nie zachodzi szczególny przypadek, a powódka mogła tkwić w błędnym przekonaniu o słuszności swojego żądania (Dz. U. z 2019 r., poz. 785 z późn. zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając przedmiotowy wyrok w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzucił:

- obrazę przepisów prawa procesowego tj. art 227 kpc i art.233 § 1 kpc poprzez oddalenie przez Sąd wniosków dowodowych złożonych przez pełnomocnika powódki dotyczących przesłuchania świadków, których zeznania zdaniem powódki w przypadku ich przeprowadzenia mogłyby doprowadzić do uwzględnienia powództwa;

- obrazę przepisów prawa pracy tj. art.50 § 3 kp, gdyż wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce było pozorne, a podane jej przyczyny tego wypowiedzenia nie były prawdziwe, a zatem powódce należy się zgodnie z treścią tego przepisu odszkodowanie;

- obrazę przepisu prawa pracy tj. art.30 § 1 pkt 3 i art.8 kp, gdyż dokonane powódce wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, bowiem prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy powódce było złożenie przez nią skargi, a działanie takie miało zdaniem powódki charakter zemsty na jej osobie dokonanej przez pracodawcę i w związku z tym nie powinno korzystać z ochrony, gdyż nie jest wykonaniem prawa przewidzianego w tym przepisie.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o uchylenie wyroku wydanego w dniu 22.10.2019 r. w całości i nakazanie Sądowi I instancji przeprowadzenie postępowania od nowa, w tym w szczególności poprzez przesłuchanie wskazanych przez powódkę przed Sądem I instancji wszystkich świadków, a także o obciążenie pozwanego banku kosztami postępowania i zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 2 września 2020 r. pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku z wyjątkiem pkt 2 oraz podtrzymał stanowisko wskazane w apelacji w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Pismem z dnia 11 grudnia 2018 r. (wysłanym za pośrednictwem poczty e - mail) powódka

poinformowała dział (...) o naruszeniu zasad Generalnego Kodeksu Postępowania obowiązujących w Banku (...).

/pismo k.28 – 28 odwrot/

W odpowiedzi na ww. pismo, mailem z dnia 12 grudnia 2018 r., L. T. , menedżer

ds. compliance , zwrócił się do powódki z prośbą o uszczegółowienie złożonej „skargi ” poprzez doprecyzowanie zgłoszonych problemów, w tym określenie, kto i w jakim zakresie działał na szkodę Banku (...) i niezgodnie z zasadami etyki, a nadto sprecyzowanie, kto i w jaki sposób naruszył przepisy kodeksu cywilnego i karnego.

/korespondencja e – mail k.27/

Pismem z dnia 24 stycznia 2019 r. (otrzymanym przez powódkę w dniu 30 stycznia 2019

r.) pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

/okoliczność bezsporna/

W dniu 31 stycznia 2019 r. powódka odniosła się do maila L. T. z dnia 12 grudnia

2018 r. przesyłając mailem obszerne wyjaśnienia.

/korespondencja e – mail k.29/

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje jej oddaleniem.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całości okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

W odniesieniu do wskazanego przez skarżącą naruszenia przepisów prawa procesowego wskazać należy, że zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Stosownie zaś do treści art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest, bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia.

W szczególności nie sposób zgodzić się z apelującą, iż zasadniczy wpływ na wynik rozstrzygnięcia miało oddalenie przez Sąd Rejonowy zgłoszonych przez nią wniosków dowodowych na okoliczność ustalenia przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy zawartego na czas określony.

Odnosząc się do powyższego, w pierwszej kolejności podnieść należy, że obostrzenia, które dotyczą wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony sprowadzają w zasadzie do zachowania wymogów stricte formalnych tj. formy pisemnej i pouczenia w przedmiocie prawa odwołania do sądu pracy. Tym samym pracodawca, dokonując wypowiedzenia takiej umowy, nie musi wskazywać na przyczyny uzasadniające jego działanie, tak jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Konsekwencją powyższego jest zaś również brak możliwości weryfikacji tych przyczyn, także w procesie. Tym samym wskazywane przez apelującą wnioski dowodowe zgłoszone właśnie celem wykazania podstaw uzasadniających zwolnienie powódki w tych okolicznościach, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia, słusznie zostały przez Sąd Rejonowy oddalone.

Przechodząc do badania apelacji w zakresie, w jakim skarżąca zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego, wskazać należy, że w myśl art. 32 § 1 kodeksu pracy, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1-4 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron; przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) albo z upływem czasu, na który była zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Przepis art. 36 § 1 pkt 1-3 stanowi z kolei, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy albo 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. W myśl zaś 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.

Skoro zatem umowa o pracę powódki miała charakter terminowy - jej wypowiedzenie nie wymagało merytorycznego uzasadnienia. Wobec zaś okoliczności, że pracodawca wypowiedział ją na piśmie (art. 30 § 3 kp) , a nadto zachował ustawowo przewidziany miesięczny termin wypowiedzenia, to brak jest podstaw do uwzględnienia podniesionych przez skarżącą zarzutów naruszenia prawa materialnego.

W odniesieniu zaś do podnoszonej przez pełnomocnika skarżącej kwestii dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, tj. naruszenia art.8 kp wskazać należy ,że jakkolwiek Sąd pracy, badając legalność wypowiedzenia umowy terminowej nie dokonuje oceny przyczyn wypowiedzenia, to jednak nie jest to równoznaczne z tym, że pracownik pozbawiony jest w tym zakresie jakiegokolwiek ochrony. Zawsze, bowiem, 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. Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPika 1985 nr 12, poz. 237 z głosem T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 kp może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 KP nie ma zastosowania. Podobne

stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21 - 22, poz. 321), 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 KP) /Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r. II PK 122/07/.

Jednakże podkreślenia wymaga, iż w oparciu o zarzuty przedstawione w procesie, nie sposób stwierdzić jakich konkretnie uchybień w tej materii miała dopuścić się strona pozwana i jaka zasada współzycia społecznego, czy sprawiedliwości społecznej, poprzez wypowiedzenie powódce stosunku pracy (zgodne z przepisami prawa), miała zostać naruszona. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w kontekście przedstawionych dowodów, nie sposób uznać, aby złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem, gdyż stanowiło ono wyraz przysługujących pracodawcy uprawnień. W procesie nie ujawniono żadnych okoliczności, świadczących o naruszeniu, tym działaniem, konkretnych zasad współzycia społecznego, czy sprawiedliwości społecznej. Tymczasem, podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p., wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współzycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10.05.2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616). Jest to o tyle istotne, że okoliczności wyznaczają podstawę, granice i kierunek zastosowania zasad w wyjątkowych sytuacjach rozpatrywanej sprawy. Nie można zatem, w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, formułować ogólnych dyrektyw, co do stosowania tych zasad (uchw. SN z 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23). W rozpatrywanym przypadku brak jest dowodów na to, że wypowiedzenie powódce terminowej umowy o pracę wiązało się z jakimkolwiek nadużyciem. W ocenie Sądu ustalone w sprawie okoliczności faktyczne nie pozwalają na przyjęcie, że u podstaw złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę legła skarga, jaką złożyła do działu (...) w dniu 11 grudnia 2018 r. Gdyby, bowiem to skarga miała być główną przyczyną złożenia powódce wypowiedzenia, to z całą pewnością pracodawca nie zwlekałby ze złożeniem wypowiedzenia niemal do końca stycznia 2019 r., a tym bardziej nie prosiłby o złożenie dodatkowych wyjaśnień przez powódkę. Co jednak istotne, pomimo prośby menedżera ds. compliance z dnia 12 grudnia 2018 r. o doprecyzowanie zgłoszonych nieprawidłowości, powódka zdecydowała się odpowiedzieć na nią w dniu 31 stycznia 2019 r. tj. dopiero po otrzymaniu wypowiedzenia, a zatem to nie skarga była przyczyną złożonego powódce wypowiedzenia. Samo zatem wewnętrzne przekonanie powódki o braku zasadności złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia było niewystarczające do uwzględnienia powództwa, a tym samym uznania, że pracodawca swoim zachowaniem nadużył przysługującego mu prawa. Poczucie skrzywdzenia, na jakie powołuje się powódka, nie jest zaś w tym zakresie żadnym miarodajnym wyznacznikiem i samo w sobie nie świadczy o naruszeniu zasad współzycia, które w przedmiotowych okolicznościach pozwalają pracodawcy na korzystanie z wolności gospodarczej przy zachowaniu standardu uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia. Te standardy zaś nie zostały w sprawie naruszone. Pracodawca wypowiadając powódce stosunek pracy nie stosował, bowiem żadnych wybiegów sprzecznych z celem zawartej umowy.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd pominął wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z dokumentów złożonych na rozprawie apelacyjnej, uznając, że dowód ten jest nieistotny do rozpoznania niniejszej sprawy (art.235² § 1 pkt.2 kpc). Kwestia prawidłowości działania zespołu (...) pozostaje bowiem poza sferą badania Sądu w niniejszej sprawie, w której istotnym była ocena, czy pracodawca zgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę z powódką. Na marginesie wskazać należy, że jeżeli powódkę nie satysfakcjonowała odpowiedź udzielona przez L. T. w dniu 12 grudnia 2018 roku, mogła odnieść się wcześniej do treści jego maila – nie zwlekając do czasu, gdy otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Poza tym podnieść należy, że wniosek ten jest spóźniony. Zgodnie bowiem z art. 381 kpc Sąd drugiej instancji może dopuścić nowe fakty i dowody tylko wtedy, gdy strona nie mogła powołać ich w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, a także gdy wprawdzie mogła je wówczas powołać, jednak nie było ku temu potrzeby, gdyż takowa powstała dopiero w postępowaniu apelacyjnym. Uregulowanie zawarte w art. 381 kpc jest wyrazem dążenia do koncentracji materiału dowodowego przed sądem pierwszej instancji. Oczywiście jest zatem, że strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że Sąd drugiej instancji jej wniosku dowodowego nie uwzględni (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/00). Apelująca w żaden sposób nie wyjaśniła dlaczego rzeczony dokumenty złożyła dopiero na rozprawie apelacyjnej (już nawet po złożeniu apelacji). Niemniej

jednak wyjaśnić należy, w realiach niniejszej sprawy wskazane dowody nie mogły zmienić wyrażonej ani oceny prawnej, ani bezspornego stanu faktycznego.

W odniesieniu zaś do zaskarżonych przez pełnomocnika powódki punktów 4 oraz 5 wyroku wskazać należy, że nie wskazał on w jaki sposób Sąd Rejonowy naruszył przepisy prawa procesowego, czy też prawa materialnego wydając wyrok w tym zakresie . Co jednak istotne , również i w tych punktach zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku sposób rozwiązania stosunku pracy z powódką uznać należy za prawidłowy. W tym stanie rzeczy brak było podstaw do uwzględnienia jakichkolwiek roszczeń powódki w związku z rzekomo wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018 r., poz. 265).

S.B.

Przewodniczący: Sędziowie: