

Sygn. akt IV Pa 25/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Witkowski

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 maja 2019 r. w S.

sprawy z powództwa U. K.

przeciwko (...) Komitetowi Pomocy (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 stycznia 2019r. sygn. akt IV P 109/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego (...) Komitetu Pomocy (...) w S. na rzecz powódki U. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Katarzyna Antoniak Jacek Witkowski Jerzy Zalasieński

Sygn. akt: IV Pa 25/19 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 10 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanego (...) Komitetu Pomocy (...) w S. na rzecz powódki U. K. kwotę 6.625,56 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 maja 2018 r. do dnia zapłaty, a ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wreszcie nadał wyrokowi w pkt I, tj. w części zasądzającej świadczenie rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.208,52 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 27 kwietnia 2018 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Komitetowi Pomocy (...) w S. powódka U. K. domagała się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy o utracie zaufania do pracownika z 11 kwietnia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przywrócenia do pracy na stanowisku pracownika administracyjnego na warunkach określonych w umowie o pracę z 11 stycznia 2016 r., zasądzenia od pozwanego na

jej rzecz kwoty 6.375,00 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka wskazała, że nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę. Jest osobą bezkonfliktową. Z powierzonych jej zadań wywiązuje się i nigdy nie miała zaległości. Coroczne kontrole (...) nie wykazały żadnych zaniedbań z jej strony. Nigdy nie otrzymała poleceń od kierownika biura M. B. (1). Zwolnienie jej miało charakter personalny, gdyż nigdy nie była akceptowana przez M. B. (1) jako pracownik.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Pełnomocnik pozwanego wskazała, że strony łączyła umowa o pracę zawarta 11 stycznia 2016 r. będąca kontynuacją umów z 27 stycznia 2015 r. i 31 grudnia 2013 r. na stanowisku pracownika gospodarczego, zmienionych aneksem z 14 lutego 2018 r. w zakresie stanowiska na pracownik administracyjny. Pismem z 9 kwietnia 2018 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie po wykorzystaniu urlopu.

Pełnomocnik pozwanego podniosła, że powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków. Do członków Zarządu Rejonowego pozwanego niejednokrotnie wpływały skargi od mieszkańców mieszkań wspieranych prowadzonych przez pracodawcę zarówno na powódkę, jak i na kierownika tych mieszkań. Powódka była niejednokrotnie upominana, m. in. przez M. B. (1), ówczesną wiceprezes zarządu, a obecnie sekretarza zarządu. Powódka nie akceptowała jej jako swojego zwierzchnika i zawsze pozostawała w sprzeczności z wydanymi przez nią poleceniami służbowymi.

Apogeum swoich możliwości powódka ujawniła 26 marca 2018 r., gdy do Zarządu Rejonowego w S. przybyli członkowie nowego Zarządu z W.. Powódka przywitała ich bardzo agresywnie. Zapytana, kim jest i dlaczego nie przebywa w miejscu pracy, tj. mieszkaniach wspieranych, wylegitymowała się pełnomocnictwem udzielonym przez byłego prezesa zarządu R. Ż. będącego jej wujkiem. R. Ż. nie mógł udzielić jej tego pełnomocnictwa, gdyż nie był do tego uprawniony, o czym powódka wiedziała. Powódka dostała polecenie powrotu na właściwe miejsce pracy, lecz go nie wykonała. Jej zachowanie było agresywne, używała słów powszechnie uważanych za obelżywe. W związku z tą sytuacją nowy Zarząd zasięgnął wiedzy o powódce dokonując analizy jej pracy z lat ubiegłych i przeprowadzając rozmowy z osobami jej podległymi w mieszkaniach wspieranych i z innymi pracownikami. Mając na uwadze jej zachowanie, otrzymane skargi, nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków, pełnomocnictwo z 15 marca 2018 r. rozszerzające zakres jej kompetencji, 9 kwietnia 2018 r. próbowano wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę, na co pracownica zareagowała agresywnie używając słów wulgarnych, rzucając dokumentem i wybiegając z biura. Powyższe pismo zostało wysłane pocztą.

Przyczyna wypowiedzenia określona ogólnie jako utrata zaufania jest miarodajna, gdyż niedopuszczalnym jest, aby osoba mająca predyspozycje do takich zachowań mogła zajmować się ludźmi z mieszkań wspieranych. Osoby te są specyficzne, mają bardzo duże problemy i potrzebują odpowiedniego podejścia, a powódka go nie posiada.

Pełnomocnik pozwanego podniosła także, że powódka nie znała się na nałożonych na nią pełnomocnictwem z 15 marca 2018 r. obowiązkach, w szczególności w zakresie gospodarki magazynowej i doprowadziła do bardzo wielu kłopotliwych sytuacji, czego dowodem jest pismo, które wpłynęło 9 marca 2018 r. Treść tego dokumentu świadczy również o rodzaju stosunku, jaki powódka miała do M. B. (1).

Ostatecznie pełnomocnik powódki domagał się zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego kwoty 6.625,56 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem/nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzenie z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie tak sprezywanego powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że U. K. była zatrudniona w (...) Komitecie Pomocy (...) w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2011 r. na zastępstwo na czas choroby kucharki T. Ś.. Następnie strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony na następujące okresy: od 10 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r., od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika gospodarczego. Każda z tych umów została opatrzona zapisem, że jest zawarta na czas wykonywania zadań realizowanych cyklicznie polegających na udzielaniu schronienia osobom bezdomnym zgodnie z umowami Nr (...), (...)i (...)zawartymi z Miastem S.. Aneks do ostatniej umowy o pracę od 1 stycznia 2018 r. zmieniono stanowisko pracy U. K. na pracownika administracyjnego. Na obu stanowiskach pracy pracodawca nie przedstawił pracownicy pisemnego zakresu zadań.

W rzeczywistości czynności wykonywane przez U. K. na podstawie zawartych umów o pracę na czas określony nie miały charakteru zadań realizowanych cyklicznie. Pracownica stale zajmowała się bowiem uzupełnianiem dokumentacji związanej z osobami przebywającymi w tzw. mieszkaniach wspieranych (dawnej noclegowni) i dostarczaniem jej do biura pracodawcy i (...) w S., pilnowaniem porządku w tychże mieszkaniach (łącznie z badaniem alkomatem stanu ich trzeźwości) oraz wpisywaniem do księgi meldunkowej nowo przybyłych osób.

9 kwietnia 2018 r. ówczesny prezes zarządu pracodawcy M. J. w obecności sekretarza i kierownika Biura Tymczasowego M. B. (1), skarbnika W. R., wiceprezesa (...) Zarządu W. (...) w W. R. D. oraz kierownika mieszkań wspieranych M. L. wręczył U. K. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zostało ono podpisane przez M. B. (1) upoważnioną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Jako przyczynę tej decyzji wskazano utratę zaufania wobec pracownicy. Żadna osoba ze strony pracodawcy nie wskazała U. K., na czym dokładnie polega przyczyna wypowiedzenia. Pracownica odmówiła przyjęcia oświadczenia woli pracodawcy.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo U. K. okazało się uzasadnione.

W okolicznościach sprawy strony pozostawały w sporze co do rodzaju łączącej ich umowy o pracę. Pozwany stał bowiem na stanowisku, że powódka zawarła z nim umowę o pracę na czas określony, w związku z czym nie był zobowiązany wskazać w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny swej decyzji. Zdaniem powódki czynności przez nią realizowane w ramach stosunku pracy nie miały charakteru cyklicznego, w związku z czym strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że niesporne było, że strony zawarły trzy umowy o pracę na czas określony na następujące okresy: od 10 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r., od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika gospodarczego. Każda z tych umów zawierała zapis, że jest zawarta w celu wykonywania zadań realizowanych cyklicznie polegających na udzielaniu schronienia osobom bezdomnym zgodnie z umowami Nr (...), (...)i (...)zawartymi z Miastem S.. W dacie zawarcia ostatniej umowy o pracę, tj. 11 stycznia 2016 r. przepis art. 25⁽¹⁾§ 1 i 3 pkt 2 kp miał następujące brzmienie: „Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Przepis ten nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie”.

W ocenie Sądu Rejonowego, zawarcie przez strony trzech umów o pracę na czas określony od 10 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r. co do zasady spowodowało, że zawarcie tej ostatniej było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Zawarte umowy zostały nawiązane na następujące po sobie okresy, a przerwy między nimi nie przekroczyły 1 miesiąca. Skutek ten nie nastąpiłby, gdyby umowy te zostały zawarte w celu wykonywania zadań realizowanych cyklicznie.

Zdaniem Sądu Rejonowego „cykliczność” wskazana w powyższym przepisie polega na tym, że pracownik wykonuje co jakiś czas, np. co miesiąc określone zadanie i co pewien czas, np. co miesiąc wyłącznie w zakresie tego zadania zostaje zatrudniony na czas określony. Powódka pracowała zaś jako pracownik gospodarczy, a jedynie umowy o pracę były przedłużane co roku. Wykonywane przez nią zadania w postaci uzupełniania dokumentacji związanej z osobami przebywającymi w tzw. mieszkaniach wspieranych (dawnej noclegowni) i dostarczanie jej do biura pracodawcy i (...) w S., pilnowanie porządku w tychże mieszkaniach (łącznie z badaniem alkomatem stanu ich trzeźwości) oraz wpisywanie do księgi meldunkowej nowo przybyłych osób cechuje stałość i powtarzalność. Sąd Rejonowy uznał, że powyższe ustalenie wyklucza określenie pracy powódki jako cyklicznej. Fakt, że pozwany co roku uczestniczył w konkursie na realizowanie zadań z zakresu udzielania schronienia osobom bezdomnym nie może rzutować na jej sytuację prawną. Oczywistym jest, w ocenie Sądu Rejonowego, że każdy przedsiębiorca poszukuje zadań do realizacji, na podstawie których prowadzi swoją działalność gospodarczą i do których wykonywania potrzebuje pracowników. Brak ewentualnych zadań do wykonania powoduje zaś konieczność rozwiązania stosunku pracy z zatrudnianymi pracownikami. Dlatego też Sąd Rejonowy przyjął, że z powódką została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony z chwilą zawarcia trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony, tj. od 1 stycznia 2016 r.

O braku związku przyczynowego między rodzajem umów zawieranych między pozwanym i Miastem S. a rodzajem umów zawieranych między pozwanym i powódką zdaniem Sądu świadczy fakt, że ostatnia umowa o pracę została zawarta na okres 2 lat w sytuacji, gdy umowy między pozwanym i Miastem S. są zawierane na rok i co roku pozwany otrzymuje stosowną dotację na udzielanie schronienia osobom bezdomnym (por. zeznania członka zarządu M. B. (1) – k. 82-82v). Gdyby faktycznie powyższy związek przyczynowy istniał, to i ostatnia umowa o pracę zostałaby zawarta z powódką na okres 1 roku.

Ustalenie przez Sąd Rejonowy, że ostatnia umowa o pracę łącząca strony wywołała skutki prawne związane z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony nałożyło na pozwanego obowiązek wskazania przyczyny jej wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 4 kp.

Oceniając konkretność i prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w myśl art. 45 § 1 kp i art. 30 § 4 kp Sąd Rejonowy miał na względzie, że konkretność podanej przyczyny wymaga jej jasnego i precyzyjnego wskazania w taki sposób, aby nie była ona niezrozumiała dla pracownika i znajdowała potwierdzenie w faktach znanych pracownikowi. Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego z którego wynika, że opis przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę musi umożliwiać jej identyfikację w miejscu i czasie (por. wyrok z 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548). W wyroku z 19 lipca 2012 r. (II PK 312/11, niepubl.) Sąd Najwyższy podkreślił, że w procesie badania konkretności przyczyny należy skupić się na perspektywie pracownika i badać, czy dla niego okoliczności podane w oświadczeniu pracodawcy rzeczywiście pozostawały niejasne.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się dla powódki zupełnie niezrozumiała. Bezsporne bowiem było, że 9 kwietnia 2018 r. ówczesny prezes zarządu pozwanego M. J. w obecności M. B. (1), W. R., R. D. i M. L. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, którego ona nie przyjęła. Sporna okazała się okoliczność, czy w tym momencie którakolwiek osoba ze strony pracodawcy wyjaśniła powódce, na czym dokładnie polega przyczyna wypowiedzenia. Z relacji świadków M. J., R. D. i M. L. jednoznacznie wynika, że powódce nie zostało wytłumaczone, na czym polega utrata zaufania do niej jako do pracownika pozwanego. Co prawda M. B. (1) twierdziła, że M. J. miał powódce wskazywać, że nie wywiązuje się ze swoich obowiązków i że są na nią skargi, lecz M. J. nie potwierdził tego faktu tłumacząc to sytuacją towarzyszącą wręczeniu wypowiedzenia, które nie sprzyjała spokojnej rozmowie. Z tego względu

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nigdy nie wyjaśnił powodce, na czym dokładnie polega przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci utraty zaufania.

Sąd zauważył, że wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 kp, jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 grudnia 2004 r., III PK 68/04, LEX nr 1232332). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest bowiem umożliwienie pracownikowi podjęcia obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 kp, a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025).

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że wypowiadając powodce umowę o pracę pozwany nie wypełnił obowiązku nałożonego przez art. 30 § 4 kp, co czyni niezgodnym z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższe argumenty przemawiają za zasadnością żądania zasądzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 kp i art. 47¹ kp oraz art. 36 § 1 pkt 3 kp w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Dochodzona kwota mieści się w trzykrotności kwoty wynikającej z zaświadczenia o zarobkach (k. 31). Datę wymagalności ustawowych odsetek za opóźnienie Sąd Rejonowy określił na dzień doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, gdyż dopiero z tą chwilą pozwany dowiedział się o zakwestionowaniu przez powodkę przed sądem pracy wręczonego jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do argumentu pełnomocnika powódki Sąd Rejonowy wskazał, że M. B. (1) była upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez prezesa zarządu pozwanego M. J. poprzez udzielenie jej stosownego pełnomocnictwa z 26 marca 2018 r., a więc przed otrzymaniem przez powodkę wypowiedzenia umowy o pracę.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie brał pod uwagę:

- zeznań świadków B. T., J. K., Z. P., A. C. (1), B. W., G. K., K. M., W. S., G. R., M. M., A. C. (2), M. B. (2) i M. S., gdyż ich relacje nie dotyczyły okoliczności wręczenia powodce wypowiedzenia umowy o pracę ani rodzaju umów zawartych przez strony,
- zeznań świadka R. Ź., gdyż nie miał on wiedzy na temat okoliczności i przyczyn zawarcia z powodką umów o pracę, a także nie był obecny przy wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę,
- wyjaśnień H. W., W. R. i Z. B., gdyż osoby te nie zostały przesłuchane w charakterze strony pozwanej.

O kosztach zastępstwa procesowego należnego powodce Sąd Rejonowy orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265). O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc mając na uwadze wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wynikającego z zaświadczenia o zarobkach (k. 31).

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany (...) Komitet Pomocy (...) w S. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. rażące naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik procesu ,tj. art.233§1 kpc w zw. z art.238§2 kpc poprzez dowolną ocenę dowodów, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i stanowiskami stron, prowadzącą do błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie, że na podstawie uznanych za wiarygodne jedynie wyjaśnień U. K. oraz zeznań M. L. i forsowanej przez nią w toku procesu wersji zdarzeń i stanu faktycznego, iż:

a) pozwanej niezasadnie wypowiedziano umowę;

b) pozwana w trakcie trwania umowy o pracę rzetelnie i zgodnie z poleceniami pracodawcy wykonywała swoje obowiązki, w tym dbała o pilnowanie porządku w mieszkaniach wspieranych;

c) pozwana nie miała pisemnego zakresu obowiązków i wykonywała obowiązki stricte administracyjne, polegające na prowadzeniu dokumentacji mieszkań wspieranych i dostarczania jej do biura pracodawcy oraz (...) w S.;

d) wykonywane przez powódkę obowiązki nie miały charakteru cyklicznego i nie było związku przyczynowego między rodzajem umów zawieranych między pozwanym i Miastem S., a rodzajem umów zawieranych między pozwanym i powódką, gdy tymczasem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należyte oceniony, przy uwzględnieniu przepisów prawa, stanowisk stron, zasad doświadczenia życiowego, zeznań świadków, jak również okoliczności którym pozwana nie zaprzeczyła w toku procesu, a które mając na uwadze wynik całej sprawy należałoby uznać za fakty przyznane, prowadzi do zgoda odmiennego wniosku, że:

- wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce zasadnie, biorąc pod uwagę naruszenia obowiązków pracowniczych, którym się dopuściła przedmiotowy;

- powódka nie podporządkowała się pracodawcy i nie wykonywała nałożonych na nią obowiązków pracownika gospodarczego, nie dbała o podopiecznych mieszkań wspieranych, nie odnosiła się do nich z należyтым szacunkiem, nie była dla nich dostępna jako pracownik dla podopiecznych zamykając drzwi podczas swojej pracy, nie przestrzegała obowiązujących ją godzin pracy, nie dbała o porządek w mieszkaniach wspieranych i nie rozdysponowywała żywności podopiecznym;

- powódka działając na mocy nieważnego pełnomocnictwa, niezasadnie wykonywała obowiązki w-ce prezesa zarządu pozwanego pod nieobecność prezesa R. Ż., przez co przekroczyła swoje uprawnienia wydając żywność z magazynu przy ul. (...) w S.;

- powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, na czas wykonywania zadań realizowanych cyklicznie, mając na uwadze cykliczność w postaci corocznego konkursu na realizowanie zadania w postaci udzielania schronienia osobom bezdomnym, z uwagi na fakt, że niecelowym byłoby zatrudnienie pracowników w ramach umowy na czas nieokreślony, gdyż po zakończeniu realizacji zadania, w przypadku negatywnego dla pozwanego rozstrzygnięcia konkursu pozwany zmuszony byłby do wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę jeszcze w okresie wypowiedzenia;

II. naruszenie art. 217 § 3 kpc w zw. z art. 277 kpc poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. S. w sytuacji, gdy jej zeznania miały znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem jako główny dowód swoich kompetencji i niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę powódka załączyła do pozwu referencje wystawione przez w/w świadka, niebędącego pracodawcą powódki i nie mającego wiedzy o jej zakresie obowiązków, jak również zastrzeżeń do jej pracy;

III. naruszenie art. 379 ust. 5 kpc poprzez pozbawienie strony oszwaniej obrony swoich praw i nie wysłuchanie H. W., W. R. i Z. B. w charakterze strony, pomimo wniosków, a przesłuchanie wymienionych osób w charakterze świadków i nie wzięcia ich zeznań pod uwagę podczas wydawania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie;

IV. naruszenie art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu wyroku:

- wystarczających przyczyn dla których Sąd ten odmówił wiarygodności dowodowej zeznaniom świadków: B. T., J. K., Z. P., B. W., G. K., K. M., W. S., G. R., M. M., A. C. (2), M. B. (2) i M. S. oraz M. B. (1), przesłuchanej w charakterze strony;

- wystarczających przyczyn dla których Sąd oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań w charakterze strony: H. W., W. R. i Z. B. pomimo przesłuchania ich w charakterze świadków oraz wskazania powodów dla których nie wziął ich pod uwagę przy wydawaniu rozstrzygnięcia;

- braku omówienia materiału dowodowego w zakresie kwestionowanym przez pozwanego ,tj. co do naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, przekroczenia uprawnień i działania na podstawie nieważnego pełnomocnictwa, a co za tym idzie udowodnionych w toku postępowania przyczyn utraty zaufania przez pracodawcę;

V. naruszenie przepisów prawa materialnego mających istotny wpływ na wynik procesu ,tj. art.30 § 4 kp poprzez błędne przyjęcie, iż pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę nie wypełnił obowiązku w postaci wykazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy z zeznań świadków M. J., R. D., M. B. (1) i M. L. wynika, że osoby reprezentujące pozwanego nie miały takiej możliwości wobec zachowania powódki w trakcie wręczenia jej wypowiedzenia;

VI. obrazę art. 45 kp, art. 47¹ kp oraz 36 § 1 pkt 3 kp poprzez niezasadne przyznanie powódce odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w sytuacji, gdy wypowiedzenie to było zasadne i ważne;

VII. naruszenie art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015r. poz. 1220) poprzez jego niezastosowanie i nieuznanie, że łącząca powódkę z pozwanym umowa o pracę była zawarta na czas określony;

VIII. naruszenie art. 25¹ § 1 i 3 pkt 2 kp w brzmieniu obowiązującym w dacie 11 stycznia 2016r. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że powódkę z pozwanym nie łączyła umowa o pracę na czas cyklicznego wykonywania zadań w sytuacji, gdy w toku postępowania powódka sama przyznała, że zadania z zakresu pomocy społecznej są wykonywane cyklicznie, a pozwany nie może zatrudniać pracowników przydzielonych do ich wykonywania na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż byłoby to niecelowe;

IX. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia mający wpływ na wynik sprawy poprzez uznanie, że powódka należycie wypełniała swoje obowiązki, zgodnie z ich zakresem, a wypowiedzenie umowy o pracę zostało jej wręczone niezasadnie oraz, że nie było próby wyjaśnienia powódce przyczyn wypowiedzenia.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Powódka, reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego (...) Komitetu Pomocy (...) w S. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego

i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Jeżeli 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 kpc). 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 (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia ani przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc i art. 328 § 2 kpc, ani też przepisów prawa materialnego wskazanych przez stronę pozwaną w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Zauważyć przy tym należy, że Sąd Rejonowy nie był obowiązany do przesłuchania wszystkich członków zarządu pozwanego. Zgodnie z art. 300 § 1 kpc sąd sam decyduje, czy przesłucha wszystkie osoby wschodzące w skład organu uprawnionego do reprezentowania osoby prawnej, czy też tylko niektóre z nich. Nie można pomijać również faktu, że na rozprawie w dniu 8 stycznia 2019 r. pełnomocnik strony pozwanej wносиła o przesłuchanie w charakterze strony wyłącznie M. B. (1) (protokół rozprawy k.148v akt sprawy). Słusznie Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków B. T., J. K., Z. P., B. W., G. K., K. M., W. S., G. R., M. M., A. C. (2), M. B. (2) i M. S. na okoliczność, że powódka niewłaściwie wykonywała swoje obowiązki, gdyż w świetle ustaleń, że pozwany niedostatecznie sprecyzował przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zeznania wymienionych osób pozostają zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy. Podobnie prawidłowo Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. S., gdyż wymieniona jedynie wydała na piśmie pozytywne referencje powódce, a ponadto nie była ona obecna przy wręczaniu jej wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony było równoważne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a w związku z tym pracodawca był zobowiązany do wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny swej decyzji. Umowa o pracę z 11 stycznia 2016 r. została zawarta przed nowelizacją przepisu art. 25¹ § 1 i 3 pkt 2 kp, który w stanowił, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Przepis ten nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Sąd Okręgowy podziela wykładnię Sądu Najwyższego zawartą w wielu orzeczeniach, ostatnio w wyroku z dnia 12 kwietnia 2018 r. w sprawie o sygn. akt I PK 19/17 z której wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy zgodnie z art. 30 § 4 kp. Przyczyna ta, powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne. Wymóg konkretności oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zarzut utraty zaufania pracodawcy wobec do pracownika (k. 6 akt sprawy). W ocenie Sądu Okręgowego przyczyna wskazana w piśmie pracodawcy z 9 kwietnia 2018 r. jest nazbyt ogólna, a dopiero przesłuchani świadkowie próbowali sprecyzować, jakiego rodzaju miały to być nieprawidłowości. Pozwany powinien konkretnie wskazać na czym miałyby polegać utrata zaufania do powódki, gdyż samo stwierdzenie o braku zaufania do pracownika, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). Z zeznań świadków, którzy wręczali powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie wynika, aby co najmniej ustnie wyjaśniono jej na czym miała polegać utrata zaufania. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany nie wykazał powodów, z których to nastąpiło. Nie można zatem uznać, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została przez pracodawcę sformułowana w sposób niebudzący wątpliwości.

Jak ustalił Sąd Rejonowy powódka, wbrew twierdzeniom pozwanej spółki, nie wykonywała czynności realizowanych cyklicznie. Zdaniem Sądu Okręgowego „umowy cykliczne” są zawierane z pracownikiem co jakiś czas, na podstawie których w pewnych okresach wykonuje on określone czynności. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy powódka była zatrudniona jako pracownik gospodarczy, a jedynie umowy o pracę były przedłużane co roku. Wykonywane zaś przez powódkę czynności ,tj. uzupełnianie dokumentacji związanej z osobami przebywającymi w tzw. mieszkaniach wspieranych i dostarczaniem jej do biura pracodawcy i (...) w S., pilnowanie porządku oraz wpisywanie do księgi meldunkowej nowo przybyłych osób cechowała stałość i powtarzalność. Nie budzi wątpliwości, iż zadania nie były realizowane cyklicznie. Twierdzenie strony pozwanej nie może podważać prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc apelację pozwanego oddalił.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy rozstrzygnął zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kp i §10 ust.1 pkt 1 w zw. z §9 ust.1 pkt 2 i §2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. Nr 1804 ze zm.).

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalański Jacek Witkowski