

Sygn. akt IV Pa 18/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jerzy Zalasiński

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jacek Witkowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 czerwca 2019 r. w S.

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Ż.

o odszkodowanie

i z powództwa wzajemnego (...) Spółki Akcyjnej w Ż.

przeciwko M. J.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego i powoda wzajemnego

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

z dnia 21 grudnia 2018r. sygn. akt IV P 120/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w Ż. na rzecz M. J. kwotę 1470 (jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasiński Jacek Witkowski

Sygn. akt IV Pa 18/19

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 18 maja 2018 r. przeciwko (...) S.A. w Ż. powód M. J. domagał się ustalenia, że wiążąca go z pozwanym umowa o pracę jest umową zawartą na czas nieokreślony, orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, a w razie jej rozwiązania na moment wydawania w sprawie wyroku – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 20.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację ze względu na wiek.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 marca 2013 r. do 31 grudnia 2021 r. z wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł. W jego umowie o pracę przewidziano dwutygodniowy okres wypowiedzenia. Zdaniem powoda zawarcie z nim tak długiej umowy o pracę stanowi obejście przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zdaniem powoda umowa taka powinna być poczytywana za umowę zawartą na czas nieokreślony. W takiej sytuacji, zgodnie z art. 30 § 4 kp, jej wypowiedzenie powinno zawierać wskazanie przyczyny, czego w jego przypadku zabrakło. Powód podkreślił, że rzetelnie i z zaangażowaniem wywiązywał się z obowiązków służbowych, a wyniki finansowe jego działu poprawiały się. Zauważył, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę na 45 dni przed osiągnięciem przez niego wieku 61 lat, co wiązałoby się z wejściem w okres ochronny. Zdaniem powoda to przejaw jego dyskryminacji ze względu na wiek, a nie wskazano mu przy tym przyczyn wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 18 czerwca 2018 r. powód zmodyfikował swoje powództwo w ten sposób, że w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 18.000 zł z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę, z odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, a jednocześnie w ramach powództwa wzajemnego o zasądzenie na jej rzecz od powoda kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną w mieniu pracodawcy, a także zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany podniósł, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony i pracodawca nie miał obowiązku uzasadniania przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód zgodził się na umowę o pracę na czas określony, przewidującą możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem i umowę tę realizował. O przyczynach wypowiedzenia przekazano mu ustnie. Zdaniem pracodawcy powód nienależycie wywiązywał się ze swoich obowiązków, a wyniki działu produkcji metalowej, którego pracą kierował, pogarszały się. Zwracano mu na to uwagę na posiedzeniach zarządu, na które był zapraszany. Wiązało się to z nieudanymi, zdaniem pracodawcy, kontraktami z firmami (...). Zgłaszane były bowiem reklamacje co do jakości usług, które spółka musiała uwzględnić. W przypadku firmy (...) oznaczało to zmniejszenie wynagrodzenia o 9.656,63 euro. Zdaniem pracodawcy powód nie dopilnował również jakości świadczonych usług na rzecz firmy (...), co wiązało się z koniecznością obniżenia wynagrodzenia dla spółki o 30.000 zł netto. Pozwana była również obciążona kosztami naprawy konstrukcji wykonywanej dla (...) sp. z o. o., które wyniosły 19.201,28 zł, z kontraktu zawartego z firmą (...) została obciążona kwotą 12.000 zł, a w stosunku do spółki (...) z tytułu reklamacji obciążenie wyniosło 8.047 euro. Zdaniem pracodawcy powód nie dopilnował także pracy osób w podległym mu dziale produkcji metalowej, gdzie doszło do nadużyć ze strony pracownika Ł. F. i toczy się w tej sprawie postępowanie karne. Powód miał też źle skalkulować koszty jednego z transportów na kwotę 14.700 zł, a koszt ten wyniósł ostatecznie 22.834,28 zł. Przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były więc złe wyniki finansowe nadzorowanego przez niego działu produkcji metalowej, zła jakość świadczonej pracy wiążąca się z nieustanną koniecznością rozpatrywania reklamacji kontrahentów i obniżania wynagrodzenia należnego (...) oraz niewłaściwa organizacja pracy podległych pracowników, w szczególności brak nadzoru nad nimi. Z przyczynami tymi został on zapoznany przy okazji wręczenia pisemnego wypowiedzenia. W kontekście zarzutu powoda, że wypowiedziano mu umowę o pracę krótko przed ukończeniem przez niego 61 lat, spółka wskazała, że nie był to przejaw dyskryminacji ze względu na wiek, gdyż już od dawna był poszukiwany pracownik na jego miejsce i ostatecznie taki pracownik został zatrudniony i też jest w wieku ochronnym. Podkreślono również, że spółka zatrudnia wielu pracowników w wieku emerytalnym lub przedemerytalnym. Pracodawca, w razie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania, wniósł o jego pomniejszenie o wypłacony mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Spółka podnosiła bowiem, że gdyby wiązała ją z powodem umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, to wypowiadając ją, w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia zobowiązałaby powoda do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego.

Na rozprawie pracownik popierał powództwo główne i wnosił o oddalenie powództwa wzajemnego. Pracodawca wnosił o oddalenie powództwa głównego i popierał powództwo wzajemne.

Wyrokiem z 21 grudnia 2018r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził z powództwa głównego od pozwanej (...) S.A. w Ż. na rzecz powoda M. J. kwotę 18.000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 27 czerwca 2018r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Z powództwa wzajemnego oddalił powództwo oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu. Ponadto nakazał ściągnąć od pozwanej (...) S. A. w Ż. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę 900 złotych tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy i wreszcie wyrokowi w pkt I ,tj. w części zasądzającej świadczenie nadał rygor natychmiastowej wysokości do kwoty 6.000 złotych.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

M. J. był zatrudniony w (...) S.A. w Ż. od 1 sierpnia 2012 r., na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony, od 1 sierpnia 2012 r. do 28 lutego 2013 r. oraz od 1 marca 2013 r. do 31 grudnia 2021 r. na stanowisku kierownika działu produkcji metalowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6.000,00 złotych brutto.

Do obowiązków M. J. należało w szczególności nadzorowanie produkcji, monitorowanie realizacji projektów, kontakty z klientami, pozyskiwanie kontrahentów, współpraca z podwykonawcami, przygotowywanie kalkulacji i ofert, nadzór nad pracownikami działu.

W dziale produkcji metalowej pozwana zatrudniała pracowników na stanowiskach szefa produkcji, kontrolera jakości, jak również pracowników na stanowiskach mistrzów, do których obowiązków należała piecza nad wykonywaniem pracy przez podległych pracowników pod kątem terminowości i jakości.

(...) S.A. w Ż. łączyły umowy na wykonanie usług zawarte m. in. z firmami (...), (...), (...) sp. z o. o., (...) T. W., Z. K. sp. j., (...) P. K., (...). Kontrahenci ci zgłaszali reklamacje wobec jakości usług świadczonych przez (...) S.A., która reklamacje te zwykle uwzględniała, chociaż w niektórych przypadkach odbywało się to wbrew rekomendacjom M. J., po czym realizowała noty obciążeniowe wystawiane przez kontrahentów.

W spółce zatrudnionych jest 49 pracowników będących ze względu na wieku w okresie chroniącym ich przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

W dniu 27 kwietnia 2018 r. pracodawca wypowiedział M. J. umowę o pracę zawartą w dniu 1 marca 2013 r. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2018 r.

W rozważaniach Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 11 kp i 25 kp, które to przepisy regulują nawiązanie stosunku pracy, a w szczególności umowę o pracę na czas określony. Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że wyrażona w art. 300 kp w zw. z art. 353¹ kc zasada swobody zawierania umów o pracę jest ograniczona przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Przewołane zostały przepisy art. 18 § 1 i § 2 kp które stanowią, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz że postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Sąd Rejonowy przytoczył dyrektywę Rady Europy z 28 czerwca 1999 r., Nr 99/70/WE, która to określa, że standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony. Jest to standard zdecydowanie preferowany i umacniany. Powołując się również na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r. (sygn. akt III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558) Sąd Rejonowy przyjął, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być bowiem kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz naruszenie zasad współżycia społecznego - art. 58 § 1 i 2 kc w związku z art. 300 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207). Podobnie w wyroku z dnia 25 października 2007 r. Sąd Najwyższy wskazał, że niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy

o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy. Jeżeli zawarcie umowy o pracę na czas określony było niedopuszczalne, stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony (sygn. akt II PK 49/07, OSNP 2008/21-22/317).

Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy Kodeksu pracy obowiązujące w dacie zawierania przez powoda z pozwaną umów o pracę nie określały maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. Umowa taka jako czynność prawna musi bowiem odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu (art. 8 kp). Odstąpienie od zawarcia umowy na czas nieokreślony na rzecz zawarcia umowy na czas określony musi być uzasadnione. Umowa terminowa jest bowiem wyjątkiem od zatrudnienia na czas nieokreślony, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

W dalszej części rozważań Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany nie przedstawił żadnych obiektywnie usprawiedliwionych przyczyn zawarcia przez pozwanego z powodem w dniu 1 marca 2013 r. umowy o pracę na czas określony ponad 8 lat. Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należało więc zakwalifikować jako obejście przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Sytuacja ta nie uwzględniała interesu pracownika, bowiem jego zatrudnienie było niestabilne.

Sąd Rejonowy powołał kolejne argumenty na poparcie oceny w zakresie charakteru umowy o pracę z 1 marca 2013r.. Rozważania te doprowadziły do wniosku, że zawarcie w takich okolicznościach z powodem wieloletniej umowy o pracę stanowiło nadużycie prawa i swojej silniejszej pozycji przez pracodawcę, a w konsekwencji do uznania, że umowa o pracę z dnia 1 marca 2013r. była umową o pracę na czas nieokreślony.

Sąd pierwszej instancji ocenił, iż powództwo o świadczenie jest roszczeniem dalej idącym, niż powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy w rozumieniu art. 189 kpc. W konkluzji Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie miał interesu prawnego w ustalaniu istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony i w tej sytuacji uzasadnione było zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Rejonowy przywołał art. 30 § 3 i 4 kp, z których to wynika, iż wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi powinno mieć formę pisemną. Nie ma uzasadnienia interpretacja strony pozwanej, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi przekazana była w formie ustnej. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji przyjął, że wobec naruszenia prawa o wypowiedzaniu umów przez stronę pozwaną powodowi przysługiwało odszkodowanie zgodnie z art. 47¹ kp. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda zastosowanie powinien mieć trzymiesięczny okres wypowiedzenia, gdyż mając zawartą, jak ostatecznie ustalono, umowę o pracę na czas nieokreślony legitymował się stażem pracy u tego pracodawcy przekraczającym trzy lata, co uzasadniało przyznanie mu odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc odsetki ustawowe za opóźnienie przysługują w takiej sytuacji od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w oparciu o art. 477² § 1 kpc.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska procesowego strony pozwanej odnośnie pomniejszenia ewentualnego odszkodowania zasądzonego na rzecz powoda o kwotę wypłaconego mu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, byłoby to sprzeczne z art. 171 § 1 kp.

Dalej Sąd pierwszej instancji przyjął, że roszczenie M. J. o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek jest niezasadne. Powołując się na art. 18^{3a} § 1 kp Sąd wskazał, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Dalej Sąd Rejonowy odniósł się do powództwa wzajemnego, tj. o odszkodowanie w wysokości 18.000 złotych. Przywołał treść przepisów Kodeksu pracy dotyczących odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną na rzecz pracodawcy, tj. art. 114-122 kp. Przytaczając treść tych przepisów, Sąd Rejonowy podnosił, że pracownik będzie więc podlegał odpowiedzialności materialnej, jeżeli zaistnieją następujące przesłanki:

- 1) powstanie szkoda w majątku pracodawcy,
- 2) dojdzie do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych,
- 3) pracownik ponosi winę,
- 4) zachodzi związek przyczynowy między zawinionym niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracownika a szkodą, jaką ponosi pracodawca.

Brak jednej ze wskazanych wyżej przesłanek automatycznie wyłącza odpowiedzialność pracownika.

W sytuacji, gdy pracownik dołożył wymaganej staranności wywiązując się z powierzonych obowiązków, a mimo to naraził pracodawcę na szkodę, wówczas nie będzie ponosił odpowiedzialności, gdyż tego typu zdarzenia mieszczą się w granicach ryzyka gospodarczego pracodawcy, a pracownik nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka (art. 117 § 2 kp).

Dalej Sąd pierwszej instancji poświęcił na rozważania nad regulacją prawną zawartą w art. 22 kp oraz 100 § 1 kp. Bowiem przypisanie pracownikowi, sprawującemu funkcje kierownicze, winy w postaci braku nadzoru nad pracą podległych mu pracowników wymaga wykazania jakim konkretnym obowiązkiem ten pracownik uchybił oraz związku przyczynowego tych uchybień ze szkodą. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na zakładzie pracy (art. 116 kp). Związek taki zachodzi, między innymi, wówczas, gdy pracownik taki, w normalnym toku rzeczy, wykonując obowiązki nadzoru i kontroli mógł zapobiec powstaniu lub narastaniu szkody.

W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał jaką rolę przy realizacji kontraktów z firmami (...), (...), (...) sp. z o. o. (...)T. W., Z. K. sp. j., (...) P. K., (...) odegrał powód i jakie konkretnie zarzuty w każdym z tych przypadków miałyby go obciążać. Powód wzajemny ogólnie tylko wskazywał na poniesione przez (...) S.A. koszty z tytułu reklamacji, bez szczegółowego wykazania na czym polegały zarzuty ze strony kontrahentów. Nie wykazano więc, że powód w ramach swoich czynności miał wpływ na uniknięcie tych reklamacji. Część zgłaszanych przez kontrahentów reklamacji powód kwestionował. To zarząd spółki, kierując się własnym punktem widzenia i całokształtem dotychczasowej współpracy z danym kontrahentem, woła nieantagonizowania wzajemnych relacji i niechęcią do wkraczania z tymi firmami na drogę sądową decydował, że reklamacja zostanie jednak uwzględniona, bez zagłębiania się w szczegóły zarzutów. Część pism opisanych jako reklamacje firm (...) nie zostały przetłumaczone na język polski i nie wiadomo jakie były konkretnie zarzuty kontrahenta.

Sąd podkreślił również, że (...) S.A. zatrudniała pracownika na stanowisku kontrolera jakości, do którego pracy były zastrzeżenia ze strony powoda, wręcz wnosił on o rozwiązanie z tym pracownikiem umowy o pracę. Argumentacja powoda nie została jednak uwzględniona przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutów strony pozwanej co do braku nadzoru działalnością Ł. F., który w zakładzie (...) S.A. z wykorzystaniem jego majątku i zasobów miał realizować prywatne zobowiązania. Sąd przyjął, że pozwany wzajemny nie miał wiedzy o działaniach wymienionego pracownika, wykonywał on bowiem swoją pracę w soboty. W końcowej części rozważań Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca nie wykazał co składa się na kwotę żądanego od pracownika odszkodowania, w szczególności jakie kwoty szkód, które miał wyrządzić M. J. dają kwotę 18.000 zł wskazaną w pozwie wzajemnym. Powód wzajemny wskazał straty finansowe jakie miała ponieść spółka, bez rozróżnienia sytuacji które stanowiły wyrządzenie przez niego szkody pracodawcy.

Na podstawie art. 100 kpc Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie koszty procesu. Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana (...) S.A. w Ż. zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt I, III, IV, V i VI, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 20, 24, 64 oraz 65 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP poprzez błędną wykładnię, a tym samym ingerowanie w treść zawieranych pomiędzy stronami umów, ich rodzaju, okresu trwania oraz badania zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z pracownikiem, gdy tymczasem wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy i nie powinno stanowić przedmiotu kontroli sądu;

2. art. 25 kp w zw. z art. 33 kp oraz art. 8 kp poprzez błędną wykładnię, a w szczególności przez przyjęcie, że brak było podstaw do zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony 8 lat oraz zakwalifikowanie przedmiotowej umowy jako próby obejścia przepisów prawa pracy, gdy tymczasem Kodeks pracy nie wskazywał okresu na jaki może być zawarta umowa o pracę na czas określony, a zawieranie długotrwałych umów o pracę przez (...) S.A. jest częścią stosowanej polityki kadrowej;

3. art. 30 § 4 kp, art. 45 § 1 kp poprzez błędną wykładnię, a w szczególności przez przyjęcie, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę było nieprawidłowe, gdyż stosunek pracy powoda podlega przepisom pracy o umowie o pracę na czas określony, gdy tymczasem strony swobodnie ukształtowały łączący je stosunek pracy zawierając umowę na czas określony z możliwością jej rozwiązania za 2 –tygodniowym okresem wypowiedzenia;

4. art. 114-119 kp poprzez błędną wykładnię, a tym samym uznanie, iż brak jest podstaw do przyjęcia, aby w przypadku pozwanego wzajemnego zachodziły przesłanki pracowniczej odpowiedzialności za szkodę, gdy tymczasem wnikliwa analiza złożonych dokumentów oraz dowód z zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki wskazują bezspornie, iż M. J. w okresie trwania stosunku pracy spowodował w imieniu pracodawcy szkodę w wysokości co najmniej 100.000 złotych w związku z nienależytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych;

ponadto apelujący zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, co miało istotny wpływ na wynik postępowania, a mianowicie:

I. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez dokonanie dowolnej i fragmentarycznej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, gdyż dokonana przez Sąd ocena dowodów jest sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania oraz przepisami prawa procesowego i orzecznictwem Sądu Najwyższego, co wyrażało się to w tym, że Sąd:

a) uznał za wiarygodne zeznania prezesa pozwanej spółki i w-ce prezesa w zakresie, w którym wskazywali oni jednoznacznie, iż podczas wręczania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę wskazali ustnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę,

b) brak wnikliwej oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście zeznań świadków i członków zarządu pozwanej spółki w zakresie w jakim M. J. był wielokrotnie zapraszany przez zarząd pozwanej spółki na spotkanie, gdzie wskazywano na fatalną sytuację podległego mu zespołu oraz złe wyniki działu produkcji metalowej,

c) nieuwzględnienie faktu, że M. J. był wieloletnim i doświadczonym pracownikiem zajmującym kierownicze stanowisko i z tego tytułu zobowiązany był do koordynowania pracy podległych mu pracowników, właściwego wykorzystywania sprzętu, efektywnego wykorzystywania czasu pracy, przestrzegania warunków umów z inwestorami raz doboru kadry,

d) nieuwzględnienie faktu, iż w ramach swojego zakresu obowiązków M. J. miał rzeczywisty wpływ na uniknięcie reklamacji składanych przez kontrahentów, a ponadto brak wnikliwej oceny zeznań powoda, który w toku procesu sam uznał niektóre ze zgłaszanych reklamacji;

e) błędne uznanie, że pracodawca nie wykazał co składa się na żadaną od pracownika kwotę odszkodowania, gdy tymczasem z przedłożonych do akt dokumentów wynika, iż M. J. w okresie trwania stosunku pracy spowodował w mieniu pracodawcy szkodę w wysokości co najmniej 100.000 złotych, a w odpowiedzi na pozew wskazano jednoznacznie, iż wysokość odszkodowania ustalona została w oparciu o art. 119 kp.

W konkluzji wskazanych zarzutów apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

- oddalenie powództwa w całości,

- zasądzenie od pozwanego wzajemnego na rzecz powoda wzajemnego kwoty 18.000 złotych tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy,

- zasądzenie od powoda – pozwanego wzajemnego na rzecz pozwanego – powoda wzajemnego kosztów postępowania wg norm przypisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w zaskarżonej części i przekazanie do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wnosił o jej oddalenie w całości. W uzasadnieniu pełnomocnik powoda stwierdził m.in., że argumentacja Sądu pierwszej instancji dotycząca oceny charakteru długoterminowej umowy o pracę zawartej przez pozwanego z powodem jest prawidłowa. Słusznie zdaniem pełnomocnika powoda Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany pracodawca naruszył art. 30 § 3 kp poprzez niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Odnośnie zarzutów odpowiedzialności materialnej powoda wskazano, że przypisanie pracownikowi sprawującemu funkcje kierownicze winy w postaci braku nadzoru nad pracą podległych mu pracowników wymaga wykazania jakim konkretnym obowiązkiem ten pracownik uchybił oraz związku przyczynowego tych uchybień z powstałą szkodą. Zdaniem, pełnomocnika powoda Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy przyjmując, że pozwany nie sprecyzował na czym dokładnie miały polegać zarzuty klientów zgłaszane w reklamacjach. Ponadto wbrew twierdzeniom pozwanego, powoda nie obciążają działania pracownika Ł. F., gdyż ten realizował swoje prywatne przedsięwzięcia w soboty ,tj. w dniach wolnych od pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego – powoda wzajemnego (...) S.A. w Ż. nie jest zasadna.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż zarzut zawarty w pkt II ppkt 1 apelacji, tj. naruszenia przepisów Konstytucji RP jest chybiony. Sąd Rejonowy w swoim rozstrzygnięciu nie powoływał się na przepisy Konstytucji RP, a zasadność rozwiązania umowy o pracę podlegała badaniu przez ten Sąd na podstawie przepisów art. 459 kpc i 561 § 1 kpc, a także na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów strony apelującej dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego wymienionych przez autora apelacji w pkt II ppkt 2 i 3. Wbrew stanowisku strony pozwanej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni przepisów Kodeksu Pracy, tj. art. 25 kp w zw. z art. 33 kp oraz art. 8 kp. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną charakteru tych umów o pracę. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że umowa długoterminowa zawarta pomiędzy powodem, a pozwaną spółką na okres od 1 marca 2013r. do 31 grudnia 2021r. była umową, która w swojej istocie miała na celu obejście prawa dotyczącego zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Regułą jest, że umowy o pracę długoterminowe powinny

być zawierane na czas nieokreślony. Uwzględniać bowiem one muszą słuszny interes pracownika i pracodawcy. Klauzula zawarta w takiej umowie o możliwości wypowiedzenia umowy za 2 –tygodniowym wypowiedzeniem powoduje bowiem stan niepewności dla pracownika i poczucie braku stabilności zatrudnienia. Pełnomocnik strony powodowej trafnie powołał się na orzeczenia Sądu Najwyższego z 7 września 2005r., II PK 294/04, z 25 października 2007r., II PK 49/07 oraz na tezę wyroku z 25 lutego 2009r. II PK 186/08. Ostatni wymieniony wyrok odnosi się do art. 8 kp, tj. społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy zasadnie argumentował, że zawarcie ponad 8 –letniej umowy o pracę na czas określony pomiędzy powodem a pracodawcą z dopuszczalnością wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę należało zakwalifikować jako próbę obejścia przepisów prawa pracy statuujących umowę o pracę na czas nieokreślony jako standard prawa pracy oraz naruszenie zasad współżycia społecznego. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, że jako pracodawca prowadził politykę zatrudnienia polegającą na zawieraniu wieloletnich umów o pracę na czas określony z możliwością ich rozwiązania za 2 –tygodniowym wypowiedzeniem. Gdyby przyjąć za słuszne twierdzenia pozwanego odnośnie możliwości zawierania długoterminowych umów o pracę w sposób nieograniczony w świetle art. 353¹ kc w zw. z 300 kp, to umowy takie nie podlegałyby w istocie kontroli sądowej pod względem zasadności ich rozwiązywania. Działania takie byłyby sprzeczne z zasadami prawa pracy wyrażonymi w art. 18^{3a} § 1 kp, a także z art. 8 kp. Sytuacja prawna takich pracowników byłaby znacznie gorsza od tych, którzy zatrudniani są na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. W świetle powyższego za trafne należy uznać wywody Sądu Rejonowego, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy powodem a pozwanym jako pracodawcą z dnia 21 marca 2013r. powinna być traktowana jak umowa o pracę na czas nieokreślony. Konsekwencją tej oceny było to, iż wypowiedzenie umowy o pracę powinno być dokonane zgodnie z unormowaniem zawartym w art. 30 § 3 i § 4 kp. Zauważyć również należy, że przepisy kodeksy pracy nie przewidują wskazywania przyczyny wypowiedzenia w innej formie niż pisemna. Powoływanie się na okoliczność, iż członkowie zarządu ustnie poinformowali powoda o przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę nie wywiera skutków prawnych w odniesieniu art. 30 § 4. Prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że wobec tego naruszenia prawa przez pozwanego pracodawcę, powodowi przysługuje w myśl art. 45 § 1 kp prawo do odszkodowania odpowiadające 3 – miesięcznemu wynagrodzeniu. Wywody strony apelującej zawarte w pkt III apelacji dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego są bezprzedmiotowe. Sąd bowiem, w kontekście naruszenia prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kp nie musiał oceniać przyczyn wypowiedzenia, które na rozprawie wskazywali członkowie zarządu pozwanej spółki. Wyrok Sądu Rejonowego w tej części jest zatem prawidłowy.

Odnośnie zarzutów naruszenia przepisów art. 114-119 kp, apelacja w tym zakresie również nie znajduje uzasadnionych podstaw. Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu orzeczenia jednoznacznie ocenił, iż powód wzajemny nie wykazał istnienia przesłanek odpowiedzialności materialnej pozwanego wzajemnie określonych w wymienionych przepisach. Sąd Okręgowy podzielił ocenę prawną Sądu Rejonowego. Trafnie Sąd ten wywodził, że powód wzajemny nie wykazał winy pracownika dotyczącej jego błędnych działań bądź zaniechań. Odniósł się do kwestii związanej z realizacją kontraktów z firmami wskazanymi przez powoda wzajemnego uznając, że poniesione straty nie mogą obciążać M. J.. Za wykonanie zleceń odpowiedzialni byli również inni pracownicy działu konstrukcji metalowych, tj. szef produkcji, mistrzowie i kontroler jakości. Dodać należy, że w zakresie finansowych pozwany wzajemny podlegał pod jednego z członków zarządu, tj. R. M. (1), a także swojemu bezpośredniemu przełożonemu R. M. (2). Trafnie Sąd Rejonowy argumentował, że pozwany wzajemny jako pracownik nie ponosił ryzyka związanego z działalnością gospodarczą pracodawcy, natomiast zobowiązany był z mocy art. 100 § 1 kp w zw. z art. 22 § 1 kp do sumiennego i starannego wykonywania pracy. Zauważyć bowiem należy, iż umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe w zatrudnieniu pracownika. Jeśli pozwany wzajemnie nie spełniał oczekiwań pracodawcy w zakresie zdobywania nowych kontraktów bądź ich realizacji, to nie mogą go obciążać skutki prawne niespełnienia oczekiwań pracodawcy w zakresie realizacji powierzonych mu zadań w kontekście odpowiedzialności materialnej. Zgodnie bowiem z art. 117 § 1 i 2 kp pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę tylko w takim zakresie, w jakim przyczynił się do jej powstania i jednocześnie nie ponosi ryzyka związanego z działalnością gospodarczą pracodawcy. W tym miejscu podkreślić należy, że powód wzajemny nie określił, jakie konkretne szkody swoim działaniem bądź zaniechaniem spowodował pozwany wzajemny, określił szkodę na kwotę ponad 100.000 złotych, nie wskazał w jakim czasie powstały oraz na czym konkretnie polegały nieprawidłowe

działania M. J., które wywołały szkodę. Zeznania członków zarządu oraz bezpośredniego przełożonego miały jedynie charakter ogólnych zarzutów. Na tej podstawie nie można było ustalić zawinienia pozwanego wzajemnego w odniesieniu do w konkretnych sytuacji. W tej sytuacji Sąd Okręgowy podzielając w pełni ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji uznał, że apelacja pozwanego i powoda wzajemnego jest niezasadna i podlega oddaleniu z mocy art. 385 kpc.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265) zasądził od (...) S.A. w Ż. na rzecz powoda M. J. kwotę 1.470 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasieński Jacek Witkowski