

Sygn. akt VII Pa 225/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Elżbieta Zabrocka
Sędziowie:	SSO Beata Golba - Kilian SSO Bożenna Zalewska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Bastuba

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2013 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 8 sierpnia 2013 r. sygnatura akt VI P 136/13

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt VII Pa 225 / 13

UZASADNIENIE

Powód D. K. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślonym pomiędzy stronami od dnia 07.10.2010r. oraz dopuszczenie powoda do pracy na stanowisku monter konstrukcji aluminiowych w pozwanej spółce.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku wyrokiem z dnia 08 sierpnia 2013 r. oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie na następującym stanie faktycznym sprawy i ustalił, że w dniu 10.07.2008 r. powód D. K. i pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zawarli umowę o pracę na okres próbny od dnia 10.07.2008 r. do 09.10.2008 r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter konstrukcji aluminiowych. Potwierdzenie zawarcia umowy o pracę na piśmie nastąpiło w dniu 11.07.2008 r.

W dniu 10.10.2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 10.10.2008 r. do 09.10.2009 r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter konstrukcji aluminiowych.

W dniu 08.10.2010r. strony podpisały porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, w którym wskazano, że zmianie ulega termin zakończenia umowy o pracę na czas określony. Termin ten określony został na dzień 09.10.2011 r. (tj. umowa miała trwać od 10.10.2009r. do 09.10.2011r.).

W dniu 10.10.2011r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony od dnia 10.10.2011 r. do dnia 09.10.2012 r. Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter konstrukcji aluminiowych.

W sierpniu 2008r. powód został skierowany do pracy wK..

Wraz z grupą pracowników pozwanego w dniu 19.08.2012r. w późnych godzinach wieczornych (ok. 23.30) powód przyjechał do C. (...) i przybył do miejsca zakwaterowania (hotel).

Powód umieszczony został na kwaterze wraz z 3 pracownikami: S. R., L. Z., J. K.. Apartament, w którym miał mieszkać powód z kolegami znajdował się na 9 piętrze budynku.

Pracownicy umieszczeni w apartamencie, w tym powód, spożywali alkohol. Powód pił nalewkę i piwo.

Spożywanie alkoholu przez powoda trwało ok.2-3 godzin.

Następnie powód jako pierwszy udał się do swojego pokoju. Pozostali współlokatorzy powoda pozostali przy stole, spożywając alkohol. Po jakimś czasie do swojego pokoju poszedł L. Z., a po nim pomieszczenie opuścił J. K.. Jako ostatni od stołu odszedł S. R., który udał się do łazienki, by wziąć prysznic.

Kiedy S. R. wyszedł z łazienki, w pomieszczeniu, w którym wcześniej pito alkohol (salon) zobaczył pracownika ochrony budynku hotelowego. Pracownik ten zwrócił się do S. R. w języku hiszpańskim, a potem gestem pokazał mu, by poszedł za nim.

S. R. wraz z pracownikiem ochrony udał się na 3. piętro, gdzie znajdował się parking i przy drzwiach parkingu zobaczył siedzącego powoda. Powód wyglądał, jakby był pogrążony we śnie. Był ubrany.

S. R. podszedł do powoda, sprawdził mu puls i stwierdził, że powodowi nic się nie stało, że jest tylko pijany.

Następnie pracownik ochrony pomógł S. R. wciągnąć powoda, który nie był w stanie sam się poruszać i nie nawiązywał kontaktu, do windy. Po przyjeździe na 9 piętro wyciągnęli powoda z windy, a S. R. poszedł do zajmowanego apartamentu, by poprosić jednego z kolegów o pomoc w przetransportowaniu powoda do jego pokoju.

Idąc korytarzem zauważył, że z apartamentu naprzeciwko wyszły dwie kobiety i machając rękoma zachęcały go, by przyszedł do nich. S. R. minął je i udał się do zajmowanego apartamentu, gdzie obudził jednego z kolegów (J. K.) prosząc o pomoc. We dwóch wciągnęli powoda do apartamentu i położyli go do łóżka. W trakcie tej czynności S. R. zauważył błysk flesza dochodzący z apartamentu naprzeciwko, więc zamknął drzwi do tego pomieszczenia.

W dniu 20.08.2012r. w godzinach porannych - ok. 7.00-8.00 - przełożeni powoda A. G. i A. S. (1) poinformowali pracowników, że zostały zgłoszone informacje odnośnie nagiego mężczyzny biegającego po hotelu, który wtargnął do któregoś z apartamentów. Mężczyzna ten był pracownikiem pozwanego.

Okolo godziny 11 odbyło się spotkanie pracowników pozwanego z przełożonymi i przedstawicielem firmy (...). Przedstawiciel firmy (...) stwierdził, że zostali poinformowani przez mieszkankę hotelu, że jeden z pracowników pozwanej wtargnął w godzinach porannych do jej mieszkania, wszedł na stół i oddał mocz, nie chciał opuścić pomieszczenia. Stwierdził też, że kobieta ta zrobiła zdjęcia i domaga się wyciągnięcia konsekwencji. Przedstawił możliwości rozwiązania sytuacji: tj. przyznanie się do czynu lub też poniesienie konsekwencji z możliwością aresztowania i nagłośnienia sprawy przez media.

A. D. (1) – przedstawiciel firmy (...) – poinformował mailowo pozwanego o incydencie, opisując jego przebieg w ten sposób, że powód okolo godziny 7 rano wszedł do mieszkania kolumbijskiej rodziny zajmującej lokal po drugiej stronie hallu i będąc pijany i zupełnie nagi wszedł na stół i oddał mocz, po czym spadł i zwymiotował na podłogę. Nie chciał opuścić pomieszczenia, ostatecznie został wypchnięty z mieszkania. Dwie z kobiet obecnych w mieszkaniu utrwaliło przebieg zdarzenia (zdjęcia telefonem komórkowym, nagranie wideo), a następnie skontaktowały się z właścicielem budynku informując, że zgłoszą zdarzenie policji. Właściciel budynku skontaktował się z lokalnym asystentem firmy (...), ten zaś z A. D. (1). Po południu C. R. rozmawiał z kobietami, które były świadkami zachowania powoda, udało mu się nakłonić je, by winiły jedynie sprawcę, nie zaś całą grupę pracowników, by nie zgłaszały sprawy policji. Kobiety przyjęły kwotę 250 USD jako rekompensatę za szkody. Rodzina ta zażądała natychmiastowego opuszczenia budynku przez pracownika. Natomiast pracownicy A. zaprzeczyli, by zdarzenie takie miało miejsce, wskazując jedynie na krótką seysję z sąsiadami w hallu przy ich mieszkaniu.

Prezes zarządu pozwanej w odpowiedzi podziękował za przekazaną informację i stwierdził, że gdy uzyskał podobną wiadomość dotyczącą jego załogi, polecił natychmiast rozwiązać ich umowy z A..

Powód uznał, że to on mógłby ewentualnie zostać obarczony skutkami zdarzenia, bowiem nie pamiętał, co się wydarzyło w nocy. Na prośby powoda o możliwość konfrontacji ze zgłaszającymi skargę lub o przedstawienie sporządzonej dokumentacji fotograficznej uzyskał on informację, że jest to wykluczone.

Przełożeni stwierdzili, że powód musi opuścić K. i wrócić do Polski. Wówczas S. R. – po kłótni z przełożonymi – zdecydował, że on również wraca do Polski z powodem. Dwa dni później powód i S. R. powrócili do Polski.

Po powrocie powód i S. R. przebywali na urlopie wypoczynkowym do końca tygodnia, zaś w poniedziałek stawili się do pracy.

W dniu 24.08.2012r. powód skierował do pracodawcy wyjaśnienie, w którym przedstawiał przebieg zdarzenia, wskazując, że spożywał alkohol po przybyciu na kwatere, następnie poszedł spać. Nie był w stanie wytłumaczyć ani zrozumieć tego, że wyszedł z pokoju i zjechał windą z 9 piętra na 3. piętro. Najprawdopodobniej powód musiał się źle poczuć i szukać toalety, gdyż najbliższa była zajęta. Stamtąd został zabrany przez kolegę, którego recepcjonista poinformował, że powód siedzi przy windzie. Kolega, który przyszedł po powoda nie dał rady sam pomóc mu wejść do pokoju, więc oparł go o ścianę przy windzie i poszedł po kolegę, by pomógł mu przetransportować powoda do pokoju. W tym czasie podobno na korytarz wyszła rzekoma pani i niby zrobiła zdjęcia. Kobieta owa śmiała się i pokazywała koledze powoda, by przyjść do niej do pokoju. Kolega nie zareagował i weszli z powodem do pokoju. Powód jedynie w obawie przed tym, co może się stać zgodził się na natychmiastowe opuszczenie hotelu i powrót do kraju.

Dyrektor A. S. (2), z którym rozmawiali stwierdził, że na razie powinni podjąć pracę. Dnia 28.08.2012r. dnia dyrektor wezwał każdego oddzielnie na spotkanie (w obecności M. B.) i zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. S. R. odmówił, zaś powód poprosił o czas do namysłu.

Dnia 30.08.2012r. ustalono, że umowa o pracę powoda wygasa w dniu 09.10.2012r. – powód wykorzysta przysługujący mu urlop wypoczynkowy, a następnie skorzysta z urlopu bezpłatnego do dnia 09.10.2012 r. i w ten sposób nie będzie obecny w pracy.

Powód wykorzystał urlop wypoczynkowy, a następnie przebywał do dnia 09.10.2012r. na urlopie bezpłatnym.

W dniu 02.09.2012r. powód podjął pracę na podstawie umowy zlecenia w innym podmiocie.

S. R. również wniósł o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, jednakże jego wniosek nie został uwzględniony przez pracodawcę. Następnego dnia został on poinformowany, że nie zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy.

Pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że powód zatrudniony był do dnia 09.10.2012r., zaś umowa uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 5.356,26 zł.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlega oddaleniu.

Okoliczności faktyczne w sprawie, w zakresie istotnym i wystarczającym dla jej rozstrzygnięcia, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania oraz zeznania świadka S. R. i zeznania powoda (w zakresie uznanym za wiarygodne).

Zeznaniom świadka S. R. Sąd ten przyznał walor wiarygodności, gdyż w jego ocenie były one szczerze tj. odzwierciedlają wiedzę świadka co do okoliczności sprawy, nie zawierają sprzeczności, jak również korelują z innymi dowodami w sprawie, w tym częściowo z zeznaniami powoda. Zdaniem Sądu meriti, brak jest podstaw do podważania wiarygodności zeznań świadka.

Zeznaniom powoda Sąd pierwszej instancji przyznał walor wiarygodności w części. Sąd ten ocenił jako wiarygodne zeznania powoda dotyczące zatrudnienia w pozwanej spółce, wyjazdu w celu wykonywania pracy do K., powrotu do Polski, informacji o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak również wykorzystania urlopu wypoczynkowego, następnie korzystania z urlopu bezpłatnego, a także podjęcia zatrudnienia od września 2012 r. W ocenie Sądu Rejonowego w tym zakresie relacja powoda ma charakter niekwestionowany i koreluje z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd meriti dał również wiarę opisanemu zdarzeniu spożywania przez powoda alkoholu w miejscu zakwaterowania w C. oraz przedstawienia pracownikom informacji o skardze (i jej przyczynach) mieszkańców budynku. W tej części relacja powoda znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadka S. R.. Sąd meriti z pewną ostrożnością podszedł natomiast do zeznań powoda odnośnie przebiegu zdarzeń w nocy z 18/19 sierpnia 2012 r. – wskazując, iż w znacznym zakresie powód nie pamięta, co się wydarzyło. Sąd Rejonowy wskazał, iż niewątpliwie, jak wynika z zeznań S. R., powód odnaleziony został na terenie hotelu, poza przydzieloną mu kwaterą. Powód nie był w stanie odtworzyć, jakie czynności podejmował, w jaki sposób znalazł się poza swoim pokojem, na innym piętrze, przy windzie. Świadek S. R. opisał przetransportowanie powoda do zajmowanego przez pracowników apartamentu, jednakże nie wiedział, w jaki sposób powód znalazł się poza przydzieloną kwaterą. Przebieg zdarzeń – zachowania powoda w nocy z 18/19 sierpnia 2012 r. - opisany przez A. D. w wiadomości mailowej z dnia 20.08.2012r. (k.57-58) znalazł odzwierciedlenia w materiale dowodowym w tym sensie, iż brak jest jednoznacznych dowodów potwierdzających zachowanie powoda opisane przez A. D.. Zdaniem Sądu Rejonowego z pewnością pracodawca informację o zajściu uzyskał, bowiem w przeciwnym wypadku nie podejmowałby działań skutkujących w efekcie powrotem powoda do Polski. Sąd ten podniósł, iż jeśliby pracodawca nie został poinformowany o opisanym zachowaniu pracownika, wówczas – w świetle zasad racjonalnego postępowania, logiki i probabilistyki – nie domagałby się od pracowników wyjaśnień, nie odesłałby również powoda do Polski, ponosząc koszty podróży i stając przed koniecznością zapewnienia w to miejsce innego pracownika. Zbędnym byłoby także angażowanie w sprawie C. R., czy innych przedstawicieli N.. Działania podjęte w C. w związku ze zgłoszoną przez mieszkańców skargą świadczą o tym, że pracodawca uważał sytuację za poważną, grożącą nawet odmową dopuszczenia do realizacji

prac objętych kontraktem (k.56). Zdaniem Sądu merittii, przyjąć należy, iż pracodawca został poinformowany o niewłaściwym zachowaniu pracowników i sytuację tę próbował „załagodzić”.

Dokumenty zebrane w toku postępowania zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne. Ich autentyczność i treść nie budziły wątpliwości, zatem Sąd ten uznał je za wiarygodne w rozumieniu art. 254 k.p.c. W ocenie Sądu Rejonowego, treść dokumentów stanowi odzwierciedlenie wiedzy posiadanej przez autorów, a więc w tym sensie są one również miarodajne.

Z uwagi, iż powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony pomiędzy stronami od dnia 07.10.2010 r., w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy rozważał charakter prawny (umowa na czas określony, czy nieokreślony) umów łączących strony.

Sąd merittii stanął na stanowisku, iż bezsprzecznie strony zawarły umowę na okres próbny od dnia 10.07.2008 r. do 09.10.2008 r., następnie strony zawierały umowy o pracę na czas określony: od dnia 10.10.2009 r. do 09.10.2009 r., od 10.10.2009 r. do 09.10.2010 r. oraz porozumienie z dnia 07.10.2010 r. o przedłużeniu czasu trwania umowy do 09.10.2011 r., a następnie od dnia 10.10.2011 r. do 09.10.2012 r.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w okresie od 22.08.2009 r. do 31.12.2011 r. obowiązywały przepisy ustawy z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz.1035 ze zm.). Stosownie do art.13 ust.1 tejże ustawy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 24 miesięcy.

W okresie obowiązywania ustawy strony zawarły umowę o pracę na czas określony 10.10.2009 r. – 09.10.2010 r., porozumienie z 07.10.2010 r. o wydłużeniu czasu trwania umowy do 09.10.2011 r., umowę o pracę na czas określony od 10.10.2011 r. do 09.10.2012 r. Bez względu na to, czy porozumienie z dnia 07.10.2010 r. potraktować jako aneks do umowy o pracę, czy też kolejną umowę o pracę na czas określony, nie może budzić wątpliwości, że łączny okres zatrudnienia powoda na podstawie umów o pracę na czas określony przekroczył 24 miesiące.

Sąd Rejonowy rozważał więc, jakie konsekwencje rodzi przekroczenie okresu 24 miesięcy przewidzianego w art. 13 ust.1 cytowanej ustawy. Przepisy ustawy nie regulowały wprost tej kwestii. W doktrynie przyjmuje się, że przekroczenie okresu 24-miesięcznego skutkuje uznaniem, że umowa taka jest umową na czas nieokreślony (por. K.Baran, Ogólna charakterystyka ustawodawstwa antykryzysowego na tle funkcji prawa pracy, PiZS 2009, nr 9, str.18-21, A.Marek, Koniec ustawy antykryzysowej. Limity umów czasowych obowiązują, Sł. Pracow. 2012, nr 3, str.1-4, M.Raczkowski, Umowy na czas określony w ustawie antykryzysowej, PiZS 2010, nr 6, str.16-20. Również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 09.08.2012r. (sygn. akt III PZP 5/12, OSNP 2013/1-2/1) wyraził pogląd, że w ramach wykładni systemowej i funkcjonalnej można przyjąć, że umowy o pracę zawarte na czas określony przekraczający 24 miesiące uważać należy za umowy zawarte na czas nieokreślony.

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu Rejonowego można przyjąć, że strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony.

Jednakże, w ocenie Sądu merittii, stosunek ten uległ rozwiązaniu z dniem 09.10.2012r.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie może budzić wątpliwości, że pracodawca miał zamiar rozwiązać z powodem stosunek pracy. Początkowo rozważał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., następnie zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W dniu 28.08.2012r. przedłożono powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Taką samą propozycję przedstawiono S. R.. S. R. odmówił rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Natomiast powód poprosił o czas do namysłu (k.47). Następnie pracownik działu HR przekazała w dniu 30.08.2012r. informację, że powód poprosił o rozwiązanie zaistniałej sytuacji w ten sposób, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 09.10.2012r., zaś do

tego czasu powód wykorzysta urlop wypoczynkowy, a następnie urlop bezpłatny „i w ten sposób nie będzie obecny w AT” (k.46).

W ocenie Sądu Rejonowego nie może budzić wątpliwości, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, a następnie w urlopu bezpłatnego w okresie od końca sierpnia 2012 r. do 09.10.2012 r. Okoliczność ta została przez powoda przyznana. Fakty te potwierdzają zatem informacje zawarte w treści wiadomości elektronicznej.

Zdaniem Sądu Rejonowego taka sekwencja jawi się jako logiczna i przekonująca. Bezsprzecznie pracodawca nie zamierzał zatrudniać powoda. W przypadku, gdyby powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28.08.2013r., pracodawca musiałby wypłacić powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W przypadku zaś zakończenia – za obopólną zgodą – stosunku pracy z dniem 09.10.2012 r., powód urlop wypoczynkowy wykorzystał. Pozwoliło to na nieświadczenie pracy przez powoda w tym okresie, zaś pracodawca nie był zobowiązany do wypłaty (po zakończeniu stosunku pracy) ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Bezsprzecznie powód po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, skorzystał z urlopu bezpłatnego. Powód nie był w stanie przekonująco wskazać, z jakich przyczyn – gdyby nie zamierzał rozwiązać stosunku pracy – podjął decyzję o skorzystaniu z urlopu bezpłatnego, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że powód (jak sam podał) posiadał na utrzymaniu rodzinę. Korzystanie z urlopu bezpłatnego skutkowało brakiem wypłaty wynagrodzenia, a zatem powód nie uzyskiwał dochodów ze stosunku pracy. Co więcej, powód już od 02.09.2012 r. podjął pracę u innego podmiotu (k.106). Działanie takie byłoby nieuzasadnione, jeśliby strony nie poczyniły ustaleń, o których mowa w wiadomości elektronicznej. Okoliczność ta również potwierdza, że strony ustaliły, iż powód nie będzie świadczył pracy do dnia 09.10.2012 r., zaś z tym dniem stosunek pracy łączący strony ulegnie rozwiązaniu.

Sąd meritii, wskazał, że powód przyznał, że nie było możliwości, by pracował w pozwanej spółce, nie był w stanie tam pracować (k.104). Również i w tym kontekście jako przekonujące i logiczne należy uznać, iż strony ustaliły, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z datą wskazaną w treści umowy o pracę, tj. 09.10.2012r., zaś do tego czasu powód nie będzie przychodził do pracy (urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny).

Zdaniem Sądu Rejonowego nie można nadto pominąć i tej okoliczności, że S. R., któremu również złożono propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a który odmówił, nie korzystał z urlopu bezpłatnego. Z zeznań świadka wynika, że zwrócił się o udzielenie urlopu bezpłatnego do czasu wyjaśnienia „co się z nim stanie w firmie” (k.119), jednakże takiego urlopu nie otrzymał. Świadek został poinformowany, że będzie dalej pracował. Zatem i porównanie sposobu postępowania pracodawcy w odniesieniu do świadka S. R. i do powoda również uzasadnia przyjęcie, że powodowi udzielono urlopu bezpłatnego z uwagi na ustalenia dotyczące zakończenia stosunku pracy, zaś świadkowi – ze względu na decyzję pracodawcy o nierozwiązywaniu stosunku pracy – odmówiono takiego urlopu.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle powyższych rozważań zasadnym jest więc przyjęcie, że strony ustaliły, iż łączący je stosunek pracy ulegnie zakończeniu z dniem 09.10.2012 r. Data ta została wskazana w treści umowy o pracę jako data ekspiracji umowy o pracę. Nie wyklucza to jednak możliwości uznania, że strony zawarły porozumienie w zakresie zakończenia stosunku pracy z tą datą. Należy mieć również na względzie, iż porozumienie stron to w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy, która może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy (por. wyrok S.A. w Białymstoku z dnia 05.09.2012r., sygn. akt III APa 10/12, LEX nr 1236048). Zatem brak pisemnych ustaleń pomiędzy stronami nie stoi na przeszkodzie ustaleniu, że doszło do zawarcia porozumienia. Brak pisemnego porozumienia jest zrozumiały również i z tego względu, że strony kierowały się treścią umowy o pracę na czas określony i wskazaną tam datą zakończenia stosunku pracy. Termin rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron może być określony w pewnym odstępnie czasowym od zawarcia porozumienia; może być nawet określony zdarzeniem przyszłym (por. posiłkowo wyrok SN z dnia 20.10.1998r., sygn. akt I PKN 317/98, OSNP 1999/22/721).

Nie może nadto budzić wątpliwości, w ocenie Sądu Rejonowego, że pracodawca nie chciał dalej zatrudniać powoda, zaś powód miał tego świadomość, jak również sam przyznał, że nie było możliwości, by dalej pracował u pozwanego (k.104).

Z tych względów, zasadnym jest przyjęcie, że strony uzgodniły rozwiązanie stosunku pracy z dniem 09.10.2012r.

Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do ustalenia, by po tej dacie strony łączył stosunek pracy.

Z tych względów, na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k. p., Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy po dniu 09.10.2012r.

Powód domagał się ustalenia, że strony łączył stosunek pracy na czas nieokreślony od dnia 07.10.2010r.

W ocenie Sadu Rejonowego nie jest kwestionowanym pomiędzy stronami, że w okresie od 07.10.2010 r. do 09.10.2012 r. strony łączył stosunek pracy. W tym sensie nie ma pomiędzy stronami sporu, co wyklucza przyjęcie istnienia interesu prawnego w rozumieniu art.189 k.p.c. odnośnie samego ustalenia istnienia stosunku pracy.

W zakresie dotyczącym charakteru prawnego stosunku łączącego strony w spornym okresie do dnia 09.10.2012 r. wywody prawne zostały zaprezentowane powyższej. Nie budzi więc wątpliwości, że był to stosunek pracy na czas nieokreślony. Jednakże konstatacja taka per se nie daje podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie rodzaju stosunku pracy łączącego strony. Jak bowiem wskazano, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał za porozumieniem stron z dniem 09.10.2012r. W tych warunkach, w ocenie Sądu pierwszej instancji, nie występuje interes prawny w ustaleniu rodzaju umowy o pracę łączącą strony w okresie od 07.10.2010r. do 09.10.2012r., bowiem stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Powód miałby interes prawny w rozumieniu art.189 k.p.c. w ustaleniu rodzaju stosunku pracy łączącego strony tylko wówczas, gdyby nie można było przyjąć, że został on rozwiązany za porozumieniem stron. Powód zaś nie wykazał, by miał (i w czym wyrażałby się) interes prawny w ustaleniu, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony od 07.10.2010r. do 09.10.2012r. w sytuacji, gdy stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Wszak dla rozliczenia stażu pracy, należności ze stosunku pracy, czy też kwestii ubezpieczeń społecznych rodzaj łączącego strony stosunku pracy nie wywołuje skutków w okolicznościach sprawy niniejszej (tj. po ustaniu stosunku pracy).

Dlatego też, na podstawie art.189 k.p.c. a contrario, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ten orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98§ 1 i 3 k.p.c. w zw. z art.108§1 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie §11 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002r., Nr 163, poz.1349 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o zmianę wyroku, uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnego wnioskowania, a w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych co do wyrażenia przez powoda zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron;

2] naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań powoda dotyczących braku wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, jego oświadczenia zawartego w piśmie z dnia 24.08.2012 r. wyrażającego wolę kontynuowania stosunku pracy oraz zeznań powoda dotyczących powodów wykorzystania przez niego urlopu wypoczynkowego oraz skorzystania przez powoda z urlopu bezpłatnego;

3) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że stosunek pracy zawarty pomiędzy powodem a pozwaną Spółką uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron.

W uzasadnieniu apelacji wskazał, iż powodem oddalenia powództwa było uznanie przez Sąd Rejonowy, że do rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy powodem a pozwaną Spółką doszło za porozumieniem stron. Podniósł,

iz z argumentacji przytoczonej przez Sąd Rejonowy wynika, że na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd ten uznał, iż pomiędzy stronami doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 9.10.2012 r. Wskazał, iż do takiego wniosku Sąd Rejonowy doszedł mając na względzie następujące okoliczności i dowody tj. że:

- 1) pracodawca miał zamiar rozwiązać z powodem stosunek pracy,
- 2) w dniu 28.08.2012 r. propozycję rozwiązania umowy o pracę przedłożono powodowi,
- 3) powód po otrzymaniu propozycji poprosił o czas do namysłu,
- 4) w dniu 30.08.2012 r. pracownica działu HR przekazała zarządowi pozwanej Spółki informację mailową, że powód prosił o rozwiązanie zaistniałej sytuacji w ten sposób, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 09.10.2012 r. a do tego czasu powód wykorzysta urlop wypoczynkowy, a następnie urlop bezpłatny,
- 5) korzystanie przez powoda z urlopu wypoczynkowego i urlopu bezpłatnego do czasu wskazanego w umowie, jako zakończenie stosunku pracy,
- 6) wystąpiło odmienne zachowanie się pracodawcy w stosunku do świadka S. R.,
- 7) brak konieczności wypłaty powodowi przez pracodawcę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Zdaniem powoda wnioskowanie na podstawie powyższych okoliczności o wyrażeniu przez niego woli na rozwiązanie stosunku pracy przeczy zasadom logiki i jest niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego oraz potwierdza że, przy wnioskowaniu przez Sąd zostały pominięte niektóre okoliczności, pomimo że Sąd nie zakwestionował dowodów na te okoliczności, lecz uznał je za wiarygodne.

Powód wskazał, iż nie kwestionował okoliczności wskazanych powyżej w punktach 1- 3 i w tym zakresie zgodził się z ustaleniami Sądu. Jednak uważał, że same te okoliczności nie świadczą o woli rozwiązania przez niego stosunku pracy za porozumieniem stron.

Apelujący podniósł, iż Sąd dokonując ponadto wyводу na podstawie dalszych faktów opisanych pkt. 4 do 7 pominął okoliczności, w jakich składana była powodowi propozycja rozwiązania stosunku pracy oraz pominął zeznania powoda, który słuchany informacyjnie na rozprawie w dniu 7 maja 2013 r. zeznał, że był informowany przez bezpośrednich przełożonych, iż została podjęta stanowcza decyzja o zwolnieniu powoda - „zostałem poinformowany przez dyrektora, że prezes jednak upiera się przy moim zwolnieniu z pracy mimo moich wyjaśnień”, „28.08.2012 r. (...) zostałem poinformowany, że niestety jest decyzja o moim zwolnieniu i jest decyzja o tym, abym podpisał porozumienie stron” (k. 104). W ocenie skarżącego okoliczności te są o tyle istotne, że prowadzą zdaniem powoda do odmiennych ustaleń, niż te które dokonał Sąd.

Odnosząc się do okoliczności wyżej wskazanych w punktach 4-7, apelujący wskazał, iż że Sąd Rejonowy pomimo, iż jak wskazał, że z pewną ostrożnością podszedł do zeznań powoda odnośnie przebiegu zdarzeń w K., a w pozostałym zakresie zeznań powoda nie kwestionował, Sąd ten nie odniósł się w swoich rozważaniach do zeznań dotyczących rozmowy pomiędzy nim a dyrektorem i p. B. (pracownicą działu HR) (pkt 4). Powód w swoich zeznaniach (k. 104) zeznał, że odbyła się rozmowa pomiędzy nim a dyrektorem i p. B. (pracownicą działu HR, że „rozmowa dotyczyła odejścia z firmy za porozumieniem stron, nie wyraziłem na to zgody”. Skarżący wskazał, iż również świadek S. R. w swoich zeznaniach (k. 119) wyraźnie wskazywał, że zarówno on jak i powód odmówili propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron („Odmówiliśmy oczywiście.”, „Oczywiście nie zgodziliśmy się na takie rozwiązanie”.). Zeznania powoda i świadka stoją zatem w sprzeczności z treścią maila, z którego Sąd wywnioskował również, że powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. Sąd nie wskazał w uzasadnieniu, dlaczego przyjął za prawdziwe okoliczności wskazane w mailu, a odmówił prawdziwości zeznaniom powoda i świadka w tym zakresie.

Skarżący wskazał, iż w zasadzie jedynie w notatce pracownika HR (k. 46-47) jest bezpośrednia wzmianka, jakoby powód prosił o przedstawione rozwiązania zaistniałej sytuacji. Podniósł, że zarówno zeznania powoda, jak i świadka

S. R. przeczy treści maila. Z zeznań powoda i świadka oraz z maila Prezesa Zarządu (dołączonego do pisma powoda z dnia 12 kwietnia 2012 r.) można wnioskować, że bezpośredni przełożeni powoda dostali od Prezesa zapewne wytyczne co do rozwiązania z powodem stosunku pracy i w takim kontekście treść maila została zredagowana. Sąd przy tym w uzasadnieniu wyroku nie dokonał oceny tego dowodu w świetle zeznań powoda i nie uzasadnił czemu akurat treść maila przyjął do ustalenia zachowania powoda, a nie dał wiary zeznaniom powoda i świadka w tym zakresie.

W tym miejscu skarżący wskazał, iż Sąd oparł się w swoim wywodzie również na fakcie wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego i urlopu bezpłatnego (pkt 5) ale nie odniósł się w żaden sposób do zeznań powoda, iż powód jeszcze przed rozmową, która została przez pracownicę HR zrelacjonowana w mailu (k. 46-47), podjął decyzję o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, jednak „tego samego dnia mistrz produkcji zadzwonił, że dyrektor mi urlop cofa i muszę stawić się do pracy”. Natomiast po rozmowie w sprawie rozwiązania stosunku pracy urlop został D. K. udzielony.

Wskazał, iż inicjatywa wykorzystania urlopu wypoczynkowego wyszła od powoda, który chciał go wykorzystać, gdyż jak zeznał „stwierdziłem, że nie mogę spokojnie pracować i muszę to skonsultować z prawnikiem”. Sąd szeroko odniósł się do korzyści, jakie miał pracodawca z tytułu udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego i argument ten miałby potwierdzać, wolę pracodawcy i zgodę powoda na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Jednak należy wskazać, że takiemu rozumowaniu przeczy złożenie przez powoda wniosku urlopowego zanim jeszcze przeprowadzona z nim została rozmowa dot. rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie skarżącego przedstawiona wyżej sekwencja wydarzeń, wynikająca z zebranego w sprawie i niezakwestionowanego przez Sąd materiału dowodowego, przy uwzględnieniu wyjaśnień powoda, któremu, jak wcześniej podał nie przedstawiano dowodów, które rzekomo miały istnieć, na potwierdzenie, że on był sprawcą przypisywanego mu zajścia w Kolumbii, a jednocześnie informowanie go o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy, co nie pozwalało mu „spokojnie pracować”, nie pozwala na logiczny wniosek, iż urlop został przez powoda wykorzystany na skutek zawartego z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Brak jest więc podstaw do przyjęcia przez Sąd, że wykorzystanie urlopu wypoczynkowego miałyby potwierdzać wolę powoda rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Odnosząc się do kwestii urlopu bezpłatnego, podniósł, iż wbrew twierdzeniom wskazanym w uzasadnieniu, iż „Powód nie był w stanie przekonywająco wskazać z jakich przyczyn - gdyby nie zamierzał rozwiązać stosunku pracy - podjął decyzję o skorzystaniu z urlopu bezpłatnego”, podniósł, iż w swoich zeznaniach wyjaśnił, dlaczego wykorzystał ten urlop podając, że :

- nie był w stanie pracować ze świadomością zwolnienia („nie byłem w stanie pracować w tej firmie, gdyż jeżeli ktoś mówi mi o zwolnieniu dyscyplinarnym, to nie można w sposób normalny podjąć swoich obowiązków” - k. 104 i 105);
- był świadomy, że ma umowę na czas określony do dnia 09.10.2012 r. i potem nie zostanie z nim zawarta kolejna umowa (otrzymał informację, że „prezes chce mnie zwolnić, że nie ma szans na moją dalszą pracę w firmie, dla mnie było jednoznaczne z tym, że z dniem 09.10.2012 r. pozostanę pracownikiem firmy” - k. 105)
- chciał poszukać nowej pracy, aby z dnia na dzień nie zostać bez pracy („korzystanie z urlopu bezpłatnego było podyktowane między innymi tym, że w tym okresie szukałem pracy. Było to spowodowane tym, że dyrektor S. poinformował mnie, że zostanę zwolniony z pracy, że nie ma od tego odwołania” k.120).

Należy podkreślić, że powód został przez pracodawcę wezwany do kraju w związku z wydarzeniami w Kolumbii, które również dla powoda były przykre, gdyż jak sam zeznał był to dla niego szok i ciężko mu to nawet w czasie zeznań było opisywać, ale ze względu na kolegów zdecydował się wyjechać (k. 104) pomimo, że nikt nie przedstawiał mu żadnych dowodów dotyczących jego niegodnego zachowania. Powód prosił również w Polsce o przedstawienie mu dowodów jego zachowania, których nigdy nie otrzymał (k. 104, k.105). W tym kontekście, za wiarygodne należało przyjąć twierdzenia, że nie mógł powód spokojnie pracować, tym bardziej, że jak wynika z zeznań powoda, jak również z zeznań świadka powód był kilkakrotnie w trakcie wykonywania pracy informowany o podejmowanych wobec niego decyzjach.

Niewątpliwie sytuacja w pracy musiała być wówczas napięta i uzasadniała skorzystanie z urlopu. Również świadek S. R. zeznał, że „była dla powoda propozycja rozwiązania umowy za porozumieniem stron. To był w zasadzie szantaż, że jeżeli nie rozwiążemy umowy za porozumieniem stron, to zostaniemy zwolnieni i dyscyplinarnie. To wszystko, sytuacja była ogólnie bardzo nerwowa.” (k. 119).

Zdaniem skarżącego nie przeczy również zasadom logicznego wnioskowania rozumowanie powoda, że skoro wiedział, iż kolejna umowa o pracę nie zostanie z nim zawarta, chciał poszukać nowego miejsca pracy. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na praktykę zawierania przez pozwaną dotychczasowych umów o pracę z powodem, które zawsze były zawierane na czas określony (1 rok), a po tym czasie była podejmowana decyzja o zawarciu nowej umowy. Tak wynika z ustalonego przez Sąd przebiegu zatrudnienia powoda. Również w aktach osobowych powoda w części B znajdują się 3 karty z wypisanym dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia i propozycją dalszego zatrudnienia, które jak wynika z ich treści były przedkładane Prezesowi Zarządu celem podjęcia decyzji co do dalszego biegu umowy o pracę. Na tych kartach za każdym razem Prezes Zarządu odręcznie wpisywał 1 rok. Powód wiedział więc, że decyzja o przedłużeniu umowy należy do Prezesa Zarządu i że jeżeli on nie wyraził zgody na kolejną umowę o pracę to dotychczasowa umowa skończy się z dniem 09.10.2012 r.

Skarżący podniósł, iż Sąd podparł się również przy swoim wnioskowaniu dot. wykorzystania przez powoda urlopu bezpłatnego na porównaniu zachowania powoda z zachowaniem świadka S. R. (pkt 6), wnioskując, że „powodowi udzielono urlopu bezpłatnego z uwagi na ustalenia zakończenia stosunku pracy, zaś świadkowi ze względu na decyzję pracodawcy o nierozwiązaniu stosunku pracy - odmówiono takiego urlopu”. Sąd jednak w ogóle nie wziął pod uwagę, że S. R. miał zawartą z pozwaną Spółką umowę na czas nieokreślony. Sam fakt, że pracodawca nie rozwiązał jednak, mimo pierwotnych deklaracji, z oboma pracownikami umowy bez wypowiedzenia (dyscyplinarnego), może świadczyć o tym, że były obawy, co do zasadności takiego rozwiązania stosunku pracy - można przypuszczać, że wobec braku dowodów, co do okoliczności wydarzeń w Kolumbii. Jednocześnie z pewnością dla pracodawcy zakończenie stosunku pracy z powodem, którego umowa miała się kończyć za nieco ponad 1 miesiąc i który deklarował chęć wzięcia urlopu, było łatwiejsze i można nawet ocenić, że wygodniejsze pod względem prawnym, niż rozwiązanie stosunku ze S. R., który miał umowę na czas nieokreślony, której rozwiązanie wymagałoby konsultacji ze związkami zawodowymi i musiałoby posiadać wiarygodne uzasadnienie, co w świetle okoliczności, że świadkowi nie przypisywano zaistniałych nieprzyzwoitych zachowań, mogło rodzić obawy pracodawcy, co do zasadności rozwiązania z tym pracownikiem stosunku pracy. Niesłusznie więc zdaniem powoda Sąd z różnych sytuacji prawnych powoda i świadka wnioskował przez podobieństwo o przyczynach udzielenia powodowi urlopu bezpłatnego.

W świetle powyższego zdaniem skarżącego logiczne natomiast było rozumowanie powoda, że skoro jego sytuacja nie została wyjaśniona i w pracy jest napięta atmosfera oraz że nie będzie miał wkrótce pracy, bo nie zostanie zawarta z nim kolejna umowa, to musi sobie poszukać nowej pracy, tym bardziej, że miał na utrzymaniu rodzinę. Ponadto należy wskazać, iż Sąd w swoich rozważaniach na temat rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie odniósł się w ogóle do wyraźnie wyrażonej w piśmie powoda z dnia 24.08.2012 r. skierowanym do Prezesa Zarządu pozwanej spółki deklaracji dotyczącej dalszego zatrudnienia („Zależy mi bardzo mocno na pozostaniu Pańskim pracownikiem.” - k. 49-50). Tak jasna deklaracja ze strony powoda również osłabia logikę przyjętego przez Sąd wyводу dotyczącego zgody powoda na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd nie uwzględnił również w swoich rozważaniach, że pracodawca w świadectwie pracy wystawionym w dniu 10 października 2012 r. w punkcie 3 dotyczącym powodów ustania stosunku pracy wskazał „art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu Pracy z upływem czasu, na który był zawarty”. Tak więc nawet pracodawca nie uznawał w tym czasie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron. Należy więc uznać, że przywołane w odpowiedzi na pozew porozumienie stron zostało wskazane jako przyczyna ustania stosunku pracy wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu. Tym bardziej, że nawet odpowiedź na pozew nie zawierała w tym zakresie stanowczego stanowiska, lecz przedstawiała niejako alternatywne propozycje ustania stosunku pracy. W odpowiedzi na pozew bowiem wskazano w końcu pkt. II uzasadnienia, że „umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu z dniem 09 października 2012 r. bądź to przez wygaśnięcie zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. bądź przez porozumienie stron zgodnie z art. 30 § 1 pkt

l k.p." Przywołana treść świadectwa pracy również przeczy więc wysnutym przez Sąd wnioskowi co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W tym miejscu apelujący podkreślił, że Sąd I instancji wnioskując z faktów ustalonych w oparciu o zebrany materiał dowodowy o treści oświadczenia woli powoda, co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, zrównał ze sobą, dwie okoliczności, które należy jednak rozróżnić, a mianowicie czym innym jest przyjęcie przez powoda do wiadomości, iż umowa okresowa nie będzie z nim przedłużana, a czym innym byłoby wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku za porozumieniem stron.

Skarżący podniósł, że z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód wiedział, że nie może wymusić na pracodawcy decyzji dotyczącej zawarcia umowy o pracę na kolejny okres. Jednak nie oznacza to, że wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron.

Apelujący powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 3 grudnia 2003 r., I CK 297/03, w którym Sąd ten stwierdził, że „Dokonywanie ustaleń w drodze domniemania faktycznego jest w istocie oparte na swobodnym wnioskowaniu, które, tak jak przy ocenie dowodów, powinno odpowiadać zasadom logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego”. Podzielając przytoczone stanowisko, wskazał, że w rozpoznawanej sprawie zarówno logika, jak również doświadczenie życiowe nakazują przyjąć, że powód niejako pogodził się ze swoją sytuacją, że kończy mu się umowa o pracę, natomiast przedstawione przez Sąd wnioskowanie o wyrażeniu przez powoda zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron przeczy zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu oraz zasadom wnioskowania.

Na koniec rozważań, skarżący zwrócił uwagę, że niniejsza sprawa pokazuje jak niezgodne z prawem działanie pracodawcy zostało dodatkowo przez Sąd przyjęte, jako podstawa do dokonania niekorzystnych dla powoda ustaleń, istotnym jest bowiem, iż powód zarówno zawierając umowę, jak też bezpośrednio po zakończeniu pracy w pozwanej Spółce, nie miał wiedzy co do nieprawidłowości związanych z zawarciem z nim kolejnej okresowej umowy o pracę na okres ponad 24 miesiące. Nieprawidłowość ta została przez Sąd Rejonowy stwierdzona w uzasadnieniu wyroku (str. 11). Powód jednak nie znając wówczas swoich praw (a nawet gdyby znał i tak jedynym środkiem prawnym byłoby ewentualnie wcześniejsze wniesienie powództwa w niniejszej sprawie) musiał przyjąć do wiadomości brak woli kontynuowania z nim stosunku pracy przez pozwaną Spółkę. O ile bowiem na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron pracownik może nie wyrazić zgody, o tyle nie ma możliwości kontynuowania pracy wbrew woli pracodawcy w przypadku zakończenia trwania umowy okresowej. Tak więc powód, gdy oświadczył mu że nie będzie z nim przedłużana umowa, zaczął się zachowywać stosownie do decyzji pracodawcy. Tymczasem Sąd m.in. z faktu zachowywania się przez pracodawcę wbrew prawu i przyjęciu błędnym przez pozwaną Spółkę, że stosunek prawny z powodem ustanie w terminie wskazanym w umowie o pracę, dodatkowo wyciąga niekorzystne dla powoda wnioski, że powód przyjmując do wiadomości taką decyzję godził się; na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Niewątpliwie w świetle prawa powód nie miał żadnych prawnych możliwości, aby na pracodawcy wymusić kontynuowanie z nim stosunku pracy, a brak wiedzy spowodował, że żądania do pozwanej Spółki zostały zgłoszone i powództwo w niniejszej sprawie zostało wytoczone po kilku miesiącach od zakończenia wykonywania pracy w pozwanej Spółce.

Pozwany wywiódł odpowiedź na apelację, w której wniósł o oddalenie apelacji z dnia 08.08.2013 r. w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powoda jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

W oparciu o sformułowane zarzuty apelacji w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia art. 233 §1 kpc, który strona upatrywała w naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnego wnioskowania, a w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych, co do wyrażenia przez

powoda zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron oraz naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań powoda dotyczących braku wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, jego oświadczenia zawartego w piśmie z dnia 24.08.2012 r. wyrażającego wolę kontynuowania stosunku pracy oraz zeznań powoda dotyczących powodów wykorzystania przez niego urlopu wypoczynkowego oraz skorzystania przez powoda z urlopu bezpłatnego; wskazać należy, iż zarzuty ten są bezzasadne i nie znajdują oparcia po analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Okręgowy.

Godzi się w tym miejscu wskazać, iż usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meriti oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się w pełni z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Podnoszone w apelacji zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez apelującego.

Podkreślenia wymaga, iż zasada swobodnej oceny dowodów, wynikająca z powyższego przepisu, jest jedną z naczelných reguł postępowania cywilnego w polskim porządku prawnym. Zgodnie z tym przepisem – Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., z. 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00 (OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego, względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dni: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolony z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji. Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń

Sądu Rejonowego, co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Pozwany upatrywał naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 231 kpc poprzez przekroczenie granicy swobodnego wnioskowania w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych co do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron oraz naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie zeznań powoda dotyczących braku wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, jego oświadczenia zawartego w piśmie z dnia 24.08.2012 r. wyrażającego wolę kontynuowania stosunku pracy oraz zeznań powoda dotyczących powodów wykorzystania przez niego urlopu wypoczynkowego oraz skorzystania przez powoda z urlopu bezpłatnego;

Z zarzutami tymi nie sposób się zgodzić, gdyż w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego i na jej podstawie wywiódł prawidłowe wnioski co do stanu faktycznego sprawy. Przy czym ustalenia stanu faktycznego zostały oparte na dokumentach zgromadzonych w sprawie oraz na zeznaniach świadków i strony powodowej, które Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne.

Jeszcze raz podkreślić należy, że Sąd dokonując oceny dowodów zgromadzonych w sprawie nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy orzekał na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału rozpatrywanego na płaszczyźnie wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Niewątpliwym jest fakt, iż z uwagi na zdarzenia zaistniały w hotelu w Kolumbii pracodawca miał zamiar rozwiązać z powodem stosunek pracy a propozycję rozwiązania umowy przedłożono powodowi a powód po otrzymaniu propozycji prosił o czas do namysłu. Nie może także budzić wątpliwości, iż w dniu 30.08.2012 r. pracownica działu HR przekazała zarządowi pozwanej spółki informację mailową, że powód prosił o rozwiązanie zaistniałej sytuacji w ten sposób, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 09.10.2012 r. a do tego czasu powód skorzysta z urlopu wypoczynkowego i urlopu bezpłatnego, co skutkowało brakiem konieczności wpłaty ekwiwalentu za urlop . Niewątpliwym jest także, iż pozwany odmienne rozwiązanie zastosował do świadka S. R., z którym nie została rozwiązana umowa o pracę i któremu także pracodawca nie wyraził zgodny na urlop bezpłatny. Nie można zgodzić się z apelującym, iż wnioskowanie na podstawie powyższych okoliczności przeczy zasadom logiki i jest niezgodne z doświadczeniem życiowym. Powód co zostało potwierdzone w apelacji nie kwestionował, iż pracodawca miał zamiar rozwiązać z nim stosunek pracy, propozycję rozwiązania umowy przedłożono powodowi a powód po otrzymaniu propozycji prosił o czas do namysłu.

Nie sposób zgodzić się z powodem, iż Sąd Rejonowy pominął okoliczności w jakich była składa powodowi propozycja rozwiązania stosunku pracy, gdyż Sąd Rejonowy szeroko wskazywał na te okoliczności, szczegółowo odniósł się także do faktów, które uległy u podstaw rozwiązania stosunku pracy z powodem, które dotyczyły zachowania po przylocie do Kolumbii tj. zachowania powoda w hotelu po spożyciu alkoholu. Sama okoliczność, iż Sąd Rejonowy ostrożnie odniósł się do zeznań powoda, co do wydarzeń w pokoju hotelowym Kolumbii, wynikała z okoliczności iż powód nie pamiętał tych okoliczności, jednakże nie oznaczała iż Sąd Rejonowy uznał, iż powód nie był uczestnikiem zajścia w hotelu opisywanego w informacji mailowej. Należy jeszcze raz podkreślić, iż Sąd Rejonowy nie oceniał zeznań powoda w tym zakresie (podszedł do nich ostrożnie), gdyż powód nie pamiętał zdarzeń jakie zaszły, jednak nie oznacza to iż Sąd uznał, iż do zdarzeń tych nie doszło a powód w nich nie uczestniczył, gdyż te okoliczności wynikają z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego sprawy opartego na wszechstronnie rozważonym materiale dowodowym.

Nie można zgodzić się z zarzutami, iż Sąd Rejonowy pominął zeznania powoda w tym zakresie w jakim dotyczyły one informowania powoda o decyzjach pozwanego o planowanym zwolnieniu powoda i propozycji rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Nie można także zgodzić się jak wskazał powód w swoich zeznaniach , iż była „ decyzja o tym abym podpisał porozumienie stron” (k.104), gdyż co do zasady mogła być to jedynie propozycja takiego rozwiązania stosunku pracy a

nie decyzja pozwanego, gdyż decyzja jest aktem jednostronnym natomiast propozycja wymaga jej przyjęcia akceptacji, z którą niewątpliwie mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Dlatego też przytaczanie pojedynczych, wyrwanych z kontekstu zeznań powoda nie może stanowić podstaw zarzutu przekroczenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania powoda są nakierowane na uzyskanie korzystnego dla siebie rozwiązania niniejszej sprawy, co w świetle okoliczności sprawy odpowiada zasadom logiki. Nawet przy przyjęciu, iż powód formalnie nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim stosunku za porozumieniem stron to uznać należy, iż jego zachowanie i decyzje dotyczące wniosku o urlop wypoczynkowy i urlop bezpłatny a także podjęcie od września 2012 r. inne pracy na podstawie umowy zlecenie potwierdza taką wolę i w oparciu o doświadczenie życiowe i zasady logiki pozwalają na uznanie, iż wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem wskazanym w świadectwie pracy. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest natomiast sama podstawa wskazana przez pracodawcę w świadectwie pracy, gdyż nie była on przedmiotem niniejszego postępowania z uwagi, iż powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy.

Nie można zgodzić się z zarzutami apelacji, iż zeznania powoda i świadka S. R. stoją z powyższym w sprzeczności, gdyż po pierwsze świadek S. R. nie był obecny przy rozmowie powoda z przedstawicielami pozwanej dotyczącej rozwiązania umowy o pracę, gdyż z każdym z nich rozmowy były prowadzone indywidualnie a więc świadek pozyskał wiedzę o braku zgody powoda na rozwiązanie umowy za porozumieniem z przekazu od powoda a powód co już zostało wskazane jest osobiście zainteresowany uzyskaniem korzystnego rozwiązania sprawy, dlatego jego zeznania i przekaz do świadka nie może stanowić podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy pominął zeznania powoda w tym zakresie.

Odnosząc się do kwestii urlopowych wskazać należy, iż przede wszystkim tłumaczenie powoda, iż jego urlop wynikał z niemożności spokojnego pracowania i konieczności skonsultowania się z prawnikiem jest nie tylko wewnętrznie niespójne ale i nie daje się pogodzić z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym oraz z zasadami doświadczenia życiowego. W szczególności niezrozumiale jak w sytuacji gdy niepokój powoda nie pozwalał mu na wykonywanie obowiązków służbowych powód był wstanie dokonać chłodnej oceny swojej sytuacji i udać się po pomoc do prawnika. Trzeba również wskazać, że udzielenie powodowi urlopu wypoczynkowego w tym zakresie i urlopu bezpłatnego jest uzależnione od woli pracodawcy zgodnie z art. 163 § 1 i art. 174 § 1 k.p. Przy czym pozwana podkreśla, że urlop został udzielony powodowi w związku z ustaleniem przez strony terminem rozwiązania stosunku pracy a nie ze względu na jego niemożność spokojnego pracowania. Również oświadczenia powoda, co do poszukiwania nowej pracy nie pozostawiają złudzeń co do celu jego urlopu. Także powoływanie się w apelacji na fragment pisma z dnia 24.08.2012 r. nie pozostawia złudzeń co do faktu, że powód miał świadomość zakończenia stosunku pracy i jedynie liczył na to, że pozwana zmieni zdanie w tym przedmiocie.

Sąd nie będzie odnosił się do rozważań powoda, w których wskazuje on na szantaż wskazując na propozycję pozwanej rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zamiast rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ale wskaże jedynie są one nie stosowne.

Również porównanie sytuacji powoda z sytuacją świadka S. R. nie może prowadzić do wniosków, że rozwiązano umowę tylko z powodem w związku z różnymi umowami o pracę, które łączyły pracowników tj. powoda i świadka.

Po pierwsze dlatego, że z ustaleń Sądu Rejonowego oraz z przepisów prawa powołanych przez ten Sąd na tę okoliczność wynika, iż obaj pracownicy (powód i świadek S. R.) w tamtym czasie byli zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony. Po drugie dlatego, że to powód naraził pozwaną na szkodę swoim zachowaniem w k.a nie świadek S. R.. Dlatego też pozwany miał podstawę do podjęcia decyzji, iż jedynie z powodem rozwiąże umowę o pracę i ustalić z powodem formę tego rozwiązania tj. za porozumieniem stron. W związku z powyższym twierdzenie, iż Sąd oceniając zgromadzone w sprawie dowody naruszył w jakimkolwiek stopniu art. 233 § 1 k.p.c. trzeba uznać za bezzasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego również zarzut naruszenia art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. jest nieuzasadniony, gdyż jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 1997 r. (sygn. I PKN 232/97) można rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne. Kodeks pracy nie zakazuje również zawarcia porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę w formie ustnej. Sąd Okręgowy wskazuje, iż w porozumieniu wskazano termin

rozwiązania stosunku pracy tj. oznaczono go konkretną datą 09.10.2012 r. a samo porozumienie zostało ponadto zawarte po negocjacjach stron co do formy zakończenia współpracy. Powód po ustalonym dniu rozwiązania umowy nie stawiał się do pracy ani w żaden sposób nie zgłosił gotowości do pracy a nadto co zostało potwierdzone podjął kolejne zatrudnienie od września 2012 r. co także potwierdza, iż nie miał woli kontynuowania zatrudnienia.

Powyższe w ocenie Sądu Okręgowego wskazuje, iż żaden z zarzutów odnoszący się do kategorii zarzutów z art. 233 kpc nie jest zasadny a to skutkuje uznaniem, iż także zarzut prawa materialnego tj. art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie.

O kosztach sądowych Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art.108§1 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002r., Nr 163, poz.1349 ze zm.).

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 kpc Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do uwzględnienia oddalił apelację powoda jako niezasadną.

SSO Elżbieta Zabrocka SSO Beata Golba – Kilian SSO Bożenna Zalewska (spr.)